关于《中华人民共和国劳动合同法（草案）》的说明

　　——2005年12月24日在第十届全国人民代表大会常务委员会第十九次会议上　　劳动和社会保障部部长 田成平　　全国人民代表大会常务委员会：　　我受国务院委托，现对《中华人民共和国劳动合同法（草案）》作说明。　　我国现行的劳动合同制度，是1994年7月全国人大常委会通过的劳动法确立的。11年来的实践证明，劳动法确立的劳动合同制度，对于破除传统计划经济体制下行政分配式的劳动用工制度，建立与社会主义市场经济体制相适应的用人单位与劳动者双向选择的劳动用工制度，实现劳动力资源的市场配置，促进劳动关系和谐稳定，发挥了十分重要的作用。　　劳动保障部在认真总结我国现行劳动合同制度实施经验并借鉴一些发达市场经济国家劳动合同制度的基础上，起草了《中华人民共和国劳动合同法（草案送审稿）》，于2005年1月报请国务院审议。在此基础上，法制办会同劳动保障部、全国总工会经过广泛征求意见，反复研究修改，形成了《中华人民共和国劳动合同法（草案）》（以下简称草案）。草案已经2005年10月28日国务院第110次常务会议讨论通过。现就草案的几个主要问题说明如下：　　一、关于本法的适用范围　　草案规定：“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位（以下简称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立和履行劳动合同，适用本法。”“国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。”这与劳动法规定的适用范围是一致的。同时，为了解决实践中经常出现的用人单位与劳动者是否存在劳动关系的争议，草案还对劳动关系的概念作了界定。　　二、关于劳动合同的订立　　劳动合同的订立，是劳动合同制度实施的基础。草案主要规定了以下内容：　　一是用人单位的告知义务。为了保证劳动者在订立劳动合同时充分知情，草案规定：用人单位与劳动者建立劳动关系、订立劳动合同，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者希望了解的其他与订立和履行劳动合同直接相关的情况。　　二是劳动合同的订立形式。为了解决一些用人单位不愿意与劳动者订立书面合同的问题，草案规定：劳动合同应当以书面形式订立；劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限3种；已存在劳动关系，但是双方未以书面形式订立劳动合同的，除劳动者有其他意思表示外，视为双方已订立无固定期限劳动合同，并应当及时补办订立书面劳动合同的手续；用人单位和劳动者对是否存在劳动关系有不同理解的，除有相反证明的以外，以有利于劳动者的理解为准。　　三是以劳动力派遣形式用工的劳动合同。为了解决在劳动力派遣用工形式下，实际用人单位不直接与劳动者订立劳动合同，派遣单位与接受单位借机相互推诿对劳动者的义务的问题，草案规定：劳动力派遣单位与劳动者订立的以劳动力派遣形式用工的劳动合同，除应当具备一般劳动合同的必备条款以外，还应当载明接受单位和派遣期限、工作岗位等情况；劳动力派遣单位应当与接受单位订立劳动力派遣协议，劳动者有权知悉劳动力派遣协议的内容；劳动力派遣单位与劳动者订立的劳动合同满一年必须终止，接受单位继续使用该劳动者的，由接受单位与劳动者订立劳动合同；劳动力派遣单位和接受单位应当分别履行对劳动者的义务，拒不履行义务的，承担相应的法律责任。　　四是劳动合同的试用期。为了解决一些用人单位滥用试用期侵害劳动者权益的问题，草案规定：劳动合同期限在3个月以上的，可以约定试用期。草案同时根据不同性质的工作岗位对试用期的不同要求，规定非技术性工作岗位的试用期不得超过1个月，技术性工作岗位的试用期不得超过2个月，高级专业技术工作岗位的试用期不得超过6个月；同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。　　五是劳动合同的无效和撤销。为了切实维护劳动者的合法权益，防止用人单位在订立劳动合同时利用劳动者求职时的弱势地位作出欺诈或者显失公平行为，草案规定了用人单位以欺诈、胁迫手段订立劳动合同等5种劳动合同无效的情形，以及用人单位乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立劳动合同等3种可以请求劳动争议仲裁机构或者人民法院撤销劳动合同的情形。同时，草案还规定：劳动合同被确认无效或者被撤销，劳动者已付出劳动的，除劳动者本人也有过错的情况外，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。　　三、关于劳动合同的履行和变更　　为了保证劳动者在劳动合同履行中的合法权益不受侵害，草案主要规定了以下内容：　　一是确立了用人单位和劳动者应当按照劳动合同的约定全面履行劳动合同以及劳动者本人应当实际履行的原则。　　二是明确了用人单位在合并或者分立时劳动合同的处理方式。　　三是针对劳动者应征入伍或者离职履行国家规定的其他义务等特殊情形，明确了劳动合同中止和恢复履行的要求。　　四、关于劳动合同的解除和终止　　针对目前劳动合同的解除和终止条件不够明确、终止劳动合同时劳动者得不到经济补偿等问题，草案主要规定了以下内容：　　一是用人单位解除劳动合同的条件。草案规定：劳动者在试用期间被证明不符合录用条件、严重违反用人单位规章制度或者严重失职，给用人单位的利益造成重大损害的，用人单位可以解除劳动合同；劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，劳动者被证明不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的，用人单位提前通知劳动者或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除无固定期限劳动合同。同时，草案还规定了劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，用人单位实行经济性裁员的条件和程序，特别是规定了在这种情况下应当优先留用已经或准备在本单位工作较长时间的职工，并对用人单位不得解除劳动合同的情形作了规定。　　二是劳动者解除劳动合同的条件。草案规定：劳动者除提前30日通知用人单位即可解除劳动合同外，劳动者在用人单位未按照劳动合同约定提供劳动条件、未按时足额支付劳动报酬或者未依法为劳动者缴纳社会保险费等6种情形下，可以随时通知用人单位解除劳动合同；用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，无需通知用人单位。　　三是劳动合同终止的条件。草案规定：劳动合同期满、劳动合同约定的终止条件出现、劳动者已开始依法享受基本养老保险待遇或者用人单位歇业、解散、破产、关闭的，劳动合同终止。　　四是劳动合同解除或者终止后的经济补偿。为了发挥经济补偿在约束用人单位的解雇行为，稳定劳动关系，保护劳动者权益方面的作用，草案细化了用人单位解除劳动合同时向劳动者支付经济补偿的规定，并针对一些用人单位利用劳动合同终止无须支付经济补偿的现行制度，与劳动者签订短期劳动合同，造成劳动关系不稳定的问题，规定劳动合同终止，用人单位也应当向劳动者支付经济补偿。　　五、关于平等协商和集体合同制度　　为了充分发挥平等协商和订立集体合同对维护劳动者权益的重要作用，草案规定：用人单位的规章制度直接涉及劳动者切身利益的，应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过，或者通过平等协商作出规定；工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同；工会组织或者职工代表有权与用人单位通过平等协商，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项签订集体合同。　　六、关于对实施劳动合同制度的监督检查　　加强对劳动合同制度实施情况的监督检查，是保护劳动者合法权益的重要保障。草案主要规定了以下几个方面的内容：　　一是赋予县级以上地方人民政府劳动保障主管部门和乡、镇人民政府对用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的情况进行监督检查的权力。　　二是规定县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同、集体合同制度，遵守劳动保障法律、法规的情况进行监督检查。　　三是规定工会组织应当依法维护劳动者的合法权益，对用人单位执行劳动合同、集体合同制度，遵守劳动保障法律、法规的情况进行监督。　　四是规定任何组织或者个人对于违反劳动合同法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动保障主管部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。　　七、关于法律责任　　为了保证劳动合同制度的顺利实施，切实维护劳动者的合法权益，草案对劳动合同缺乏必备条款、违法约定试用期、违法收取劳动者的财物或者扣押劳动者的身份证件、对劳动者侮辱体罚和强迫劳动、违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全，以及劳动者违法解除劳动合同等行为规定了相应的法律责任。同时，草案对用人单位恶意欠薪、拖欠经济补偿的，除规定由劳动保障部门责令限期支付外，还规定了逾期不支付的用人单位应当向劳动者加付应付金额50%以上100%以下的赔偿金，等等。　　《中华人民共和国劳动合同法（草案）》和以上说明是否妥当，请审议。