

會員先生台啟：

《中華人民共和國勞動合同法》解讀

《中華人民共和國勞動合同法》已於 2007 年 6 月 29 日獲全國人大常委會審議通過，並自 2008 年 1 月 1 日起施行。

勞動和社會保障部近日就用人單位和職工較為關心的熱點問題，對《勞動合同法》作出了解讀，主要內容包括：

關於訂立勞動合同的問題

- u 《勞動合同法》規定，建立勞動關係應當訂立書面勞動合同。已建立勞動關係，未同時訂立書面勞動合同的，應當自用工之日起一個月內訂立書面勞動合同（第十條）；用人單位自用工之日起滿一年不與勞動者訂立書面勞動合同的，視為用人單位與勞動者已訂立無固定期限勞動合同（第十四條）；用人單位自用工之日起超過一個月不滿一年未與勞動者訂立書面勞動合同的，應當向勞動者每月支付二倍的工資（第八十二條）。
- u 2008 年 1 月 1 日《勞動合同法》施行前已建立勞動關係，尚未訂立書面勞動合同的，應當自《勞動合同法》施行之日起一個月內訂立。

關於無固定期限勞動合同的問題

- u 《勞動合同法》第十四條規定，有下列情形之一，勞動者提出或者同意續訂、訂立勞動合同的，除勞動者提出訂立固定期限勞動合同外，應當訂立無固定期限勞動合同：
（一）勞動者在該用人單位連續工作滿十年的；（二）用人單位初次實行勞動合同制度或者國有企業改制重新訂立勞動合同時，勞動者在該用人單位連續工作滿十年且距法定退休年齡不足十年的；（三）連續訂立二次固定期限勞動合同，且勞動者沒有本法第三十九條和第四十條第一項、第二項規定的情形，續訂勞動合同的。
- u 只要符合法律規定的條件，用人單位和勞動者都可以解除無固定期限勞動合同。

關於合同的解除和終止問題

- u 《勞動合同法》第四章中，規定了勞動合同解除和終止的條件，並規定符合七種情形之一的，用人單位應當向勞動者支付經濟補償。其中規定勞動合同期滿，除

- u 用人單位維持或者提高勞動合同約定條件續訂勞動合同，勞動者不同意續訂的情形外，終止固定期限勞動合同的，用人單位應當支付經濟補償。
- u 《勞動合同法》第八十七條規定，用人單位違反本法規定解除或者終止勞動合同的，應當依照第四十七條規定的經濟補償標準的二倍向勞動者支付賠償金。

關於裁減人員的問題

- u 《勞動合同法》第四十一條規定，有下列情形之一，可以裁減人員：（一）依照企業破產法規定進行重整的；（二）生產經營發生嚴重困難的；（三）企業轉產、重大技術革新或者經營方式調整，經變更勞動合同後，仍需裁減人員的；（四）其他因勞動合同訂立時所依據的客觀經濟情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行的。
- u 但是，需要裁減人員二十人以上或者裁減不足二十人但佔企業職工總數百分之十以上的，用人單位提前三十日向工會或者全體職工說明情況，聽取工會或者職工的意見後，裁減人員方案經向勞動行政部門報告，可以裁減人員。

關於經濟補償的計發辦法問題

- u 《勞動合同法》第四十七條規定，經濟補償按勞動者在本單位工作的年限，每滿一年支付一個月工資的標準向勞動者支付。六個月以上不滿一年的，按一年計算；不滿六個月的，向勞動者支付半個月工資的經濟補償。
- u 其中勞動者月工資高於用人單位所在直轄市、設區的市級人民政府公布的本地區上年度職工月平均工資三倍的，向其支付經濟補償的標準按職工月平均工資三倍的數額支付，年限最高不超過十二年。

關於《勞動合同法》過渡性規定的問題

- u 《勞動合同法》第九十七條作了過渡性的規定。連續訂立固定期限勞動合同的次數，自《勞動合同法》施行後續訂固定期限勞動合同時開始計算。
- u 《勞動合同法》施行之日存續的勞動合同在《勞動合同法》法施行後解除或者終止，支付經濟補償的年限自《勞動合同法》法施行之日（即 2008 年 1 月 1 日）起計算。
- u 《勞動合同法》施行前按照當時有關規定，用人單位應當向勞動者支付經濟補償的，按照當時有關規定執行。因此，用人單位無需急於解除或終止勞動者的勞動合同。

劳动保障部劳动工资司邱小平司长讲解《劳动合同法》

11月13日，省劳动保障厅召开全省劳动保障系统视频会议，邀请参与《劳动合同法》起草工作的劳动保障部劳动工资司邱小平司长讲解《劳动合同法》。邱小平司长就一些企业和职工关心的热点问题对《劳动合同法》作了深入细致的解读。

关于订立劳动合同的问题

《劳动合同法》规定，建立劳动关系应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。2008年1月1日《劳动合同法》施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自《劳动合同法》施行之日起一个月内订立。

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

关于无固定期限劳动合同的问题

《劳动合同法》第十四条规定了三种应当签订无固定期限劳动合同的情形：（1）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（2）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（3）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

无固定期限劳动合同并不等于计划经济时期的固定工和“铁饭碗”，只要符合法律规定的条件，用人单位和劳动者都可以解除劳动合同。

关于试用期的问题

《劳动合同法》规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

试用期包含在劳动合同期限内，如果劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。还有，不管是否调换工作岗位，同一用人单位与同一劳动者都只能约定一次试用期。

关于劳动合同的解除和终止问题

劳动合同的解除和终止情况比较复杂，《劳动合同法》的第四章专门用了十五条条文对此作出规定。在《劳动合同法》第四章中，规定了劳动合同解除和终止的条件，并规定符合

七种情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。其中规定劳动合同期满，除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，终止固定期限劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。

关于经济补偿的计发办法问题

《劳动合同法》规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。其中劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

关于劳务派遣的问题

《劳动合同法》第五章“特别规定”中的第二节对劳务派遣作了规定。劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

关于《劳动合同法》过渡性规定的问题

《劳动合同法》第九十七条作了过渡性规定。连续订立固定期限劳动合同的次数，自《劳动合同法》施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。《劳动合同法》施行之日存续的劳动合同在《劳动合同法》施行后解除或者终止，支付经济补偿的年限自《劳动合同法》施行之日起计算；《劳动合同法》施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。因此，用人单位无需急于解除或终止劳动者的劳动合同。

《中華人民共和國勞動合同法》 --- 網址：

<http://www.npc.gov.cn/zgrdw/common/zw.jsp?label=WXZLK&id=368169&pdmc=1503>

《勞動合同法》作出了解讀 --- 網址：

http://www.gd.lss.gov.cn/gdlss/news/shrd/t20071113_41808.htm)

資料來源：香港特別行政區政府 --- 駐粵經濟貿易辦事處 / 廣東省勞動和社會保障廳

香 港 鞋 業 商 會
秘 書 處
2007 年 12 月 6 日