

深圳經濟特區勞動合同終止的發生及其協調和處理

邱其海 *

深圳經濟特區關於勞動合同（或勞動契約）的終止，是伴隨着特區勞動合同制度的推行而相應出現的法律現象。如何針對這種現象，協調和處理好勞動者與用人單位雙方的勞動關係，是我們努力研究和解決的一個重要問題，研究和解決好這個問題，對於鞏固和發展勞動合同用工制度，保障用人單位和勞動者雙方的合法權益，促進社會經濟發展，具有重要的意義。

一、勞動合同終止現象的發生，是推行勞動合同制度的必然產物

深圳特區現行的勞動合同制度，是從1980年開始在中外合資企業試行，1982年全面推行之後初步建立起來的勞動用工新制度。經過幾年來的發展，實行這種新制度的範圍不僅包括企、事業單位新招收的合同制工人，而且包括從外地調進特區的屬於按規定改爲合同制的部分固定工人。如果從勞動合同制度的外延來看，還應包括實行合同化管理的固定工，臨時工和勞務工。現在，深圳特區已有幾萬名合同制工人，幾萬名實行合同化管理的固定工，以及幾十萬名實行合同化管理的臨時工、勞務工，都是新制度的產物。

上述各種用工，他們的一個共同特徵，就是要通過簽訂勞動合同來建立他們與用人單位之間的勞動關係。因此，勞動合同的簽訂履行及其終止，便成爲推行勞動合同制度的一個核心問題。

* 深圳市勞動局

深圳特區是社會主義的經濟特區，人民是國家主人，勞動者與用人單位具有平等的政治、法律地位，雙方簽訂勞動合同是在平等自願，協商一致的基礎上進行的。因此，深圳特區的勞動合同制度是社會主義的勞動用工新制度，勞動者與用人單位所建立的勞動合同關係是平等主體之間的合同關係。對此，《廣東省經濟特區勞動條例》對勞動合同定義的界定和勞動合同的鑒訂作了如下的規範：

其一，勞動合同是用人單位與職工為建立勞動關係而達成的協議。除法律另有規定外，用人單位招用職工，雙方必須訂立書面合同。

其二，訂立合同必須遵守中國有關的法律、法規，堅持平等、自願和協商一致的原則。勞動合同一經依法訂立，即受法律保護，對雙方均有約束力，任何一方不得擅自變更和解除。

其三，勞動合同的條款要體現責、權、利相統一的原則，合同期限的長短由雙方商定，但臨時工的合同期限不超過一年。

由於勞動者就業具有一定的選擇性，其與用人單位簽訂的勞動合同具有時效性，因而，勞動合同的終止或解除，是一種必然發生的法律現象。一般來說，勞動合同終止是合同期屆滿所發生的法律事實，即當事人雙方按照合同規定的條款履行了全部義務，並實現了所應取得的權利之後，合同自然終止。而勞動合同的解除是在合同期內所發生的法律事實，即當事人雙方由於各種原因尚未履行合同規定的全部義務和取得相應的權利，合同人為宣告終止。不論是合同自然終止，還是人為宣告終止，其實質都是當事人雙方勞動關係的終結。所以，從廣義來說，解除勞動合同和終止勞動合同具有同義性。在特區內，凡實行了勞動合同制度的用人單位（包括外商投資企業、國營企事業單位和集體企業等），都會發生這些法律現象。這些法律現象，是推行勞動合同制度的必然產物。

二、勞動合同終止的處理，必須依據一定的法律程序和准則

前面所述，勞動合同終止包括兩種現象：一種是勞動合同自然終止，這是完滿的終止合同關係的現象，這種現象在特區佔絕大多數，合同自然終止之後，當事人雙方可以續訂合同，也可以不續訂合同，不續訂合同的，可以另謀職業或暫時待業，以形成一種合同期內相對穩定，合同期滿合理流動的格局，這是我們所期望的理想狀態。另一種是勞動合同的人為終止，這是不完滿的解除合同關係現象。引致此現象發生的原因是多方面的，按特區的實際情況，大致有如下幾種：（1）試用期內，企業發現工人不符合錄用條件，或者工人自願辭職的；（2）工人患病（不含職業病）或非因工負傷，經治療復工或調整崗位後仍不能從事正常工作的；（3）企業因生產條件變化或瀕臨破產需要裁減工人的；（4）工人因專業不對口、不能發揮技術特長，或者工人自費考上中等以上學校學習，或者工人要到港、澳、台或國外定居，或者企業明顯侵犯工人合法權益，工人要求辭職的；（5）工人違反勞動紀律被企業辭退、除名或開除的；（6）工人觸犯刑法，受司法機關制裁的；（7）工人死亡的；（8）企業宣告破產的；等等。

根據《廣東省經濟特區勞動條例》和我國有關法律關於處理勞動合同終止的程序和准則，特區針對上述的兩種現象和具體情況，採用了如下的處理辦法：

（一）即時終止。如上述第一種現象合同期屆滿和第二種現象中的(6)、(7)、(8)項及(5)項中被除名、開除等情況，無需雙方協商，可直接辦理終止合同手續。解除勞動關係。

（二）預先通知，協商終止。如第二種現象的(1)、(2)、(3)、(4)項企業辭退工人或工人辭職以及(5)項中辭退違紀工人等情況，均應提前一個月向對方提出，經雙方協商同意後才辦理合同終止手續，解除勞動關係。

（三）爲了保護工人的勞動權利，保障用人單位生產（工作）的順利進行，在處理上述終止合同現象中，還必須根據具體情況，採用必要的程序和辦法。如：（1）在辭退違紀工人前，用人單位應先對該工人進行必要的批評教育或警告；如工人仍不改正，應將其情況通知本單位工會，徵求工會意見，再作辭退決定。（2）用人單位辭退工人時，應發給辭退證明書，並說明辭退的原因，工人如有異議，可向當地勞動爭議仲裁委員會申請仲裁。（3）工人要求辭職，必須符合勞動法律規定的條件，如雙方有異議，可向當地勞動爭議仲裁委員會申請仲裁。（4）用人單位辭退和除名、開除工人或者工人辭職而終止合同的，必須報當地勞動部門備案。（5）除工人因違紀、違法終止合同以及工人在試用期內終止合同的情況外，其它各種勞動合同終止，用人單位均應發給工人補助費。

由於特區採用上述程序和辦法來處理勞動合同終止現象，因而，較好地協調了職工與用人單位雙方的勞動關係，因勞動合同終止而引發的勞動爭議案佔全部爭議案的比重逐步減少。

三、加強勞動合同管理的對策

從總體上看，特區的勞動關係正在穩定地發展，用人單位的生產（工作）秩序良好，社會安定團結。但是，由於特區推行的勞動合同制度畢竟只有九年多的歷史，制度還須進一步完善；勞動法律還須完善和配套，勞動合同管理還須加強

爲了更好地協調特區各方面的勞動關係，進一步鞏固和發展勞動合同制，特區目前已經或正在採取如下的對策，加強幾個方面的管理工作：

1. 建立勞動合同鑒証制度。勞動合同鑒証是勞動行政部門依法對當事人鑒訂的勞動合同的合法性、真實性以及可行性進行審查和確認。通過鑒証，可以明確合同雙方的權利和義務，確保雙方的平等關係，維護當事人的合法權益，有利於勞動合同的履行，減少勞動爭議，促進勞動關係的發展。

2. 完善勞動仲裁制度。首先，在企業內部建立和健全由企業行政、工會代表和工人代表組成的調解委員會，因終止合同而引發的勞動爭議可由其先行調解；

調解不成，當事人可向當地勞動爭議仲裁委員會申請仲裁；仲裁不服，可向當地人民法院起訴。

3. 建立勞動用工監察制度。在勞動部門成立專門的勞動用工監察機構，制定監察規則，專門監察、檢查用人單位的用工情況，對違反勞動法律、法規和勞動合同規定的行為予以教育、糾正和處罰，情節嚴重的，予以檢控，追究法律責任。

4. 加強勞動法制教育和社會宣傳。利用電視台、電台、報紙等新聞媒介，多渠道、多形式地宣傳勞動法律、法規；舉辦法律講座，印發鑒訂勞動合同指南，解答勞動合同注意事項；舉辦企業勞資幹部培訓班。通過上述途徑和形式的宣傳、教育，不斷提高人們執法，守法的自覺性。