

关注劳动合同法

# 面对劳动合同法 企业会打哪些“擦边球”

## 听专业律师说说其中的门道

作为一名专业劳动维权律师,耿延自10月份以来就一直处于极度忙碌的状态:代表劳动者与企业谈判、替企业完善“对付”劳动者的制度、听讲座和给别人做讲座。

一切的忙碌,都是因为这部还没有正式实施就频繁上报纸头版的法律:《劳动合同法》。

### 已有企业规模性裁员

江苏圣典律师事务所的耿延律师从业多年,但他说,“几乎全社会都为这部法律而高度紧张”的情形,还从来没有见过。

出于职业习惯,耿延仔细阅读了这部新法,他发现,人们对它的关注是自然而正常的,因为这部法律将会深刻地影响到几乎每一个社会分子,无论是打工妹还是企业高管,也无论是一个小单位还是跨国企业。

他很快就接触到了第一个案例,苏南的一家企业突然宣布与几乎所有的员工解除劳动关系,整整702人,上自副总,下到门卫。

找到耿延的是这家企业的十几名职工,他们都持有企业与自己签订的无固定期限合同,经历了自乡镇集体企业到股份制企业的多次变革后,在这个厂工作最长时间的人已经有38年的工龄。

耿延发现,这家企业正是为了应对《劳动合同法》。“他们的想法很明确,新法实施以后,要解除员工的劳动关系,付出的代价会大得多,除了应补的补偿金外,还有高昂的赔偿款,所以他们赶在新法实施前甩掉包袱。”

企业的解释是,企业的经营发生了重大变更;企业要迁至30公里外另设新厂,而且企业已经停产一年。

按照劳动法规定,企业经营遇到重大变更事项时,是可以规模性裁员的。但耿延认为,对方只是以此为借口而已。

“我们发现,迁址建成新厂至少要在两年以后,并不是现在企业已经发生了变动,而企业停产并不代表其是经营困难。”耿延说,对方的根本目的就是为了规避《劳动合同法》。

确定了方向后,耿延与企业进行了多次谈判,在不久前已经圆满化解了劳资双方的矛盾——企业留用400多人,另200多人拿到了远超过现行规定的补偿款。

此事刚了,又有南京两家大企业的员工找到了耿延,这两家企业分别与200多名和100多名员工解除劳

动关系,直到现在,耿延还在与企业进行着艰难的谈判。

### 企业由规避转向规范

“就是这短短几个月,企业的观念也在改变。”耿延说,他同时是多家企业的法律顾问,应对新法,这些企业的第一选择就是与法律顾问沟通。

“简单概括一下,早两个月是规避,最近是规范。”耿延说,最典型的例子就是,企业都采取如华为公司一样的做法,想尽办法“掐断”员工的工龄,使员工的工龄在《劳动合同法》实施前断档,形不成延续的十年工作期,以降低在今后解聘员工的代价。

他说,企业竭力想要打破两个框框,一个就是十年工作期,另一个就是两次签订固定期限合同后自然形成的无固定期限合同。

就在11月份以前,本地企业大都效仿华为公司的做法,中断之前的劳动合同,待到明年以后签订新的劳动合同,以形成不连续的劳动期限。

但自几天前总工会对外正式表示,华为的做法涉嫌违法,以这种方式中断劳动合同可能得不偿失后,本地企业便开始主动地改变观念,化规避为规范了。

“现在我在做的主要的工作,就是规范企业的行为,告诉他们《劳动合同法》的另一层概念,企业非法用工和不规范用工的惩罚性付出非常大,但如果规范了行为,也是受保护的。”耿延说。

他最近刚刚帮助一个物业公司完成了从规章制度、员工手册、保险办理到合同文本的全套用工制度建设,以及建立工会:“工会将在新法实施后承担非常重要的作用,在劳资之间建立一个缓冲带,让很多事情得以在合法的前提下实施。”

几个月下来,耿延发现,对《劳动合同法》最紧张的是两个极端:一是低端的如物业公司等企业,二是高端如华为这样的高科技企业。“都是人员流动最频繁的,企业既想留住人才,又想让人才流动起来,所以是最关心新法,而处于中间档的企业,则表现得波澜不惊。”



耿延说,企业正从规避转向规范 快报记者 翁叶俊 摄

### 企业会大打“擦边球”

经过仔细的测算,耿延和同事琢磨出一套“精准”的劳动合同签订方案供企业客户使用。

“以后再也不会出现一年一签的劳动合同了,没有哪个企业会傻到这种地步。”他说,自己向客户推荐的有几种方案:“3+6”“2+2”和“6+6”模式。

耿延说,“3+6”适用于大部分的企业,即一次签订3年,第二次签6年的合同签订模式,两者相加,正好9年,低于10年的无固定期限年限。而第一次签3年,是因为这是一个企业考察员工素质的足够时长,如第一个期限是2年,很可能没有办法完全考察员工,就得签第二期合同。

与之对应,“2+2”适用于劳动密集型、员工流动过快的行业,这种模式被认为可以有效地发挥员工的工作积极性,而不至于因为签订时间过长担心员工的工作积极性降低。“6+6”则被推荐给了大型国有企业。

“我们制作的这个模式并不是为了和员工过不去,这只是企业合理运用法律的结果。”耿延解释。

与上面的模式相对应的,是企业可能会在新法实施后打的一些擦边球。耿延说,现在比较多的是企业注册成立新企业,让两家关联企业并存,让员工在两家企业间轮流签订合同,现在已经被较多的企业关注。

“前一次合同期满后,老板会让员工与自己的另一家公司签合同,以达到规避两次合同后转入无固定期限的风险,但这样做的风险在于,企业将会被要求清算,即在终止第一个合同后,全面给予各种补偿和赔偿款。”耿延说。

另一种方法是,企业在第一次合同期满后,不与员工签订第二份合同,而是在第一份合同的基础上订立“补充协议”,补充协议将合同期延长,既达到了长期用工的目的,又避免了被拉入无固定期限合同的“风险”。

耿延还发现,企业极有可能在公司劳动规章和考核中寻找突破口,以“对付”劳动者。“违反了公司明示的规章制度,《劳动合同法》规定是不用给付补偿和赔偿金,就可以辞退员工,而不能胜任工作,即不符合考核条件的,企业只要补偿,而不必赔偿,这可能会被企业用来对付个别劳动者,而不是规模性的裁员上。”对企业而言,往往就是几千乃至上万元的费用省了下来,对劳动者而言也很不公平。

耿延希望,这些极富操作性的擦边球,可以通过工会发挥作用来防范,国家针对《劳动合同法》出台完善的司法解释和实施细则加以规范。而他作为一名专业律师,也只能不断地变换角色,为企业和劳动者同时提供服务,目的只有一个,促进法制的更加完善。

快报记者 言科

## 周日法律大讲堂 为企业详解《劳动合同法》



本报讯(记者 吴杰)还有不到一个月的时间,《劳动合同法》就将正式开始实施。最近一段时间内,用人单位都在为一个问题发愁:和劳动者的合同应该怎么签,才能既不损害劳动者的利益,又不给自己带来风险、造成损失。本周日(12月9日),快报法律大讲堂第七次开讲《劳动合同法》,欢迎有问题的用人单位前来听讲,当然,同时也欢迎劳动者的到来。

快报法律大讲堂已经就《劳动合同法》进行了连续六期的讲座,场场爆满,受到读者的热烈欢迎。从以往的讲座情况来看,不管是劳动者还是用人单位,都知道《劳动合同法》中有很多新的内容,但是大多数人都不清楚这些内容

具体意味着什么、对自己有哪些实际的影响。

本周日,快报邀请了来自江苏维世德律师事务所的三位主讲讲师:顾红梅、王西元和唐岩,三位讲师都是从业多年,对于《劳动法》和《劳动合同法》都有深入的研究。讲座内容结束之后,前来听讲的读者如果还有疑问,可以与律师进行一对一的交流。

**提醒:**因前几场《劳动合同法》专场讲座期期爆满,为了让您顺利入场,快报采取了提前报名并领取入场券的方式。

**免费索票热线:** 83276530  
**免费索票地点:** 山西路67号世贸中心大厦A1座24楼江苏维世德律师事务所  
**讲座时间:** 12月9日(本周日)9点30分至11点30分  
**讲座地点:** 新街口正洪街18号东宇大厦13楼现代快报会议室

## 辛苦干了两年多 凭啥突然把我们“踢开”

“我们在南京天人冲焊件有限公司工作两年多了,现在公司突然要我们全部离开,却不愿意给一分钱的补偿!”前天上午,有工人向快报反映情况,记者随即进行了调查。

### 工人:最低工资都拿不到

前天上午,记者来到位于迈皋桥合班村376号的南京天人冲焊件有限公司。50名劳工正在开会讨论自己面临的问题。

一位王姓工人说,他们原是南京新迪李尔公司的劳工,2005年5月份,新迪李尔公司的冲压和焊接车间出售给了重庆天人公司,他们跟着转到天人公司干活,算起来已经干了两年半。

11月30日,他们突然接到通知:下周一不必再来上班,公司决定不用你们了。“当时说得轻飘飘的,而且连一分钱的补偿都不给!”工人们气愤地说,在公司干活很辛苦,有些还是有工伤种。

女工姜怀美说,“一个月最多拿六七百元钱”。今年10月份她只拿到450元工资,而南京市最低工资标准是850元。公司对劳工工资的制度,一天的工资是30元,扣除周末,一个月满打满算也达不到最低工资标准。周末加班一天算40元,也是低于国家规定的加班工资标准。他们说,连养老保险也没有。

工人称,按照法律规定,辞退工人应该是提前一个月通知,可是工厂方面却是突然提出,“我们去找经理,他竟然说我们和他公司无关,干了两年多活,用不着就一点关

系没有了?”

### 厂方:劳务输入协议到期

南京天人冲焊件有限公司总经理周康友表示,他们并不是要“撵人”,“现在订货量减少,我们也无力改变现状”。工人怀疑,《劳动合同法》即将实施,所以突击裁员。对此,周经理称,根本没有这种说法,因为这批劳工工人的合同已经到期了。他拿出一份天人公司给劳务公司的信函,上面称劳务协议已于2007年10月31日到期,希望厂方尽快协商续签事宜,但是由于劳务公司一直未协商,厂方已决定不再使用这批工人。

“《劳动合同法》即将实施,我们也在考虑这方面的问题,如果继续使用这批工人,那么就肯定要给他们上保险。”周经理说。

### 劳务派遣公司准备补偿

昨天,劳务派遣方八卦洲新闻农工商实业公司的芦总经理也参与处理。在谁来承担善后责任的问题上,劳务公司和天人公司产生了分歧。

芦经理表示,经过三方协商,他们已拿出一个会议纪要,劳工们如愿意和劳务公司保持劳动关系,则从现在至明年3月份,可以每个月拿150元生活费;愿意立即和新闻公司以及天人公司完全脱离关系的,按照每工作一年补偿一个月工资的办法,超过两年未满足三年的按照三年补偿,工资标准按照南京市最低工资850元执行。

芦经理称,保险问题他们无法解决。他们向10多家劳务派遣公司,唯有天人公司没有为劳工办保险,“其实正规的方法应该是天人公司把保险费用给我们,由我们给工人交。既然用人单位获取了两年多的用工利益,应该是由天人公司出这笔补偿费用。”

天人公司的周经理则表示,“将配合劳务公司处理此事。”

### 律师:法律规定尚不明确

江苏当代国安律师事务所的鲁民律师认为,目前的法律对于劳务派遣的规定尚不明确,按照即将实施的劳动合同法,虽然劳动者与劳务公司、实际用人单位形成三方关系,但劳务公司应该履行用人单位的义务,即相关的保险、补偿费用应由用人单位承担责任。

目前此事仍在协商处理中。快报记者 孙玉春

## 骨关节炎是中老年常见病、多发病,需要“葡立”



“葡立说明书”介绍的内容,与以往治疗骨关节炎的产品有本质上的区别:

**病症清楚:** 关节疼痛、肿胀、僵硬和活动困难是骨关节炎的主要表现。

**病因清楚:** 关节疼痛、肿胀、僵硬和活动困难这些症状,是由关节软骨磨损退化引起的。

**病理清楚:** 关节软骨磨损、退化,是因为关节软骨“蛋白多糖”合成的少,丢失的多。

**药理清楚:** 氨基葡萄糖是合成“蛋白多糖”必须的物质,它可以刺激软骨细胞产生蛋白多糖,提高软骨细胞的修复能力,抑制损伤软骨的酶,并可防止损伤细胞的超氧化自由基的产生,可以促进软骨基质的修复和重建。

**疗效清楚:** 可延缓关节疼痛的病理过程和疾病的进程,改善关节活动,缓解疼痛。

**疗程清楚:** 口服,一次1-2粒,一日3次,一般疗程4-12周。

“葡立说明书”为消费者提供了放心购药的医学依据。

400 710 9599

江各药康鑫药房(长乐路85号好多对面) 东吴大药房(中华路556号) 金陵大药房连锁各店  
苏大房健军药房山西路店(中山北路105号) 百姓缘大药房(中华路308) 国盛连锁各药店  
苏大房健军药房萨家湾店(中山北路268号) 天使药店(珠江路291号百脑汇旁) 先声医药连锁各药店  
省保信宝丰药房(白下区三十四路95号) 葡立专家咨询服务中心地址: 长乐路85-1号天峰诊所

## 南京机关医院肛肠治疗中心

# 痔疮肛瘘

肛肠专家会诊:12月3日~12月31日 治疗费优惠50% 外痔治疗费100元

★南京机关医院耗巨资率先引进新一代高科技大型肛肠射频治疗系统,专业诊治内痔、外痔、混合痔、脱肛、肛裂、肛瘘、肛周瘻管、脓肿、大便带血、滴血等肛肠疾病,全电脑监控,患者可亲眼看到痔核脱落过程,不开刀、不住院,随治随走,快速解除你的痛苦,治疗后可正常排便,不影响工作与生活, (并发质量跟踪卡)。

专家热线:025-84664115

地址:南京龙蟠中路46号大院南京机关医院 市区乘南金线、40、58、59、93、68、313路,九华山下车华山饭店对面(节假日不休)。