

“辞职门”的冷思考

新《劳动合同法》是一部强调违法成本大于守法成本的法律，一目了然的责任尺度，使得劳动者、用人单位和执法者都明白该怎么做。但现在，这部法规的很多关键词被劳资双方误读了

文/吴江水

吴江水，浙江天册律师事务所高级律师，中华全国律协经济专业委员会委员，浙江大学企业管理硕士。主要从事非诉讼法律事务，致力于企业法律风险防范体系、合同应用及管理、法律语言等研究。曾出版《完美的合同》等专业书籍

深圳华为公司“辞职门事件”，成为新《劳动合同法》出台前最惹眼球的“疑似规避”案例。

根据媒体报道，深圳华为公司在2007年10月开始了劳动用工调整，所有工作满8年的员工，都要在2008年元旦之前办理主动辞职手续、接受经济补偿，然后通过竞聘上岗再与公司签订新的劳动合同。华为此举涉及员工7000余人，花费预计数以亿计。

事件发生后，政府部门已经介入调查，而华为的举动也已停止。

外界无法获悉华为此举的真正含义。究竟是为了规避劳动合同责任还是借机强制企业“换血”？是一次周密计划的未雨绸缪还是简单的法律条款误读？

一切似乎都有可能，而这一事件所反映出的企业劳动管理法律风险，更加耐人寻味。

既无“铁饭碗”也无“打短工”

《劳动合同法》颁布之初，许多企业纷纷与律师、专家合作，力图在该法施行之前完成劳动合同关系的调整，避免该法施行而带来的法律风险。始料未及的华为“辞职门事件”以及屡有发生的劳动合同解约、重签事件，使媒体和法律界不仅关注“辞职门事件”结局，也更加关注这部法律到底说了些什么、有什么深层含义。

面对劳动合同法中的“无固定期限劳动合同”，企业几乎都凭直觉认为，这就是“铁饭碗”，而避犹不及。事实上，企业根本没有必要如此恐惧和反应过度。

根据《劳动合同法》的相关规定，在合同解除条件方面，合同是否具有固定期限并无实质差距，而且即使是无固定期限的劳动合同，企业需要时仍旧可以裁员。法律只规定企业裁员时无固定期限劳动合同的劳动者应当优先保留，除此未见其他特别规定。

因此，对于无固定期限劳动合同，企业确实存在一定的误读。与此同时，劳动者对于企业的误读也同样存在。

《劳动合同法》的初衷是鼓励劳动合同的长期化，以建立和谐、稳定的劳动关系。然而，企业对于短期固定合同的偏爱由来已久，其主要原因是便于操作。

当前，中国社会变迁速度实在太快，企业确实难以预见五年、十年以后究竟会怎样，因此不希望过长的劳动合同期限成为将来的羁绊。另一方面，国人又有讲究“情面”及“道义”的传统文化，板起面孔与有汗马之劳的员工解除合同，既不符合情面也不符合道义，劳动合同到期后不再续签则是双方都易接受的台阶。

就目前大多数企业的人力资源法律风险管理水平而言，无论是制度上还是实际操作上，无论是内容上还是流程上，要想发现其管理上的漏洞并不困难。更不要说在劳动力市场总体供大于求的环境下，几乎没有哪家企业在执行劳动法过程中不存在合法性方面的瑕疵。因而企业往往怕员工投诉、怕额外的经济补偿。尤其是曾在劳动仲裁中有过败诉记录的企业，因自身法律风险管理体系不健全，更加担心主动解除劳动合同会遭遇员工的投诉及索赔，从而加大解约成本，因而也大多会选择熬到合同到期不再续签的方式，摆脱自己并不喜欢或并不需要的劳动者。

综合几种因素，采用签订短期的固定期限劳动合同，并在到期后以不再续签的方式淘汰员工，已经成了许多企业长期使用的“潜规则”。

站在企业的角度，短期的固定期限劳动合同可以给企业带来更大的灵活性和主动性，而且可以控制或分散风险。或许，这才是企业对有固定期限的短期劳动合同依依不舍的真正原因。

换血亦是企业无奈之举

在企业的发展历程中，挖人与被挖几乎是永恒的主题，甚至可以将人才流向当成企业前景的晴雨表。从内部观察到的企业远没有外表看上去那样光彩照人。每个人都有其特定的局限性，企业为了实现发展目标，以不断的“换血”去找到最合适的人去做最合适的事，这既是企业的重要手段，也是企业的无奈之举。

但企业的每次选择都意味着部分员工可能被边缘化。

除此之外，当一个企业经历了几年的发展之后，“大企业病”就会不期而至，甚至某些小型企业也会出现同样的症状。机构在增加但有的事反而没人做、制度在增加但执行在减少、人手在增加但开拓精神在萎缩，如此等等。

一旦管理层安于现状，往往只能通过新人的“鲶鱼效应”去激发活力。在这种前提下，如果企业通过优于法律底线的“赎买”方式来为新人腾出位置，已经不失为一种和善之举。其实许多企业的领军人物都对如何“换血”有着难与人言的苦衷，这不是他们希望做的，但却是他们必须做的，因而许多“换血”不得不以多种多样的形式迂回完成。

从“人事管理”到“人力资源管理”

除了那些关键性的职位需要用更为详细的劳动合同和竞业限制、保守商业秘密等条款加

以约束外，劳动合同期限其实并非劳动关系中最为重要的内容。事实上，企业目前更需要的是整套的人力资源激励机制和考核办法，而不是一份便于操作的短期劳动合同。

留住所需要的人，是企业长期发展的必需。我们曾对某企业进行成品率与人工成本关系进行分析，发现废品率最高值与最低值的波动中，员工熟练程度的因素占约 50%。由于废品回收价格与合格品出售价格之间有百倍以上的差距，即使是单纯提高熟练工的报酬而将他们留住，他们降低废品率而挤出的价值，是企业额外支付工资的十倍，何况还有其他手段留住职工。由此可见，短期劳动合同虽然便于企业操作，但也有着不可轻视的弊端，就是员工没有归属感。

短期固定期限劳动合同可能是企业最便于操作的，但却不见得对企业最为有利，因为它并不解决根本问题。从广义上说，通过科学的考核及激励机制使员工转换为企业所需要的人，并不断利用这些机制对员工进行自然筛选，从而合法、合理地留下所需要的员工、淘汰不适合地员工，虽然在操作上相对复杂，但更加符合企业的核心利益。

从目前企业的实际情况来看，“人力资源部”不了解相关的法律法规不足为奇，甚至某些人力资源管理部门并不具备相关专业知识，因而在人力资源管理方面存在大量法律风险的现象也就不足为奇。在合同期外约定试用期、内部管理制度违反法定程序、处罚违反法定限度、各类交接程序上漏洞百出等现象比比皆是，以至于某些企业劳动用工方面的纠纷竟然比经济纠纷还多。

传统的“人事管理”与当今的“人力资源管理”，变化的不仅是名称，更多的是理念。

前者只是管理人事安排、档案关系、工资待遇，而后者则是将人当成一种资源，力图通过最为有效的吸纳、培训、考核、激励等现代理念及方法，加以充分开发、利用，以实现企业利益的最大化。基于这种目的，必须通过精心安排、合法合理的控制，形成对劳资双方公平、平衡的境界。

版权所有 © SGLA 2008。

此出版物仅供阁下参考和兴趣阅读之用，无意作为完整全面的信息，并不构成亦不应予以依赖为法律意见。请根据自身情况寻求专门咨询。