

劳动法最前线——从企业人事的角度看劳动法动向

《劳动合同法》相关新规

（撰稿人：朱誉鸣）

2015年9月1日

为了进一步完善劳动合同制度，人社部起草了《关于贯彻实施〈中华人民共和国劳动合同法〉若干规定》（讨论稿）（以下简称：“规定”）。该规定由以下八个部分组成，一、适用范围；二、规章制度；三、劳动合同的订立；四、劳动合同的履行和变更；五、劳动合同的解除和终止；六、劳动合同的管理；七、法律责任；八、附则。

该规定对劳动合同法中一些较为模糊的条款做了如下具体的规定：

一、明确了雇用“达到法定退休年龄或开始享受基本养老保险待遇的人员”不建立劳动关系

根据该第4条，用人单位雇用已达到法定退休年龄或已享受基本养老保险待遇的人员，不视为建立劳动关系。双方可以订立书面协议，明确雇用期内的工作内容、报酬、劳动保护、意外伤害处理等事项。双方发生争议的，按民事争议处理。

二、明确了上级单位规章制度在本单位执行的程序

根据该规定第14条，用人单位执行上级单位的劳动规章制度，应当履行劳动合同法第四条规定的程序，转换成本单位的劳动规章制度。

三、明确了用人单位可以在规章制度中规定对劳动者罚款

根据该规定第16条，用人单位在依法制定的规章制度中规定对劳动者的违纪行为进行经济处罚，并在劳动者的工资中予以扣减的，当月罚款的最高数额不得超过该劳动者当月工资的百分之二十。扣减后的剩余工资不得低于当地政府公布的最低工资标准。

四、明确了连续订立两次固定期限劳动合同后单位需订立无固定期限劳动合同

根据该规定第 27 条，劳动合同法实施后，用人单位与劳动者连续订立了二次固定期限劳动合同，劳动者提出订立无固定期限劳动合同，且没有劳动合同法第三十九条和第四十条第一款、第二款规定的情形的，用人单位应当在第二次劳动合同期满时，与劳动者订立无固定期限劳动合同。

五、明确了劳动者离职后再入职能否再约定试用期问题

根据该规定第 37 条，用人单位与劳动者解除或终止劳动合同后，或者与同一劳动者解除、终止劳动合同后 5 年内再次录用的，不得约定试用期。

六、明确了劳动合同中止制度

根据该规定第 51 条，劳动者被依法限制人身自由而不能履行劳动合同约定义务的，用人单位可以中止劳动合同。

七、明确了用工前劳动合同的解除问题

根据该规定第 55 条，用人单位订立劳动合同但尚未用工的，用人单位可以书面通知解除劳动合同，不需支付经济补偿，但应当支付劳动者为订立和准备履行劳动合同而支出的必要费用。

八、明确了用人单位过失性解除的期限

根据该规定第 58 条，用人单位依据劳动合同法第三十九条第二、三、四、五、六款与劳动者解除劳动合同的，应当于知道或应当知道劳动者存在上述情形之日起一年内，做出解除劳动合同的决定。