

# 劳动合同法司法解释样书

《劳动合同法》今年\_\_月\_\_日起正式施行。作为一部广泛征求过意见、反复修改论证、获得高票通过的重要法律，受到社会各界的广泛关注，也受到广大职工群众的普遍拥护。《劳动合同法》的贯彻实施，不仅有利于更加切实有效地保护劳动者的合法权益，同时也有利于增强企业凝聚力，有利于促进企业长远发展，对于实现劳动关系双方利益的平衡、促进劳动关系规范有序发展、构建和谐稳定的劳动关系，进而促进社会和谐都具有十分重要的意义。

总的来看，《劳动合同法》颁布以来，绝大多数企业对法律的贯彻实施是主动的、认真的，通过开展宣传培训、规范用工行为、完善劳动规章制度、加强劳动合同日常管理等措施，提高了人力资源管理水平。但也有一些企业对法律的实施认识还不到位，社会上也还有一些不同的认识，认为这部法律的实施会导致用工机制僵化、带来用工成本上升、影响就业和投资环境等等。

出现上述情况，是对法律的理解不全面、不准确造成的。比如，认为无固定期限劳动合同就是回到铁饭碗，会导致用工机制僵化，就是一种对法律的误读。无固定期限劳动合同并不是铁饭碗。

在许多国家，这种类型的劳动合同恰恰是劳动合同的主体。从我国《劳动合同法》的规定来看，无固定期限劳动合同并不是不可以解除。为了用工能进能出，法律除规定用人单位可以与劳动者协商一致解除劳动合同外，还规定了用人单位单方依法解除无固定期限劳动合同的情形，特别是允许用人单位在经营方式调整等客观经济情况发生重大变化时可以解除劳动合同。

与《劳动法》的规定相比，这些规定都放宽了解除合同的条件。因此，正确理解和实施法律，不会导致用工机制的僵化，而是会增强企业对职工的凝聚力和向心力。再比如，在用工成本这个问题上，一些说法也是缺乏理性分析的。

从制度设计看，因《劳动合同法》规定而增加的成本实际上主要包括两项：一项是企业主动终止期满的劳动合同或者因企业破产、解散等原因终止劳动合同的，应当支付经济补偿。这一规定只涉及企业一部分劳动者，而且增加的成本只是潜在的，并不经常发生。

另一项是企业支付给试用期劳动者的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%。这对一些原来任意压低试用期工资的企业增加了一定成本，但涉及的仅仅是试用期劳动者。对这个问题反映强烈的，主要是一些管理不规范、工资偏低和不参加社会保险的企业。

这些企业过去之所以成本低，实际上是资本所得挤占劳动所得，利润侵蚀工资，是不正常的，甚至是违法的。缴纳社会保险费引起的用工成本上升并不是《劳动合同法》带来的。

社会保险的一个重要特征就是强制性，参加社会保险本来就是企业和劳动者必须履行的义务，是《劳动法》、《社会保险费征缴暂行条例》以及国务院有关文件早就明确规定了的，只不过《劳动合同法》对缴纳社会保险费做了更加严格的要求。《劳动合同法》实施之后，这些企业必须依法缴纳社会保险费。

从目前的情况看，真正规范的企业对这一点认识是到位的，认为这部法律的实施，对企业内部来讲有利于增强凝聚力和职工的归属感，对外有利于增强竞争的公平性。至于说到对就业和投资环境的影响，认真贯彻《劳动合同法》，维护劳动者合法权益、构建和谐稳定的劳动关系，有利于促进企业的发展，这与扩大就业并不矛盾。

从长远来看，法律的不断完善、劳动关系的进一步和谐，有利于企业的公平竞争，对改善投资环境也是有利的。

《劳动合同法》的立法宗旨是发展和谐稳定的劳动关系。在我国劳动力供大于求的情况下，劳动关系主体双方中劳动者一方处于弱势地位，因而《劳动

合同法》更加强调对劳动者的保护，同时也对保护用人单位合法权益给予了必要的关注，作出了相应的法律规范。

因此，只有正确全面地理解法律的立法宗旨，自觉增强法律意识，认真研究和解决工作中遇到的新情况新问题，才能全面推进法律的贯彻实施