

劳动合同实施细则新整理版

1、用人单位违法责任加重 书面合同须1月内订立

《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过1个月不满1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两倍的工资；用人单位自用工之日起满一年仍然未与劳动者订立书面劳动合同的，除按照以上规定支付两倍的工资外，还应当视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

【解释】

《劳动合同法》规定用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，也就是说，即使用人单位没有与劳动者订立书面劳动合同，只要存在用工行为，这个用人单位与劳动者之间的劳动关系即建立，与用人单位存在事实劳动关系的劳动者即享有《劳动法》规定的权利。

《劳动合同法》放宽了订立劳动合同的时间要求，加重了用人单位违法不订立书面劳动合同的法律责任。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，只要在自用工之日起一个月内订立了书面劳动合同，其行为即不违法。

2、降低裁员对劳动者的影响 用人单位应承担社会责任

《劳动合同法》与《劳动法》相比，补充规定裁减人员时，应当优先留用下列人员：与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；与本单位订立无固定期限劳动合同的；家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

《劳动合同法》还规定，用人单位在6个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

【解释】

《劳动合同法》一方面强化了对用人单位与符合条件的劳动者订立无固定期限劳动合同的要求，另一方面考虑到用人单位调整经济结构、革新技术以适应市场竞争的需要，放宽了用人单位在确需裁减人员进行裁减人员的条件。

《劳动合同法》增加了两种可以裁员的情形：企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

3、细节问题同样要规范 “职业危害” 须事先明确

劳动合同必备条款中增加了工作地点、工作时间和休息休假以及社会保险等条款。明确要求用人单位在与劳动者订立劳动合同时，将“职业危害”和“防护措施”在劳动合同中明确写明。

【解释】

增加工作地点条款，这是因为实践中劳动者的工作地点可能与用人单位住所地不一致，有必要在订立劳动合同时予以明确；增加了工作时间和休息休假

条款，进一步明确该劳动者具体的工作时间和休息休假安排。增加社会保险条款，以强化用人单位和劳动者的社会保险权利义务意识；增加了职业危害防护条款，用人单位承担如实告知义务，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或欺骗。

4、应对多种主体、形式 新法适用范围扩大

《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围，在适用范围中增加了民办非企业单位等组织及其劳动者。明确事业单位与实行聘用制的工作人员之间也应订立劳动合同。

【解释】

《劳动合同法》扩大了劳动法的适用范围，在适用范围中增加了民办非企业单位等组织及其劳动者。明确事业单位与实行聘用制的工作人员之间也应订立劳动合同，但考虑到事业单位实行的聘用制度与一般劳动合同制度存在一定差别，允许其优先适用特别规定。除公务员和参照《公务员法》管理的人员，以及事业单位中实行聘用制的工作人员外，国家机关、事业单位、社会团体与其他劳动者均应当建立劳动关系，并执行本法。

5、防止 试用期 成“白用期” 加大对劳动者保护力度

劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过两个月；3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6个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的，不得约定试用期。劳动者在试用期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%，并强调试用期工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

【解释】

《劳动合同法》限定了试用期期限，而且同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。《劳动合同法》限定了试用期工资的最低水平，限定用人单位不得随意解除试用期劳动者。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

6、保障劳动者择业自由 合同完善违约金规定

《劳动合同法》规定了在培训服务期约定中可以约定违约金。“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。”劳动者违反服务期约定的，应向用人单位支付违约金。

法律规定了在竞业限制约定中可以约定违约金。“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。”对负有保密义务的劳动者，用人单位可约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

【解释】

竞业限制的人员只是限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过2年。

除培训服务期约定、竞业限制约定两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

7、劳动合同短期化问题突出 鼓励订立无固定期限劳动合同

《劳动合同法》规定，有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：劳动者在该用人单位连续工作满XX年的；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XX年且距法定退休年龄不足XX年的；连续订立两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。

【解释】

当前一些用人单位为规避法定义务，不愿与劳动者签订长期合同。劳动合同短期化已经严重影响了劳动者的权益。

所谓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。无固定期限的劳动合同不是一个终身制的“铁饭碗”。换句话说，只要解除劳动合同的法定情形存在，或者劳动者与用人单位协商一致，无固定期限的劳动合同是可以解除的。