

工人日报社评：构建和谐劳动关系必须让法律说话 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/19/2021_2022__E5_B7_A5_E4_BA_BA_E6_97_A5_E6_c24_19865.htm

新的司法解释既充分体现劳动法的立法宗旨，又回答了近年来劳动争议案审判实践中的一些疑难问题，体现了对劳动者的“倾斜性保护”，实现了劳资双方权利义务在法律上的“实质性平衡”。据近日新华社消息，针对劳动争议案件中的若干现实问题，最高人民法院出台《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》，从10月1日起正式施行。这是继2001年最高人民法院颁布《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》之后，为劳动争议案件的审理给出的切合现实、与时俱进的又一重要法律解释。对广大劳动者来说，这一为劳动者撑腰的法律规定的出台无疑是个好消息。劳动争议中如何维护劳动者合法权益，是公众及法律界多年来密切关注的话题。2004年底全国人大启动了《劳动合同法》立法程序，草案正在讨论之中，《劳动争议调解仲裁法》也正在起草。一系列劳动法律法规的起草及出台，都朝向一个共同的目标，即构建与和谐社会相适应的和谐劳动关系。因为随着劳动关系的日益复杂，各种新的矛盾不断出现，我们无可回避。法律必须积极回应，为和谐劳动关系提供法律保障。《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》的18条规定中，直接涉及维护劳动者权益的就占了10条。比如，关于违法收取劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物问题、关于不依法办理劳动者人事档案、社保档案移转手续问题，关于劳务派遣关系中用人单位应承担的责任问题，关于集体合同

与企业内部规章效力问题，关于劳动争议的诉讼程序问题...
...等等，都列出了明确的处理方法。它既充分体现劳动法的立法宗旨，又回答了近年来劳动争议案审判实践中的一些疑难问题，体现了对劳动者的“倾斜性保护”，实现了劳资双方权利义务在法律上的“实质性平衡”。例如，关于“劳动争议时效”的界定，以前劳动者遇到企业欠薪，常常因为缺乏法律知识，申请仲裁不及时而影响时效，企业也会千方百计躲过60天后不再支付工资。新的司法解释规定，用人单位如拒付工资，必须以书面形式通知劳动者，否则，就按“劳动者主张权利之日”起作为60天的开始，如因解除劳动合同发生欠薪和补偿纠纷，推定“解除合同之日”为劳动者应当知道权利受侵害的日期，但用人单位承诺了支付日期的，以日期届满之日为标准。这些规定杜绝了劳动者不懂诉讼程序及企业恶意侵害劳动者权益的法律漏洞。纵观这一司法解释，其核心特点是明显向劳动者倾斜，这是构建和谐劳动关系的必然要求。在市场经济条件下，企业以追求利润最大化为首要目标，压低劳动力成本成为不少企业的首选途径。与劳动者比起来，用人单位占据强势，因此，有必要在法律上对劳动者给予“倾斜性保护”，以实现劳动关系在实体上的公平。这是这部司法解释给予我们的重要启示。值得强调的是，这一司法解释的起草与施行，既汇集了法律工作者的辛勤劳动，也凝聚着全国工会干部的心血。在制定过程中，各级工会组织从切实维权出发，通过各种渠道，采取多种形式，做了大量的调查研究，提出了许多富有建设性的修改意见，从参与立法的源头上作出了工会组织卓有成效的贡献。和谐的劳动关系是和谐社会的重要组成部分。我们有理由相信，

通过全社会的努力，构建和谐劳动关系，进而达成和谐社会的期望终会实现。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com