

## 2020 劳动合同法修正案及相关法规

20xx 年 xx 月 xx 日，十一届全国人大常委会第三十次会议表决通过了关于修改劳动合同法的决定，提高了经营劳务派遣的注册资本，对劳务派遣中的“同工同酬”、“三性”岗位等规定进行了细化。专家预计，决定 XX 年 7 月 1 日施行后，将会改善劳务派遣被滥用的现状，遏制企业不法用工。

修法价值取向：切实保障被派遣劳动者合法权益

全国人大常委会法工委副主任阚珂介绍，本次修法的价值取向，就是要切实保障和维护被派遣劳动者的合法权益。一是进一步规范劳务派遣单位经营劳务派遣业务；二是从法律制度上保障被派遣劳动者同工同酬的权利得以落实；三是把劳务派遣用工控制在合理范围内；四是加大对劳务派遣用工违法行为的处罚力度。

劳务派遣用工形式的本意，就是满足用工单位临时或短期的用工需求。比如，在北方冬季供暖等季节性生产经营、商品零售企业销售旺季或促销活动、生产企业临时性订单大量增加等情形下，需要临时聘用生产、销售人员，而劳务派遣用工形式可以发挥劳务派遣单位储备劳动力资源多、劳动力信息灵通的优势，在较短时间内招聘到符合要求的人员以满足需求。所以说，劳务派遣在促进劳动者就业、满足用人单位弹性用工需求等方面发挥了积极作用。

然而近年来劳务派遣滥用现象日益严重，已成为侵害被派遣劳动者合法权益、影响劳动关系和谐稳定的突出问题。

最大亮点：细化“同工同酬”规定

劳动合同法此次修改的一大亮点，就是进一步细化了“同工同酬”原则，明确规定：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。”

“三性”岗位：明确含义，增强可操作性

劳动合同法规定，劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施，但对何为“三性”岗位则缺乏具体规定，本次修改进一步明确了“三性”岗位的具体含义。

决定明确：“临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。”

相关法规

《中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法 》

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

《中华人民共和国 就业促进法 》

《国务院关于职工工作时间的规定》

《中华人民共和国合同法》

劳动部关于印发《关于贯彻执行若干问题的意见》

《关于工资总额组成的规定》（一九八九年九月三十日国务院批准一九九〇年一月一日国家统计局令第一号发布）

《劳动合同法修正案》草案（20xx年xx月xx日，十一届全国人大常委会第三十次会议表决通过了关于修改劳动合同法的决定，提高了经营劳务派遣的注册资本，对劳务派遣中的“同工同酬”、“三性”岗位等规定进行了细化。）

## 合同期限

劳动合同期限是劳动关系当事人双方享有权利和履行义务的时间。劳动合同订立后，双方当事人便建立了劳动关系，各自要依据自己的劳动行为来享受权利和履行义务。但是，这种权利义务关系不可能无头无尾，成为永恒不变的关系，尤其是市场经济条件下，劳动力的流动是必然的。劳动关系可能是较长期限的，也可能是短暂的，到底要维系多久，必须通过一定的具体时间表现出来，这就产生了劳动合同的期限。劳动合同如果没有期限，双方当事人享有权利和履行义务处于不确定状态，不利于维护各自的合法权益。

劳动合同期限是劳动合同存在的前提条件，是实现劳动合同内容的保证。劳动合同是以实现劳动过程为目的，劳动过程是一个相当复杂的过程。劳动合同如果没有期限，这个过程就难以确定，生产或工作任务的完成就无法保证，合同也就失去了存在的真正意义。正因为如此，本法把劳动合同期限作为劳动合同的必备条款之一作出规定。

根据本条规定，劳动合同期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三种。固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同。

合理地确定劳动合同期限，对当事人双方来说，都是至关重要的。由于劳动合同期限需要双方当事人协商确定，因此，应当遵循一定的原则，用统一的目标来约束当事人的意志。确定劳动合同期限除了坚持劳动合同订立的原则外，还要掌握这样两条原则：第一，有利于企业发展生产的原则。订立劳动合同的目的是建立劳动关系，实现社会生产劳动，使劳动者获得物质上的一定利益。而劳动者的劳动和获得的物质利益，都必须依赖企业发展生产，取得好的经济效益。因此，订立劳动合同的期限首先必须从生产实际出发，根据企业生产和工作的需要来确定。第二，兼顾当事人双方利益的原则。在坚持有利于企业发展生产的原则下，要兼顾当事人双方的利益。因为订立劳动合同是企业与劳动者双方的事情，关系到双方的利益。确定劳动合同期限时，不能只强调企业的生产工作需要，也应当兼顾劳动者个人利益，尊重劳动者个人意愿。总之，当事人双方都应当处理好眼前利益和长远利益的关系，合理确定劳动合同的期限。

科学合理地确定劳动合同的期限，对于用人单位和劳动者的发展都有很大帮助。用人单位可以根据生产经营的长期规划和目标任务，对劳动力的使用进行科学

预测，合理规划，使劳动合同期限能够长短并用，梯次配备，形成灵活多样的格局。劳动者可以根据自身的年龄、身体状况、专业技术水平、自身发展计划等因素，合理的选择适合自己的劳动合同期限。