



《劳动合同法实施条例》学习培训辅导丛书

LAODONGHETONGFASHISHITIAOLIXUEXIPEIXUNFUDAOCONGSHU

主编 全国人大常委会法制工作委员会 张春萍
国务院法制办公室 韩江雪



中华人民共和国 劳动合同法实施条例 及基本知识解答

本书编写组

LAODONGHETONGFA
SHISHITIAOLI

人民日报出版社



《劳动合同法实施条例》学习培训辅导丛书

LAODONGHETONGFASHISHITIAOLIXUEXIPEIXUNFUDAOCONGSU

主编 全国人大常委会法制工作委员会 张春彦
国务院法制办公室 韩江雪



中华人民共和国 劳动合同法实施条例 及基本知识解答

本书编写组

人民出版社

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及基本知识解答/
《中华人民共和国劳动合同法实施条例及基本知识解答》

编写组编. —北京:人民日报出版社, 2008. 9

(《劳动合同法实施条例》学习培训辅导丛书)

ISBN 978-7-80208-697-5

I. 中… II. 中… III. 劳动合同法-条例-中国-问答

IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 145381 号

·《劳动合同法实施条例》学习培训辅导丛书·

书 名: 中华人民共和国劳动合同法实施条例及基本知识解答

作 者: 本书编写组

责任编辑: 欣 慧

封面设计: 博宏彩业

出版发行: 人民日报出版社

社 址: 北京金台西路 2 号

邮政编码: 100733

发行热线: (010)65369527 65369529

邮购热线: (010)65369534 65369530

编辑热线: (010)65369525

经 销: 新华书店

印 刷: 北京今朝印刷有限公司

开 本: 850×1168 1/32

字 数: 500 千字

印 张: 30

印 数: 1500

印 次: 2008 年 9 月第 1 版 2008 年 9 月 第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-80208-697-5

定 价: 75.50 元(全五册)

前 言

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》是与《中华人民共和国劳动合同法》相配套的重要法规之一，它的颁布实施是我国完善劳动合同立法的又一重大步骤，对于建立和谐稳定的劳动关系提供了又一重要法律保障。

在社会主义市场经济条件下，社会经济关系、劳动关系日趋多样化和复杂化，劳动关系矛盾更为突出，为了使劳动关系更加规范与和谐稳定地发展，迫切需要通过劳动立法进行调整。2008年1月《中华人民共和国劳动合同法》正式实施，它为进一步完善劳动合同制度、调整劳动关系、维护职工合法权益提供了又一重要法律保障。但是作为劳动合同立法中一部基本法律，它在内容上略显原则，因此在贯彻执行中，还需要制定实施条例与之相配套，以更好解决操作层面的问题。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》的颁布实施就是在这方面取得的重大成果，它必将在完善劳动合同制度、调整社会主义市场经济条件下的劳动关系、维护职工合法权益方面发挥重要作用。

为了帮助广大劳动行政工作者、工会工作者、企事业单位经营管理人员和职工尽快学好用好《中华人民共和国劳动合同法实施条例》，我们编写了这本学习问答。本书按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》的体例进行编写，其特点是编写严谨、依据充分、简明扼要、通俗易懂、方便使用，相信广大读者阅读本书后会开卷受益。

本书在编写过程中曾参考了有关资料，对其编著者表示衷心感谢。同时也对为本书出版付出辛勤劳动的出版社的同志表示衷心感谢。本书由戴文宪同志执笔和统改定稿。由于时间原因，加之水平有限，难免会有不当疏漏之处，恳请广大读者指正。

编著者 戴文宪

2008年9月

目 录

前 言	(1)
-----------	-----

中华人民共和国劳动合同法实施条例

第一章 总 则	(1)
第二章 劳动合同的订立	(1)
第三章 劳动合同的解除和终止	(4)
第四章 劳务派遣特别规定	(8)
第五章 法律责任	(8)
第六章 附 则	(9)

《劳动合同法实施条例》及相关劳动法律 知识解答

第一章 总 则	(10)
---------------	------

- 1.《劳动合同法实施条例》的立法目的是什么? (10)
- 2.政府、劳动行政部门和工会组织应当采取哪些
措施,推动《劳动合同法》的贯彻实施? (11)
- 3.什么是劳动合同法所称的劳动关系? (12)
- 4.《劳动合同法实施条例》对《劳动合同法》的适用范围

做了哪些进一步完善? (13)

第二章 劳动合同的订立 (14)

5. 什么是劳动合同? (14)

6. 订立劳动合同应遵循什么原则? (14)

7. 确定用人单位与劳动者建立劳动关系的依据是什么?
..... (15)

8. 《劳动合同法》规定的用人单位设立的分支机构
是否可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同?
..... (16)

9. 劳动者应签但不签劳动合同,用人单位如何应对?
..... (16)

10. 用人单位不与劳动者签订书面劳动合同,应承担
什么法律责任? (17)

11. 用人单位向劳动者每月支付二倍工资的起算时间
如何计算? (18)

12. 用人单位未开始用工时订立书面劳动合同,之后
补订劳动合同的,劳动合同的期限如何计算? (18)

13. 《劳动合同法》第七条规定的“职工名册”中,应当
包含哪些内容? (18)

14. 《劳动合同法》第十四条第二款第一项中的“连续
工作满十年”的含义和计算方法是什么? (19)

15. 用人单位在哪种劳动合同续延的情形下,应当与
劳动者订立无固定期限劳动合同? (20)

16. 用人单位与劳动者依法订立无固定期限劳动合同,
应按照什么原则确定其内容? (20)

17. 地方各级人民政府及县级以上人民政府有关部门 为安置困难人员就业而提供的给予岗位补贴和 社会保险补贴的公益性岗位,其劳动合同是否 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?	(21)
18. 为什么用人单位与劳动者不得在《劳动合同法》 第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定 其他的劳动合同终止条件?	(21)
19. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的,有关 劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业 危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等 事项,按什么标准执行?	(22)
20. 劳动者在试用期的工资标准如何确定?	(22)
21. 用人单位为劳动者提供的专项培训费用包括 哪些内容?	(23)
22. 劳动合同期限和服务期限不一致的如何处理?	(23)
第三章 劳动合同的解除和终止	(24)
23. 什么是劳动合同的解除?	(24)
24. 什么是劳动合同的终止?	(25)
25. 在哪些情形下,劳动者可以与用人单位解除 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?	(25)
26. 在哪些情形下,用人单位可以与劳动者解除 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?	(27)

27. 在哪些情形下,无固定期限劳动合同终止? (28)
28. 用人单位在选择以额外支付劳动者一个月工资形式解除劳动合同时,额外支付的一个月工资按照什么标准确定? (28)
29. 劳动者达到法定退休年龄时尚不能依法享受基本养老保险待遇的,用人单位是否可以终止劳动合同? (29)
30. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的,用人单位是否应当依法向劳动者支付经济补偿? (29)
31. 用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的,应向工伤职工支付哪些经济补偿? (30)
32. 用人单位出具的终止、解除劳动合同的证明应当写明哪些内容? (30)
33. 用人单位违反《劳动合同法》的规定解除或者终止劳动合同的,在依法支付了赔偿金后,是否还需要支付经济补偿? (31)
34. 在何种情形下,劳动者与用人单位解除了服务期的劳动合同,不属于违约和不需要支付违约金? (32)
35. 在哪些情形下,用人单位与劳动者解除了服务期的劳动合同,劳动者应当按照约定向用人单位支付违约金? (32)
36. 《劳动合同法》第四十七条规定的经济补偿月工资如何计算? (33)

第四章 劳务派遣特别规定 (34)

37. 什么是劳务派遣?	(34)
38. 为什么要对我国劳务派遣进行立法规范?	(35)
39. 什么是劳务派遣协议?	(36)
40. 用人单位可在哪些工作岗位使用劳务派遣用工?	(36)
41. 接受劳务派遣的用工单位应履行好哪些义务?	(37)
42. 劳务派遣单位能否与被派遣劳动者约定 试用期?	(37)
43. 劳务派遣单位为什么不得以非全日制用工形式 招用被派遣劳动者?	(38)
44. 用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位的 限制条件是什么?	(38)
45. 劳务派遣单位与被派遣劳动者解除或者终止 劳动合同的经济补偿怎样执行?	(39)
46. 劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者 劳动合同的如何处理?	(40)
47. 什么是劳务派遣单位?	(40)
48. 为什么用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位 或者所属单位派遣劳动者?	(41)
第五章 法律责任	(41)
49. 什么是违反劳动合同的法律责任?	(41)
50. 用人单位违反《劳动合同法》和实施条例有关 建立职工名册规定的,应当承担何种法律责任?	(42)
51. 用人单位依照《劳动合同法》的规定应当向劳动者	

每月支付 2 倍的工资或者应当向劳动者支付	
赔偿金而未支付的,应当承担何种法律责任?	(42)
52. 用工单位违反《劳动合同法》和《劳动合同法实施	
条例》有关劳务派遣规定的,应当承担何种法律	
责任?	(43)
第六章 附 则	(43)
53. 对违反《劳动合同法》及其实施条例的行为投诉、	
举报的,县级以上地方人民政府劳动行政部门	
应当如何处理?	(43)
54. 什么是劳动争议?	(43)
55. 劳动者与用人单位发生劳动争议如何处理?	(44)
56. 什么是劳动争议的调解、仲裁和诉讼?	(44)
57. 工会在处理劳动争议中如何发挥作用?	(45)
附录:中华人民共和国劳动合同法	(47)

中华人民共和国劳动合同法实施条例

(2008年9月3日国务院第25次常务会议通过)

第一章 总 则

第一条 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。

第二条 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。

第三条 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。

第二章 劳动合同的订立

第四条 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。

第五条 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。

第六条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；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，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条 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，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条 劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条 劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条 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，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经

经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

第十一条 除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条 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。

第十三条 用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

第十五条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费

用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

第三章 劳动合同的解除和终止

第十八条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

- (一) 劳动者与用人单位协商一致的；
- (二) 劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位的；
- (三) 劳动者在试用期内提前 3 日通知用人单位的；
- (四) 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的；
- (五) 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；
- (六) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (七) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- (八) 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (九) 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(十) 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；
(十一) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；

(十二) 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(十三) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第十九条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

(一) 用人单位与劳动者协商一致的；
(二) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
(三) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
(四) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

(六) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

(七) 劳动者被依法追究刑事责任的；

(八) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

(九) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(十) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；

(十一) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

(十二) 用人单位生产经营发生严重困难的；

(十三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(十四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

第二十二条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

第二十三条 用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

第二十四条 用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第二十五条 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔