

劳动合同法实施条例权威辅导读物

中华人民共和国 劳动合同法实施条例 理解与适用

主编 李建

有案例。与实践生活结合密切，注重实用。
融入了对劳动合同法的解释。
解释权威。由参与起草本条例的立法机关人员亲自撰稿。
容量大，价格便宜。



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

劳动合同法实施条例权威辅导读物

中华人民共和国 劳动合同法实施条例 理解与适用

主编 李建

(国务院法制办政法劳动社会保障法制司司长)



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

图书在版编目(CIP)数据

中华人民共和国劳动合同法实施条例理解与适用/李
建主编. —北京:法律出版社,2008.10
ISBN 978-7-5036-8867-6

I. 中… II. 李… III. ①劳动合同法—条例—法律解释—
中国②劳动合同法—条例—法律适用—中国 IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 153697 号

©法律出版社·中国

责任编辑/刘秀丽	装帧设计/汪奇峰
出版/法律出版社	编辑统筹/综合出版分社
总发行/中国法律图书有限公司	经销/新华书店
印刷/北京北苑印刷有限责任公司	责任印制/张宇东
开本/A5	印张/10 字数/250 千
版本/2008 年 10 月第 1 版	印次/2008 年 10 月第 1 次印刷
法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)	
电子邮件/info@lawpress.com.cn	销售热线/010-63939792/9779
网址/www.lawpress.com.cn	咨询电话/010-63939796
中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)	
全国各地中法图分、子公司电话:	
第一法律书店/010-63939781/9782	西安分公司/029-85388843
重庆公司/023-65382816/2908	上海公司/021-62071010/1636
北京分公司/010-62534456	深圳公司/0755-83072995
书号:ISBN 978-7-5036-8867-6	定价:28.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

前 言

2008年9月18日,国务院总理温家宝签署第535号国务院令,公布了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》(以下简称实施条例),实施条例自公布之日起施行。实施条例共6章38条,旨在贯彻实施劳动合同法,使劳动合同法更具操作性。

一、实施条例制定的过程

劳动合同法作为一部构建和谐稳定劳动关系的重要法律,自2008年1月1日施行以来,对于规范双方当事人的权利和义务,保护劳动者的合法权益,发挥了重要作用。用人单位增强了依法用工的意识,提高了劳动合同的签订率。但是,劳动合同法施行以来,社会有关方面对该法的一些规定在理解上存在分歧,主要有三个方面:一是无固定期限劳动合同是否是“铁饭碗”、“终身制”;二是用人单位滥用劳务派遣用工形式是否会侵害劳动者的合法权益;三是经济补偿和赔偿金是否同时适用。为了澄清这些问题,同时使劳动合同法更具有操作性,有必要在劳动合同法规定的基础上,制定实施条例。

国务院对制定实施条例高度重视。法制办、劳动保障部遵照国务院领导同志抓紧研究制定实施条例的指示精神,组织力量研究起草实施条例,先后三次征求了全国人大财经委、全国人大常委会法工委、最高人民法院、发展改革委、财政部、商务部、国资委、全国总工会、台盟中央、全国工商联等26个中央有关部门、单位和各省、自治区、直辖市人民政府的意见。2008年5月8日至5月20日,通过中

国政府法制信息网公开向社会各界征求对草案的意见,共收到各方面的反馈意见 82236 条。经法制办、人力资源和社会保障部与全国人大财经委、全国人大常委会法工委、国资委、全国总工会、台盟中央、全国工商联等单位反复沟通协调、认真研究修改,形成了《中华人民共和国劳动合同法实施条例(草案)》。2008 年 9 月 3 日,国务院第 25 次常务会议审议并原则通过了这个草案。2008 年 9 月 18 日,温家宝总理签署第 535 号国务院令,公布了这个实施条例,实施条例自公布之日起施行。

二、实施条例的制定所遵循的基本原则

实施条例的制定遵循了以下三个基本原则:

一是一致性原则。实施条例作为劳动合同法的配套行政法规,必须维护劳动合同法的严肃性和权威性,与劳动合同法规定的制度相一致。

二是协调性原则。实施条例根据劳动合同法的规定,妥善处理经济发展和社会就业的关系、企业发展和维护职工合法权益的关系、保护职工利益长远目标与现阶段目标的关系,准确体现劳动合同法的立法宗旨,维护劳动者的根本利益,努力实现用人单位和劳动者双方权利、义务关系的协调。

三是可操作性原则。实施条例重点针对劳动合同法中比较原则的规定和一些社会上存在误解的条款,作出具体的规定和必要的衔接,增强劳动合同法的可操作性。

三、实施条例进一步细化了劳动合同法的规定,消除了对劳动合同法的理解分歧

作为劳动合同法的重要配套法规,实施条例进一步细化了劳动合同法的一些条款,对社会普遍关注的劳动合同的订立、解除和终止,劳务派遣及相关法律责任,经济补偿与赔偿金的关系等作出了具体规定。

（一）无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”、“终身制”。

劳动合同法公布施行后,一些用人单位和劳动者对“无固定期限劳动合同”望文生义,认为劳动合同法规定的无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”。有些用人单位,甚至有些劳动者不愿意与对方签订无固定期限劳动合同。有的用人单位认为一旦与劳动者订立无固定期限劳动合同,就要对劳动者长期、终身负责,即使劳动者有过错,用人单位也毫无办法;有的劳动者,特别是管理人员和高级技术人员,也认为如果签订无固定期限劳动合同,自己就接受约束,终身束缚在企业中,丧失选择新的工作的机会。实际上,这是对劳动合同法的一种误解。为了消除误解,实施条例将分散在劳动合同法第36、37、38条中劳动者可以依法解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的13种情形作了归纳,规定劳动者在用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件、未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费、以欺诈胁迫等手段违背劳动者真实意思订立或者变更劳动合同、以暴力威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动以及违章指挥强令冒险作业危及劳动者人身安全等情形下可以依法解除劳动合同。同样,实施条例将分散在劳动合同法第36、39、40、41条中用人单位可以依法解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的14种情形作了归纳,规定用人单位在劳动者试用期间被证明不符合录用条件、严重违反用人单位规章制度、严重失职营私舞弊给用人单位造成重大损害、经过培训或者调整工作岗位后仍不能胜任工作以及企业转产等情形下可以依法与劳动者解除劳动合同。这样规定,有利于澄清无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”的误解,回答了无固定期限劳动合同并非“铁饭碗”、“终身制”的问题。也就是说,只要出现劳动合同法规定的解除劳动合同的情形,不论用人单位,还是劳动者,都有权依法解除劳动合同。

同时,为了增强用人单位与劳动者订立无固定期限劳动合同的可操作性,实施条例明确规定依法订立无固定期限劳动合同时,也应

当实行协商原则,即用人单位与劳动者订立无固定期限劳动合同时应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定除劳动合同期限以外的内容,对协商不一致的内容,适用劳动合同法第18条的规定,即首先适用集体合同的规定,没有集体合同的或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬,集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。

(二)对劳务派遣问题作了进一步具体规定。

劳动合同法对劳务派遣问题已作出明确规定,实施条例又作了具体规定,维护劳动者的合法权益,关键是用工单位和劳务派遣单位必须严格依法办事。针对一些用人单位滥用劳务派遣用工形式,侵害劳动者合法权益的问题,实施条例对劳务派遣作了三个方面的具体规定:

第一,为了避免用工单位规避劳动合同法律义务,侵害劳动者的合法权益,实施条例规定,用工单位应当履行劳动合同法第62条规定的义务。这些义务包括支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇,连续用工的要实行正常的工资调整机制等。如果用工单位不履行这些义务,依照实施条例的规定用工单位就必须承担相应的法律责任。

第二,为了避免劳务派遣单位以非全日制用工形式招用劳动者,侵害劳动者的合法权益,实施条例规定:劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

第三,为了维护劳务派遣工的合法权益,避免用人单位滥用劳务派遣用工形式,依照劳动合同法第46条第7项“法律、行政法规规定的其他情形”的规定,实施条例规定:劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除或者终止劳动合同的,劳务派遣单位也应当向该劳动者支付经济补偿。

(三)关于经济补偿与赔偿金的关系。

劳动合同法规定,用人单位依法解除、终止劳动合同应当向劳动者支付经济补偿,用人单位违法解除或者终止劳动合同,应当向劳动

者支付赔偿金。对经济补偿与赔偿金是否同时适用,社会上有不同的理解:一种意见认为,为了有效惩罚用人单位的违法用工行为,用人单位违法解除或者终止劳动合同在支付了相当于经济补偿两倍的赔偿金后,还应当再向员工支付经济补偿。另一种意见认为,已经支付赔偿金的,不应当再支付经济补偿。

按照经济补偿与赔偿金的性质,实施条例明确规定:用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同,依照劳动合同法的规定支付了赔偿金的,不再支付经济补偿。

四、实施条例针对劳动合同法实施中社会比较关注的其他一些问题,也作了明确具体的规定

(一)关于用人单位的分支机构能否与劳动者签订劳动合同问题。

随着我国社会主义市场经济的发展和现代企业制度的推行,用人单位的设置发生了一些新的变化,出现了大量的分支机构,如子公司、分公司、分行、分厂、分店、代表处、办事处等。公司法第14条第2款规定,公司可以设立子公司,子公司具有独立的法律地位,依法独立承担民事责任。由此可见,子公司具有独立的法律地位。但是,是否可以作为直接的用工主体,独立承担相应的法律责任,除子公司外,用人单位的其他各类分支机构是否具备用工主体资格,是否可以与劳动者订立劳动合同,都没有法律依据。

实践中,一些用人单位分支机构与用人单位不在同一省市,如果都必须由用人单位和劳动者直接订立劳动合同,将增加用人单位的管理成本,也不便于劳动合同的管理。为了规范用人单位分支机构的用工主体地位,实施条例第4条明确规定:劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构,依法取得营业执照或者登记证书的,可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同;未依法取得营业执照或者登记证书的,受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

(二) 关于劳动者不愿意与用人单位签订劳动合同怎么处理问题。

劳动合同法规定了用人单位未与劳动者签订书面劳动合同应当承担的法律责任,实践中一些劳动者不愿意与用人单位签订劳动合同。究其原因,一是因为目前的社会保险制度不够健全,社会保险关系难以转移接续,因此不愿意与用人单位签订书面劳动合同;二是一些劳动者提出高于招用条件的要求签订劳动合同,导致用人单位迟迟无法签订书面劳动合同。如果不加区分,一律要求用人单位承担未签订书面合同的责任,显然对用人单位不公平。为了避免因已经在岗的劳动者不愿意与用人单位签订劳动合同,致使用人单位被动处于劳动合同违法状态,实施条例第5条明确规定:自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

(三) 关于公益性就业岗位是否适用劳动合同法规定的无固定期限合同问题。

为了促进就业,近年来许多地方人民政府使用财政资金提供公益性的短期就业岗位,通过公益性岗位安置就业是政府对就业困难人员实行的阶段性的就业援助。在公益性岗位工作期间,公共就业服务机构将通过提供就业咨询、就业指导、职业介绍等就业服务,使其尽可能地走向市场就业。如果按照劳动合同法的规定,满足签订无固定期限劳动合同条件的公益性岗位从业人员,提出要签订无固定期限劳动合同,则用人单位需与其签订无固定期限劳动合同,除双方协商一致或满足法定解除条件外,用人单位不能与之解除劳动合同。这样,该岗位可能成为这部分人员的长期工作岗位,既不利于调动其提高自身技能、寻找市场就业机会的积极性,也不利于安排其他需要照顾的就业困难群体,偏离了就业援助的公平性。此外,若用人

单位需要在终止或解除劳动合同时支付在公益性岗位上工作的劳动者经济补偿,则会增加用人单位的用工成本,但是,目前政府财政仅对公益性就业岗位给予岗位补贴和社会保险补贴,将大大降低用人单位接纳就业困难人员的积极性,导致就业困难人员的就业难度增大,难以达到就业援助的目的。为了妥善处理这一问题,实施条例第12条明确规定:地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位,其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

(四)关于劳动者达到法定退休年龄,劳动合同能否终止问题。

我国劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的条件有两个:一是劳动者达到法定退休年龄;二是个人缴费年限累计满15年或者个人缴费和视同缴费年限累计满15年。从1951年开始,我国政府机关、城镇企业和事业单位开始实行退休制度。根据国家有关规定,国家法定的企业职工退休年龄是:男年满60周岁,女工人年满50周岁,女干部年满55周岁。从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作的,退休年龄为男年满55周岁、女年满45周岁;因病或非因工致残,由医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的,退休年龄为男年满50周岁,女年满45周岁。按照国家有关规定办理提前退休的范围仅限定为:国务院确定的111个“优化资本结构”试点城市的国有破产工业企业中距法定退休年龄不足5年的职工;3年内有压锭任务的国有纺织企业中,符合规定条件的纺纱、织布工种的挡车工。1997年,国务院颁布了《关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》(国发[1997]26号),规定本决定实施后参加工作的职工,个人缴费年限累计满15年的职工,退休后按月发给基本养老金。本决定实施前参加工作、实施后退休且个人缴费和视同缴费年限累计满15年的人员,按照新老办法平衡衔接、待遇水平基本平衡等原则,在发给基础养老金和个人账户养老

金的基础上再确定过渡性养老金。

劳动合同法第44条规定劳动合同的终止情形中包括“依法享受基本养老保险待遇”,没有包括劳动者达到法定退休年龄。许多地方和部门提出,现实中存在两种不能依法享受基本养老保险待遇的情形:一是职工已经达到法定退休年龄,但是养老保险缴费年限未满15年,不能依法享受基本养老保险待遇,用人单位能否与这些人终止劳动合同不明确;二是我国基本养老保险的覆盖范围还远没有实现广覆盖,仍有许多单位没有建立养老保险,因此,还有相当部分的人员即使达到法定退休年龄,用人单位也不能与其终止劳动合同,这对正常的用工制度造成了影响。为了解决这一问题,实施条例第21条明确规定:劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。也就是说,用人单位招用已经达到法定退休年龄但尚未享受基本养老保险待遇的劳动者,不受劳动合同法的调整,用人单位应当与劳动者按照民法等相关法律法规,签订协议,明确双方的权利义务关系,即通常所说的“退休返聘”。

(五) 关于以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止时,用人单位是否需要向劳动者支付经济补偿问题。

劳动合同法规定的三种劳动合同中,以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止时是否向劳动者支付经济补偿不明确。从经济补偿的性质来看,以完成一定工作任务为期限的劳动合同因工作任务完成而终止时应当支付经济补偿。经济补偿是指在劳动者无过失的情况下,劳动合同依法解除或终止后,为维护劳动者基本生存需要而由用人单位给予的一种帮助。因此,非因劳动者过失而导致劳动合同解除或终止时,用人单位应当支付相应的经济补偿。以完成一定工作任务为期限的劳动合同因工作任务完成而终止后,劳动者被动失业,用人单位应当支付经济补偿,以保障劳动者在失去工作的一定时间内生活不至于发生困难,缓解劳动者被动失业对社会稳定可能造成的压力。

实际上,以完成一定工作任务为期限的劳动合同与固定期限劳

劳动合同在本质上没有区别。如果以完成一定工作任务为期限的劳动合同因工作任务完成而终止时没有经济补偿,而订立固定期限的劳动合同的劳动者在劳动合同到期终止时可以领到经济补偿,那么,这种经济利益的驱使,会导致用人单位大量订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同,规避订立固定期限劳动合同乃至无固定期限劳动合同的法定义务。因为劳动合同法尽管将劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同三类,但除对无固定期限劳动合同的订立有所限制以外,其他两类劳动合同的订立并无限制,完全靠用人单位和劳动者的平等自愿协商。但是,实践中用人单位在劳动合同订立过程中往往居于主导地位,劳动者处于弱势地位,协商能力有限。在就业形势严峻的情况下,如果用人单位提出订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同,绝大多数劳动者会被迫接受用人单位的意见。

为了避免用人单位因成本低而滥用以完成一定工作任务为期限的劳动合同,规避适用固定期限劳动合同和无固定期限劳动合同,根据劳动合同法第46条第7项“法律、行政法规规定的其他情形”的规定,实施条例第22条明确规定:以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止时,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

实施条例出台后,用人单位、劳动者、劳动行政部门、工会等有关社会各界应当对劳动合同法及其实施条例全面准确理解,认真贯彻实施。劳动合同法实施条例作为劳动合同法的配套行政法规,两者应当作为一个有机整体、密不可分,绝不能将二者割裂开来理解。全面理解是指应当综合、通盘地理解劳动合同法和实施条例规定的所有条文,不能片面理解;准确理解是指应当理解劳动合同法和本条例的准确、真实的含义,不能误解。只有全面准确理解劳动合同法及其实施条例,才能保证两者的统一性、连贯性、一致性。

“徒法不足以自行”,法律的生命在于实施。劳动合同法及其实施条例固然是好法,但再好的法,如果得不到正确的贯彻实施,也发挥不了应有的社会作用。劳动合同法及其实施条例的贯彻实施是一

个有机整体,用人单位和劳动者、劳动行政部门、工会等有关社会各界都要在全面准确理解的基础上,认真贯彻实施劳动合同法及其实施条例。只有认真贯彻实施劳动合同法及其实施条例,才能达到完善劳动合同制度、促进劳动关系和谐稳定的目标。因此,我们要从深入贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的高度,切实贯彻实施劳动合同法及其实施条例,认真解决现实劳动关系中存在的问题,统筹协调各种利益关系,把劳动合同法及其实施条例的各项规定真正地落到实处。实施条例要求,各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织,应当采取措施,推动劳动合同法的贯彻实施,促进劳动关系的和谐。为了保证实施条例的贯彻执行,全社会要加强实施条例的学习、宣传,使社会各方面全面准确理解劳动合同法及其实施条例。实施条例的学习和理解必须与劳动法、劳动合同法、就业促进法、劳动争议调解仲裁法等法律法规结合起来,这样才能真正理解和认识劳动合同法及其实施条例的精神实质,不断增强劳动合同的法律意识,切实保障劳动者和用人单位的合法权益。

目 录

第一部分 理解与适用

第一章 总则	(3)
第一条	(3)
【解读】 本条是关于本条例的立法目的的规定。	(3)
第二条	(7)
【解读】 本条是关于政府及有关部门如何更好地贯彻实施劳动合同法的规定。	(7)
第三条	(15)
【解读】 本条是关于依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会是否属于劳动合同法中的用人单位的规定。	(15)
第二章 劳动合同的订立	(21)
第四条	(21)
【解读】 本条是关于用人单位分支机构能否与劳动者订立劳动合同的规定。	(21)
第五条	(24)
【解读】 本条是关于劳动者不愿意与用人单位订立书面劳动合同如何处理的规定。	(25)
第六条	(32)
【解读】 本条是对劳动关系的存在已经超过一个月不满一年,用人单位与劳动者之间未订立书	

面劳动合同的情形如何处理的规定。·····	(32)
【相关案例】·····	(36)
第七条·····	(37)
【解读】 本条是关于用人单位自用工之日起满一年 未与劳动者订立书面劳动合同的情形如何 处理的规定。·····	(37)
【相关案例】·····	(40)
第八条·····	(41)
【解读】 本条是关于职工名册的内容的规定。·····	(41)
第九条·····	(48)
【解读】 本条是关于连续工作满 10 年的解释性规 定。·····	(48)
【相关案例】·····	(50)
第十条·····	(51)
【解读】 本条是关于劳动者非因本人原因从原用人 单位被安排到新用人单位工作的工作年限 和新用人单位在依法解除、终止劳动合同时 经济补偿的计算方法的规定。·····	(51)
【相关案例】·····	(54)
第十一条·····	(56)
【解读】 本条是关于劳动者依照劳动合同法第 14 条 第 2 款的规定,提出订立无固定期限劳动合 同的情形如何处理的规定。·····	(56)
第十二条·····	(73)
【解读】 本条文是关于公益性岗位不适用劳动合同 法有关无固定期限劳动合同和经济补偿的 规定。·····	(73)
第十三条·····	(76)
【解读】 本条是关于用人单位与劳动者不得在劳动	

合同法第 44 条规定之外约定劳动合同终止条件的规定。·····	(76)
第十四条·····	(81)
【解读】 本条是关于劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时,劳动者权益保护的地区标准与选择原则的规定。·····	(81)
【相关案例】·····	(86)
第十五条·····	(87)
【解读】 本条是关于劳动者在试用期的工资的规定。·····	(87)
【相关案例】·····	(94)
第十六条·····	(94)
【解读】 本条是关于计算培训费用的规定。·····	(94)
【相关案例】·····	(98)
第十七条·····	(99)
【解读】 本条是关于劳动合同期满时,服务期尚未到期的情形如何处理的规定。·····	(99)
【相关案例】·····	(103)
第三章 劳动合同的解除和终止·····	(105)
第十八条·····	(105)
【解读】 本条是关于劳动者可以解除劳动合同的条件规定。·····	(106)
第十九条·····	(119)
【解读】 本条是关于用人单位解除劳动合同的条件规定。·····	(119)
第二十条·····	(134)
【解读】 本条是关于额外支付劳动者 1 个月工资的标准的规定。·····	(134)
第二十一条·····	(136)

- 【解读】 本条是关于劳动者达到法定退休年龄构成
劳动合同终止的法定情形的规定。 (136)
- 第二十二條 (139)
- 【解读】 本条是关于终止以完成一定工作任务为期限的劳动合同,用人单位应当依照法定标准
支付经济补偿金的规定。 (139)
- 第二十三條 (145)
- 【解读】 本条是关于用人单位依法终止工伤职工的
劳动合同时如何处理的规定。 (145)
- 第二十四條 (147)
- 【解读】 本条是关于用人单位出具解除、终止劳动合同证明的具体内容的规定。 (147)
- 【相关案例】 (148)
- 第二十五條 (150)
- 【解读】 本条是关于用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同时的赔偿金的
规定。 (150)
- 第二十六條 (153)
- 【解读】 本条是关于解除约定服务期的劳动合同,劳动者是否应向用人单位支付违约金的规定。
..... (153)
- 第二十七條 (160)
- 【解读】 本条是关于经济补偿月工资标准如何计算
的规定。 (160)
- 第四章 劳务派遣特别规定 (163)
- 第二十八條 (163)
- 【解读】 本条是关于用人单位或者其所属单位以出资或者合伙形式设立的劳务派遣单位的性
质的规定。 (163)