

ZHONGHUARENMINGONGHEGUO  
LAODONG HETONGFA SHISHITIAOLI  
SHIYONG WENDA

# 中华人民共和国 劳动合同法实施条例 实用问答

**61**个要点问题全面解读劳动合同法实施条例

**3**件法律规定直接呈现劳动合同法法律体系

**4**份官方合同范本权威指引实践操作

——法律出版社法规中心全新呈献——



法律出版社  
LAW PRESS·CHINA

ZHONGHUARENMINGONGHEGUO  
LAODONG HETONGFA SHISHITIAOLI  
SHIYONG WENDA

中华人民共和国  
**劳动合同法实施条例**  
实用问答



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实用问答/法律出版社法规中心编. —北京:法律出版社,2008.10  
(常用法律要点解答系列)  
ISBN 978-7-5036-8816-4

I. 中… II. 法… III. 劳动合同法—中国—问答 IV. D922.525

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第145128号

©法律出版社·中国

责任编辑/张 戢

装帧设计/汪奇峰

出版/法律出版社

编辑统筹/法规出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/保定市中国画美凯印刷有限公司

责任印制/吕亚莉

开本/850×1168毫米 1/32

印张/4.75 字数/92千

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 978-7-5036-8816-4

定价:10.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

# 目 录

## 上篇 劳动合同法实施条例问答

### 第一章 总 则

- 01 为什么要制定《劳动合同法实施条例》? ..... (3)
- 02 制定《劳动合同法实施条例》经过了哪些过程? ..... (4)
- 03 制定《劳动合同法实施条例》遵循了哪些基本原则? ..... (5)
- 04 哪些群体应适用《劳动合同法》及其实施条例? ..... (5)
- 05 各级政府及工会在《劳动合同法》贯彻实施中有哪些义务? ..... (8)

## 第二章 劳动合同的订立

- 06 劳动者与用人单位之间的劳动关系自何时起成立? 建立劳动关系是否必须签订劳动合同? ..... (9)
- 07 用人单位设立的分支机构可否作为用人单位与劳动者订立劳动合同? ..... (10)
- 08 用工后未订立书面劳动合同的,怎么处理? ..... (10)
- 09 为什么用人单位要在与劳动者签订劳动合同时建立职工名册? 职工名册应当包括哪些内容? ..... (11)
- 10 劳动合同的期限有哪几种? ..... (12)
- 11 劳动者在《劳动合同法》施行前连续工作满10年的,可否要求与用人单位签订无固定期限劳动合同? ..... (13)
- 12 用人单位可否拒绝劳动者提出订立无固定期限劳动合同的要求? ..... (14)
- 13 《劳动合同法实施条例》为什么要对解除无固定期限劳动合同的情形作详细列举? 这是不是对《劳动合同法》的修改? ..... (14)
- 14 哪些情况下劳动者可以提出解除无固定期

- 限劳动合同? ..... (15)
- 15 哪些情况下用人单位可以提出解除无固定期限劳动合同? ..... (17)
- 16 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,其工作年限如何计算? ..... (18)
- 17 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的,合同相关标准如何履行? ..... (19)
- 18 《劳动合同法》对用人单位用工的试用期有什么限制? ..... (19)
- 19 劳动者在试用期间的工资如何确定? ..... (20)
- 20 劳动合同中约定“服务期”是否合法? 依据何在? ..... (20)
- 21 劳动者违反服务期约定有什么后果? ..... (21)
- 22 服务期协议中的“培训费用”包括哪些? ..... (21)
- 23 劳动合同期满服务期尚未到期的怎么办? ..... (22)
- 24 约定服务期的劳动合同因法定条件而解除时,劳动者是否需要支付违约金? ..... (22)

### 第三章 劳动合同的解除和终止

#### 第一节 劳动合同的解除和终止

- 25 劳动合同的解除分为哪几种情况? ..... (24)

- 26 劳动合同的协商解除是怎么回事? ..... (24)
- 27 什么是劳动合同的法定解除? 法定解除分为哪几种情况? ..... (25)
- 28 在哪些情况下劳动者可以解除劳动合同并不受提前通知的限制? ..... (25)
- 29 在哪些情况下用人单位可以不向劳动者预告就决定解除劳动合同? ..... (26)
- 30 在哪些情况下用人单位可以预告劳动者后解除劳动合同? ..... (27)
- 31 在无过失性辞退中, 支付1个月工资的标准如何确定? ..... (28)
- 32 什么是经济性裁员? 企业较大规模裁员有哪些限制条件? ..... (28)
- 33 在哪些情况下用人单位不能够解除劳动合同? ..... (30)
- 34 什么是劳动合同的终止? ..... (31)
- 35 在哪些情况下劳动合同终止? ..... (31)
- 36 解除或者终止劳动合同后的后续工作还有哪些? ..... (32)

## 第二节 经济补偿

- 37 哪些情况下用人单位要向劳动者支付经济补偿? ..... (33)

- 38 经济补偿的标准如何确定? ..... (34)
- 39 经济补偿标准中的“月工资”如何计算? ..... (35)
- 40 用人单位违法解除或者终止劳动合同的,  
劳动者如何救济? ..... (35)
- 41 如何处理经济补偿与赔偿金的关系? ..... (36)
- 42 从事公益性岗位的劳动者可否享有获得经  
济补偿的权利? ..... (36)
- 43 终止工伤职工的劳动合同有什么特别要  
求? ..... (37)

#### 第四章 劳务派遣特别规定

- 44 针对目前劳务派遣中的不规范问题,《劳动  
合同法》及其实施条例有什么对策? ..... (38)
- 45 劳动者被劳务派遣是否要签订劳动合同?  
该劳动合同有什么特殊之处? ..... (39)
- 46 用工单位使用劳动者应与劳务派遣单位签  
订何种合同? 有哪些特殊要求? ..... (39)
- 47 劳动者被派遣的,是否需要向劳动派遣机  
构或者用工单位支付费用? ..... (40)
- 48 在劳务派遣中,用工单位负有哪些义务? ..... (40)
- 49 用人单位可否设立劳务派遣单位向本单位  
或本单位所属单位派遣劳动者? ..... (41)



- 50 劳务派遣的三方关系如何解除? ..... (41)
- 51 在劳务派遣中依法解除或终止劳动合同的,劳务派遣单位是否需要支付经济补偿?  
..... (42)
- 52 劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的,是否需要支付赔偿金?  
..... (42)

## 第五章 法律责任

- 53 用人单位未向劳动者交付劳动合同文本或者提供的劳动合同文本未载明法定必备条款的,应如何处理? ..... (43)
- 54 用人单位违法未建立职工名册规定的,应如何处理? ..... (43)
- 55 用人单位不足额、及时发放劳动报酬的,应如何处理? ..... (44)
- 56 用人单位未向符合条件的劳动者支付2倍工资或者赔偿金的,应如何处理? ..... (44)
- 57 劳务派遣单位在劳务派遣中违法操作的,应如何处理? ..... (45)
- 58 用工单位在劳务派遣中违法操作的,应如何处理? ..... (45)

## 第六章 劳动争议的处理

- 59 劳动争议的解决途径有哪些? ..... (46)
- 60 如何对违反《劳动合同法》和《劳动合同法  
实施条例》的行为进行投诉、举报? ..... (47)
- 61 因劳动合同发生的争议如何处理? ..... (47)

### 中篇 劳动合同法实施条例相关规定

- 中华人民共和国劳动合同法 ..... (51)
- 中华人民共和国劳动合同法实施条例 ..... (76)
- 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 ..... (86)

### 下篇 劳动合同示范文本

- 北京市劳动合同示范文本(固定期限) ..... (101)
- 北京市劳动合同示范文本(无固定期限) ..... (110)
- 上海市劳动合同示范文本 ..... (118)
- 广东省劳动合同示范文本 ..... (129)

上篇

劳动合同法实施条例问答





### 01 为什么要制定《劳动合同法实施条例》？

《劳动合同法》作为一部构建和谐稳定劳动关系的重要法律，自公布施行以来，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。



## 02 制定《劳动合同法实施条例》经过了哪些过程?

《劳动合同法实施条例》由国务院法制办、原劳动保障部组织、研究、起草,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。经国务院法制办、人力资源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《劳动合同法实施条例》,条例自公布之日起施行。



### 03 制定《劳动合同法实施条例》遵循了哪些基本原则？

在起草《劳动合同法实施条例》的过程中，主要把握了以下三个基本原则：

一是一致性原则。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。条例根据《劳动合同法》的规定，妥善处理好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。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。



### 04 哪些群体应适用《劳动合同法》及其实施条例？

《劳动合同法》第2条规定：“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合

同,适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。”

《劳动合同法实施条例》第3条规定:“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,属于劳动合同法规定的用人单位。”

因此,《劳动合同法》及其实施条例的适用对象为:

1. 企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下简称用人单位)与其劳动者。这里的民办非企业单位是指利用非国有资产举办的,从事非营利性社会服务活动的组织,如民办医院、民办学校、民办图书馆、民办博物馆等。另外,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,也属于《劳动合同法》规定的用人单位。

2. 国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动合同关系的劳动者。

(1) 国家机关。国家机关录用公务员和聘任制公务员,适用《公务员法》,仍不适用《劳动合同法》及其实施条例,只有招用工勤人员时才需要签订劳动合同,适用《劳动合同法》及其实施条例。

(2) 事业单位。事业单位可以分为三种:第一种是具有管理公共事务职能的组织,如证监会、保监会、银监会



等,其录用工作人员时参照《公务员法》进行管理,不适用《劳动合同法》及其实施条例;第二种是实行企业化管理的事业单位,均须与职工签订劳动合同,适用《劳动合同法》及其实施条例;第三种事业单位如医院、学校、科研机构等,有的劳动者与单位签订的是劳动合同,有的劳动者与单位签订的是聘用合同。签订劳动合同的当然适用《劳动合同法》及其实施条例;签订聘用合同的,就要按照《劳动合同法》第96条的规定处理:法律、行政法规和国务院规定另有规定的,按照法律、行政法规和国务院的规定执行;法律、行政法规和国务院没有特别规定的,按照《劳动合同法》执行。

(3)社会团体。社会团体的情况也比较复杂,有的社会团体如党派团体,除工勤人员外,其工作人员是公务员,按照《公务员法》管理;有的社会团体如工会、共青团、妇联、工商联、文联、足协、各种行业协会等,虽然没有明确规定参照《公务员法》,但实践中对这些列入国家编制序列的社会团体,除工勤人员外,其工作人员也是比照《公务员法》进行管理的;除此以外的其他多数社会团体,只要其与劳动者订立的是劳动合同,就按照《劳动合同法》及其实施条例进行调整。