

法律培训指定教材



中华人民共和国 劳动合同法实施条例 释义与条文解读

中国劳动法学研究会 曹可安/主 编

ZHONGHUARENMINGONGHEGUO

LAODONGHETONGFASHISHITIAOLI

SHIYIYUTIAOWENJIEDU

京 华 出 版 社

中华人民共和国
劳动合同法实施条例
释义与条文解读

京华出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

《中华人民共和国合同法实施条例》释义与条文解读/曹可安编
著. —北京:京华出版社, 2008. 8
ISBN 978-7-80724-578-0

I. 中… II. 曹… III. 劳动合同法—条例—法律解释—中国
IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 114267 号

《中华人民共和国合同法实施条例》释义与条文解读

著 者 ☐ 曹可安 刘 新

出版发行 ☐ 京华出版社

(北京市朝阳区安华西里一区 13 楼 2 层 100011)

(010) 64258473 64255036 84241642 (发行部)

(010) 64259577 (邮购、零售)

(010) 64251790 64258472 64255606 (编辑部)

E-mail: jinghuafaxing@sina.com

印 刷 ☐ 三河九洲财鑫印刷有限公司

开 本 ☐ 787mm×1092mm 1/16

字 数 ☐ 233 千字

印 张 ☐ 16.5 印张

版 次 ☐ 2008 年 9 月第 1 版

印 次 ☐ 2008 年 9 月第 1 次印刷

书 号 ☐ ISBN 978-7-80724-578-0

定 价 ☐ 39.00 元

京华版图书, 若有质量问题, 请与本社联系

前 言

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》正式颁布了。这部法律的颁布实施,解决了《劳动合同法》的不足,细化了《劳动合同法》难以直接操作的原则性规定,补充和完善了《劳动合同法》的漏洞,对实践中存在不同理解的法律条款,作出了统一解释。对于《劳动合同法》的实施和权威性、有效性、统一性,对于我国劳动合同法律制度的完善,具有十分重大的意义。本书从《中华人民共和国劳动合同法实施条例》的立法精神和立法背景,对其中的每一个条文作出解析,以利于广大读者理解法律的含义,以便更有效的适用和遵守法律。

本书的形成,得到北京金色蓝领人力资源服务有限公司及其总经理蓝珍先生以及北京涌金律师事务所刘新律师的大力支持,中国人民大学魏韵、史珍珍、吴瑶、杨玉梅、吴梅影做了大量的工作,在此表示深深的感谢!

由于时间仓促,错误在所难免,希望读者不吝指正!

编著者

二〇〇八年九月

目 录

第一章 总 则	1
第二章 劳动合同的订立	13
第三章 劳动合同的解除和终止	93
第四章 劳务派遣特别规定	143
第五章 法律责任	157
第六章 附 则	173
附录:1.《中华人民共和国劳动合同法实施条例》	183
2.《中华人民共和国劳动合同法》	190
3.《中华人民共和国劳动法》	207
4.关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见	221
5.劳动部办公厅关于印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知	238

第一章 总 则

第一条【立法目的】 为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法），制定本条例。

【条文解读】

本条是关于本条例的立法目的，即是贯彻实施劳动合同法。而劳动合同法的目的在于完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系。

一、《劳动合同法》的实施弥补《劳动法》对于劳动合同制度规定的不足

我国在1995年实施《劳动法》，作为我国劳动立法的一块重要的里程碑，对劳动合同制度进行了比较全面的专门规定，但时至今日面对劳动合同领域的新情况，它却突显出一系列不足，主要表现为：

1. 基于改革背景的不足：在我国社会主义市场经济尚未成熟，很多制度正处于改革摸索阶段的时代背景下，一部产生于上世纪90年代中期的法律不可能完整体现社会主义市场经济对劳动法律制度的要求，更不可能完全解决后续改革中出现的新问题；

2. 基于纲要式立法局限的不足：1994年的《劳动法》属于纲要式立法，较之于法典式，其具体规范一般都趋于原则化，以其作为裁判依据，往往操作性不强，存在较多的立法漏洞；

3. 基于制度惯性的不足：《劳动法》某些规定来源于劳动制度改革进程的探索性或过渡性的政策法规，难免保留有旧体制和过渡性的痕迹。

正是由于这些不足，导致《劳动法》的相关规定远滞后于劳动合同制度的现实发展。由此，《劳动合同法》得以产生，其目的首先就在于完善《劳动法》等配套法规在劳动合同制度方面的不足，以此作为

法律对现实的回应。

二、《劳动合同法》实施过程中遇到的问题举例

在《劳动合同法》实施的过程中，不同的用人单位以及劳动者由于所拥有的知识不同，不免对于《劳动合同法》的条款、精神理解存在偏差甚至背道而驰。在实施过程中发现很多问题：例如，2007年12月31日前，国内大量用人单位采取“规劝”员工“主动辞职”、“工龄清零”、“将员工集中转为劳务派遣工”甚至辞退合同制员工等手段，以规避《劳动合同法》，这其中还包括不少国内知名企业。这一举动不仅动摇了劳动关系的稳定性，而且也损害了劳动者和用人单位双方的合法权益。

在《劳动合同法》实施之后，由于缺少对该法实施过程中的细节解释，因此，对于现实中的某一些具体问题的解决无从知晓。

关于订立劳动合同主体的问题：某省工业公司的下设部门，比如营销中心，按国家要求，相对独立运行，省工业公司授予一定的人权和事权，在此情况下，营销中心是否可以跟职工直接签订合同？若不行，采取省工业公司授权的方式可否，是否合法？若授权签订，合同文本上应盖工业公司的章还是营销中心的章？相类似的问题，如母子公司都有法人，但子公司没有人事权，子公司的劳动者的劳动合同由母公司代签，是否合法？某国有单位1970年代成立集团企业，其职工工龄已有二十多年。这些职工的劳动合同应该与谁签订？《北京市劳动合同规定》规定非法人企业也可以与职工签订劳动合同，不需要上级单位委托。这与《劳动合同法》的精神相违背吗？已经形成事实劳动关系，补签劳动合同，那么期限从什么时候签订？

关于劳动者与用人单位订立无固定期限劳动合同问题：“在本单位连续工作满十年以上”中“十年”的计算是从2008年1月1日起计算，还是从在本单位参加工作之日起计算？某女员工与用人单位签订了九年的劳动合同（合同期跨2008年1月1日），在合同到期时该女工怀孕。当“三期”结束时，其在用人单位工作已满十年。请问：这时该位女员工能否提出与用人单位签订无固定期限劳动合同？用人单位可

以拒绝吗？

关于解除劳动合同问题以及用人单位支付赔偿金和经济补偿金问题：出现何种情况时，用人单位可以解除劳动合同，或者说怎样解除劳动合同是合法的？《劳动合同法》第八十七条规定“用人单位违反本法规定解除或终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”除此之外，是否还要按第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿？《劳动合同法》规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。那么支付了经济赔偿金是否还要支付经济补偿金？

关于劳务派遣问题：根据《劳动合同法》第六十七条，用人单位控股的三产单位，是否可以向用人单位派遣劳动者？如果是本企业职工投资入股成立的三产单位，向本企业派遣劳动者，是否属于自我派遣的行为？《劳动合同法》实施后，哪些岗位适合实行劳务派遣？派遣员工连续工作满10年（含派遣以前工作时间）的，本人提出要求订立无固定期限劳动合同，单位应当如何处理？《劳动合同法》第六十五条第二款规定：“被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。”那么，如果用工单位因经济性裁员或非三十九条、四十条第一、二项规定的情形而将用工不满2年的派遣员工退回用人单位（劳务派遣单位），用人单位可否解除与员工的劳动合同，并依法支付经济补偿金和赔偿金，同时支付非派遣期最低保障工资给员工？

《劳动合同法》实施之后在现实中会存在方方面面的问题，为了使得《劳动合同法》更好的实施，在规范劳动关系方面起到真正的作用，实现该法的立法宗旨，国家相关部门制定了本条例。

第二条【政府职责】 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。

【条文解读】

这一条规定了政府各部门和工会组织在推动劳动合同贯彻实施中的作用。

一、协调劳动关系的三方机制

《劳动合同法》第五条规定，县级以上人民政府劳动行政部门同工会和企业方代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。所谓协调劳动关系的三方机制，是指政府、工会组织、企业组织代表（应包括各种所有制形式、各种经济形式的组织代表）三方共同参与劳动关系的协调。三方机制所包括的内容很多，其中有一条就包括三方共同监督劳动法的执行。政府通过劳动行政部门监督劳动执法，依法进行劳动监察和劳动仲裁，正是其国家权力的体现；工会通过三方协调机制，监督劳动法律、法规的具体执行情况；企业代表组织通过三方机制也可监督劳动法的执行情况。《劳动合同法》在第五章监督检查中，其第七十三、七十四条就是对于劳动行政部门如何监督劳动合同制度的规定。

二、劳动行政部门和工会组织介入劳动关系协调的意义以及协调的方式

1. 劳动行政部门的义务

国务院劳动行政部门和县级以上人民政府的劳动行政部门，以自己的名义，代表国家对劳动合同制度的实施进行监督管理的行政执法活动，内容包括用人单位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的情况。

2. 工会的义务

工会组织的产生以劳动者的团结权为基础。所谓团结权，又称劳动者结社权或劳动者组织权，一般是指劳动者为实现维持和改善劳动条件之基本目的，而结成暂时或永久的团体并使其运作的权利，具体

则指劳动者组织工会并参加工会活动的权利。

《工会法》第六条规定了维护职工的合法权益是工会的基本职责，工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益，工会通过平等协商和集体合同制度来协调劳动关系，维护企业职工的劳动权益。第十二条规定工会帮助、指导职工与企业以及实行企业化管理的事业单位签订劳动合同。

3. 劳动行政部门和工会介入劳动关系的意义

在劳动关系中，由于用人单位拥有具有稀缺和独占性的资本，以及由此产生的稀缺工作岗位，使其在劳动力市场中占有绝对的优势。而劳动者靠出卖自己的劳动力谋生，在劳动过程中处于被支配和被管理的地位，使其不得不依赖和从属于用人单位，在劳动过程中始终处于劣势地位。而劳动合同仍是这两个不平等主体签订，因此，通过劳动合同保护劳动者权益的作用是十分有限的。有学者将劳动关系的调整分为宏观、中观、微观三个层次，微观层次是指劳动者个人与用人单位之间通过劳动合同调整劳动关系，由于劳动者个人的力量弱小，无法与用人单位抗衡，依靠劳动合同是实现不了调整劳动关系目的的；宏观层次是国家通过立法从整体上对劳动关系进行调整，但由于其覆盖范围广，只涉及劳动基准，与劳动者个人的实际利益还有一定差距，其实用性较弱；中观层次是指工会代表劳动者集体参与协调劳动关系，特别是与企业进行平等协商，通过签订集体合同保障劳动者集体的劳动权益。这一方式弥补了微观和宏观调整方式的不足，既加强了劳动者的力量，又使劳动法的规定与企业的具体情况相结合，因此，各国都将此作为调整劳动关系的重要手段。我国由于现有的劳动力供给数量远远超过劳动力市场的需求量，劳动力处于绝对剩余状态，使劳动者处于更加不利的地位，除加强法制建设和签订劳动合同外，更需要工会通过参与调整劳动关系，给予劳动者有效的保护。

4. 劳动行政部门和工会介入劳动关系协调的方式

劳动行政部门和工会介入劳动关系协调的方式有很多种，其中一种就是对劳动合同制度的情况进行监督检查。《劳动合同法》第七十三条规定，县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的

监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见；第七十七条规定，工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

所以，在协调劳动关系方面，县级以上人民政府和工会扮演着重要角色。因此，对于在协调劳动关系方面起着重要作用的《劳动合同法》的实施，也是需要县级以上人民政府和工会等有关部门采取各种措施，推动劳动合同法的贯彻实施。

三、和谐劳动关系

在当前社会主义市场经济条件下，劳动关系是最直接、最基本、最重要的社会关系，劳动关系的和谐与稳定对和谐社会的构建起着决定性作用。

何谓和谐稳定的劳动关系，有人将其内涵进一步分解为“四个关系”：

第一，稳定和谐的劳动关系是劳资双方齐心协力、共谋发展的双赢关系；

第二，稳定和谐的劳动关系是劳资双方相互尊重、和谐相处的平等关系；

第三，稳定和谐的劳动关系是利益相容、矛盾协调的共生关系；

第四，稳定和谐的劳动关系是共同创造、共享成果的发展关系。^①

此外，和谐稳定的劳动关系一般具有这样的特征：一是企业凝聚力强，经营者和劳动者共谋发展的目标一致，在激烈的市场竞争面前，企业持续发展；二是经营者尊重职工在企业的知情权、参与权、管理权、监督权；劳动者立足岗位，做好本职，学好技术，完成各项生产任务；三是职工对企业认同感强，把积极性、创造性自觉地投入到企业生产经营之中；四是职工工资收入、福利待遇与企业效益同步增长；

^① 雷志汉：《构建稳定和谐的劳动关系》

五是职工的劳动就业权利基本得到保证；六是企业劳动环境良好。

要构建和发展和谐稳定的劳动关系需要社会多方面的努力，但创造良好的法制环境是关键。而《劳动合同法》的制定又是良好法制环境得以建立的基石，它通过完善劳动合同制度，将一切不利于劳动关系和谐稳定的制度因素予以剔除，并且结合新形势下劳动关系的特点建立新的制度促进劳动关系的稳定和谐。

《劳动合同法》的立法目的就是完善劳动合同制度，建立和谐劳动关系。因此，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应当推动劳动合同法的贯彻实施。

四、推动《劳动合同法》实施的方式方法

无论是县级以上人民政府劳动行政部门还是工会，首先应该重视《劳动合同法》的实施工作，其次，劳动行政部门和工会可以做的推动劳动合同法的贯彻实施的工作有很多，而且，可以分别从两个层面上采取相应的措施来推动《劳动合同法》的贯彻实施。

1. 县级以上人民政府劳动行政部门层面

首先，县级以上人民政府劳动行政等有关部门下达通知，使得辖区内的用人单位和劳动者进行学习，并且通知用人单位参照《劳动合同法》审视本单位关于用工方面是否存在与法律相抵触的地方，有的话及时进行更改。

同时，劳动行政部门可以组织培训班，通知辖区内用人单位相关工作负责人参加培训，邀请劳动合同法方面的专家进行讲解，以便使得用人单位相关工作的负责人能够准确地把握劳动合同法的精神，并且要求用人单位的相关负责人在本单位中举办类似的培训，使得用人单位的员工学习劳动合同法。

设立劳动合同法实施的顾问部门。劳动行政部门可以专门设立一个针对劳动合同实施过程中出现问题的咨询部门，及时解决用人单位和劳动者对于劳动合同法的实施过程中产生的疑惑。

制定考核制度，劳动行政部门可以定期或者不定期考核用人单位劳动合同法的实施情况，发现问题及时改正。

2. 工会层面

工会可在本用人单位中采取各种宣传的方式,例如分发学习劳动合同法的手册、召开会员大会、在单位内网上进行公布、制作宣传栏等等,使得员工共同学习《劳动合同法》;工会代表劳动者就劳动合同法的实施问题与用人单位进行协商;工会根据《劳动合同法》的每一条款,审视用人单位是否存在与条款相抵触的地方,尤其是涉及到劳动者切身利益的方面,例如劳动合同的内容、用人单位是否与满足签订无固定期限劳动合同的劳动者签订无固定期限劳动合同、对于新雇用的员工的试用期的规定是否符合法律的规定等等,发现问题及时与用人单位和劳动者进行协商;及时发现劳动合同在用人单位中的实施情况,汇总上报有关部门,供其他工会参考。

第三条【适用范围】 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。

【条文解读】

这是关于《劳动合同法》适用范围规定的用人单位的补充规定。

一、《劳动合同法》关于适用范围的规定

《劳动合同法》第二条规定,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(以下称用人单位),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。

《劳动法》第二条对劳动法的适用范围作了规定。根据《劳动法》第二条和1995年劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》,《劳动法》的适用范围具体为:

- (1) 各类企业和与之形成劳动关系的劳动者;
- (2) 个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者;
- (3) 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按

规定应实行劳动合同制度的工勤人员；

(4) 实行企业化管理的事业组织的人员；

(5) 其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者。排除了公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等。按照当时的设计，就是将劳动者分为两部分，一部分是公务员和参照公务员管理的人员，按照公务员进行管理；一部分按照《劳动法》进行管理。随着市场经济的发展，劳动关系呈现多样化，《劳动法》的调整范围已不适用劳动关系客观发展的需要。因此，《劳动合同法》在《劳动法》的基础上，扩大了适用范围。即增加了民办非企业单位等组织作为用人单位，并且将事业单位聘用制工作人员也纳入本法调整。此外，本法还根据征求意见的情况和现实劳动关系的需要，对非全日制用工作了专门规定。

二、《劳动合同法》第二条中的“等组织”不仅是指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，还包括会计师事务所、律师事务所等合伙组织、基金会等其他依法登记注册成立的单位。

（一）合伙：《民法通则》第 30 条曾经给合伙下定义：“个人合伙是指两个以上公民按照协议，各自提供资金、实物、技术等，合伙经营、共同劳动。”合伙有广义和狭义之分。广义的合伙包括营利性合伙、非营利性合伙及临时性合伙。狭义的合伙专指营利性合伙。所谓营利性合伙是指由两人（包括自然人和法人）以上根据共同协议而组成的营利性非法人组织。合伙由合伙合同和合伙组织两个不可分割的部分构成，前者是对合伙人有约束力的内部关系的体现，后者是全体合伙人作为整体与第三人发生法律关系的外部形式。合伙的特征：

1. 合伙具有团体性。这主要表现在合伙的人格、财产、利益和民事责任都具有相对独立性。这种独立性没有法人高，团体性没有法人强。

2. 合伙协议是合伙形成的基础条件。这与法人组织的成立不同，法人组织的成立须有章程，而合伙组织的成立只要求有合伙协议。自

然人或法人要组成联合体，合伙经营，必须在自愿的基础上签订合伙协议，通过合伙协议明确各合伙人间的权利义务关系。《合伙企业法》第8条明确规定，设立合伙必须有书面合伙协议，第13条规定了合伙协议的内容。

3. 合伙人共同出资、共同经营、共享收益、共担风险，并对合伙组织承担连带无限责任。

合伙联合体的形成基于合伙人相互间的信任和共同出资。同时，合伙人为了共同的经济目的，各合伙人应共同进行经营活动。各合伙人对合伙经营的收益、风险依照合伙协议约定的比例分配和分担，合伙协议没约定的，则由各合伙人平均分配和分担。而且，合伙人对合伙债务的承担并不以出资额为限，当一个或数个合伙人无力清偿合伙债务时，其他合伙人有代替清偿的责任。合伙人对合伙组织债务承担连带无限责任主要是为了保护债权人的合法权益。

1988年最高人民法院《关于贯彻执行〈民法通则〉若干问题的意见（试行）》第45条规定了合伙的民事主体地位：“起字号的个人合伙，在民事诉讼中，应当以依法核准登记的字号为诉讼当事人，并由合伙负责人为诉讼代表人。合伙负责人的诉讼行为，对全体合伙人发生法律效力。未起字号的个人合伙，合伙人在民事诉讼中为共同诉讼人。合伙人人数众多的，可以推举诉讼代表人参加诉讼。诉讼代表人的诉讼行为，对全体合伙人发生法律效力。推选诉讼代表人，应当办理书面手续。”依据这一规定，以是否有字号作为判断合伙是否有当事人能力的标准，起字号的合伙有当事人能力，未起字号的合伙没有当事人能力。1992年最高人民法院《关于适用〈民事诉讼法〉若干问题的意见》第40条明确规定，依法登记领取营业执照的合伙属于其他组织。第43条规定，个人合伙挂靠集体企业并以集体企业的名义从事生产经营活动的，在诉讼中，该个人合伙与其挂靠的集体企业为共同诉讼人。显然，第43条也是将合伙作为独立诉讼主体的。第47条却明确规定：“个人合伙的全体合伙人在诉讼中为共同诉讼人。个人合伙有依法核准登记的字号的，应在法律文书中注明登记的字号。全体合伙人可以推选代表人；被推选的代表人，应由全体合伙人出具推选书。”按照这一

规定，因合伙事务发生诉讼时，即使合伙有字号，合伙人仍是当事人，为共同诉讼人。

（二）基金会：基金会的产生是基于社会的需要，会随着社会发展有所改变。基金会是透过基金的结合，引导社会财富运用于公益慈善事业的法律与社会的非营利机构，其组织定位为财团法人的一种。其特征为：

1. 基金会是一个非营利机构。现代社会架构可分为公部门、私部门以及第三部门，第三部门又称非营利部门，基金会是非营利部门重要的一环，因此，基金会是一个非营利机构。

2. 基金会是一个社会机构。公部门是以照顾普遍多数民众为职责，私部门是以追求利润为目的，而非营利部门则是促进社会健全发展，因此，又称为社会部门。

3. 基金会是一个法律主体。依据我国法律规定，基金会的设立须向主管机关提出申请，经核准后向国务院民政部门和省、自治区、直辖市人民政府民政部门登记，取得法人资格，在我国其组织地位为法人团体的一种。

4. 基金会引导财富运用于公益目的。早期基金会的成立主要从事慈善救助事业，大多数基金会偏向做社会救济、奖学助学的工作；但经济成长后，政府部门随之扩大，社会福利与教育已是政府施政的重点，现代的基金会将其功能扩展至更宽广的公共领域，如学术研究、科技发展、医疗保健、环境保护，以及艺术、音乐、体育水准的提升等等，均是现代基金会推动的公益工作。美国“基金会指南”的定义：“基金会”是一种非政府、非营利组织，有其自己的基金，由基金会之受托人或董事管理，以维持或协助教育、社会、慈善、宗教等公共服务目的，而且提供补助金的公益性组织。

台湾“基金会”又称财团法人，指的是协会以外的所有非营利组织（特殊法人除外），范围非常广泛，有缺乏基金而需要募款的、也有基金雄厚而不须募款的；也有承接政府补助计划以及进行多项业务的、有的只做捐助或奖助的业务等。和台湾相较，美国的基金会范围就较为狭隘。综而言之，在我国，基金会是属于财团法人的一类，是以公

益为目的的，而其设立标准则是依法向各主管机关提出申请，并向国务院民政部门和省、自治区、直辖市人民政府民政部门登记。

《劳动合同法实施条例》将会计师事务所、律师事务所等合伙组织、基金会等其他依法登记注册成立的单位规定为用人单位，完善了《劳动合同法》关于适用范围的规定，拓展了用人单位的范围，弥补了《劳动合同法》例举式规定的局限性。