

劳动人事部门、企业学习
培训、工作指定教材



中华人民共和国 劳动合同法实施条例 释义

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》
起草小组编写



中国市场出版社
China Market Press



中华人民共和国 劳动合同法实施条例 释义

人力资源和社会保障部
劳动合同法实施条例起草组 编

中国劳动和社会保障出版社

(北京) (Beijing)

(2008年12月第1版) (First Edition, December 2008)

(16开) (16 Open)

(300mm×165mm) (300mm×165mm)

(10印张) (10 Print Sheet)

(25.5万字) (25.5 Words)

(ISBN 978-7-5045-8888-8) (ISBN 978-7-5045-8888-8)

(定价: 35.00元) (Price: 35.00 Yuan)

(CIP数据) (CIP Data)

(CIP 2009.12) (CIP 2009.12)

(CIP 2009.12) (CIP 2009.12)



中华人民共和国 劳动合同法实施条例 释 义

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》起草小组 编写

(法律出版社法律文库) 劳动合同法实施条例

主 编 姜 伟 著 者 姜 伟

解 读 者 姜 伟 著 者 姜 伟

解 读 者 姜 伟

中国 市场 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释义/闫宝卿主编.

—北京: 中国市场出版社, 2008.9

ISBN 978 - 7 - 5092 - 0423 - 8

I. 中 ... II. 闫 ... 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 141151 号

书 名: 中华人民共和国劳动合同法实施条例释义
作 者: 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》起草小组
责任编辑: 卓 述
出版发行: 中国市场出版社
地 址: 北京市西城区月坛北小街 2 号院 3 号楼 (100837)
电 话: 编辑部 (010) 68037344 读者服务部 (010) 68022950
发行部 (010) 68021338 68020340 68053489
68024335 68033577 68033539
经 销: 新华书店
印 刷: 北京市亨利印刷有限公司
规 格: 880 × 1230 毫米 A5 15 印张 355 千字
版 本: 2008 年 9 月第 1 版
印 次: 2008 年 9 月第 1 次印刷
书 号: ISBN 978 - 7 - 5092 - 0423 - 8
定 价: 38.00 元

本书编委会

主 编：闫宝卿 邱小平 李 建

副主编：芮立新 党晓捷 茹英杰 彭高建

编写组成员（按姓氏笔画排列）：

吕鸿雁 刘瑞玲 刘 燕 沈水生

苏 玲 陈培勇 周 丽 林淑莉

高永贤 桂 桢

前 言

2007年6月29日,第十届全国人大常委会第二十八次会议审议通过《中华人民共和国劳动合同法》(以下称劳动合同法),同日,国家主席胡锦涛签署第65号主席令予以公布,自2008年1月1日起施行。劳动合同法是社会主义市场经济条件下全面调整劳动关系的一部重要法律,这部法律的公布施行,是贯彻落实科学发展观的重要举措,对于规范用人单位的用工行为,更好地保护劳动者合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,促进社会主义和谐社会建设;对于扩大国内消费需求,转变经济发展方式,建设创新型国家,促进国民经济又好又快发展,都具有十分重要的意义。

劳动合同法颁布以来,总的来看,全国劳动用工情况比较稳定,劳动关系比较和谐,企业正常生产经营活动也未因法律的实施受到明显的影响。广大劳动者对法律的颁布实施普遍持欢迎态度,希望能够真正得到落实。绝大多数企业对法律的贯彻实施是主动的、认真的,通过开展宣传培训、规范用工行为、完善劳动规章制度、加强劳动合同日常管理等措施,提高了人力资源管理水平,劳动合同签订率明显提高,劳动合同期限普遍延长。在贯彻实施过程中,一些用人单位和有关方面也反映,劳动合同法中一些规定比较原则、不明确、不具体,需要进一步予以完善。

为了推动劳动合同法的更好贯彻实施，国务院法制办会同原劳动和社会保障部以及全国总工会、企业代表组织等部门和单位，在广泛开展调研和座谈，并通过互联网等方式收集社会各界对劳动合同法意见的基础上，起草了《中华人民共和国劳动合同法实施条例（草案征求意见稿）》，多次送中央有关单位和各省、自治区、直辖市人民政府征求意见。2008年5月9日至5月20日，国务院法制办通过新华社发通稿公开征求社会各界对草案征求意见稿的意见，根据社会各界对草案的意见，国务院法制办会同人力资源和社会保障部等有关部门和单位，对草案进行了认真研究、反复修改，形成了报请国务院常务会议讨论的《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次常务会议原则通过《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（以下称实施条例），9月18日，国务院总理温家宝签署第535号国务院令予以公布，自公布之日起施行。

为了帮助广大用人单位、劳动者以及有关部门、司法机关、社会有关方面正确理解和贯彻执行劳动合同法以及实施条例，实施条例起草人员编写了本书。该书权威准确，解释全面，便于实务操作，可与劳动合同法释义一并作为学习、培训和实务工作的重要用书。

作者

2008年9月

目 录

中华人民共和国国务院令 (第 535 号)	(1)
中华人民共和国劳动合同法实施条例	(3)
中华人民共和国劳动合同法实施条例释义	(13)
中华人民共和国劳动合同法问答	(171)
附录:	
中华人民共和国劳动合同法 (2007 年 6 月 29 日 第十届全国人民代表大会常务委员会 第二十八次会议通过)	(356)
中华人民共和国就业促进法 (2007 年 8 月 30 日 第十届全国人民代表大会常务委员会 第二十九次会议通过)	(374)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 (2007 年 12 月 29 日第十届全国人民代表大会 常务委员会第三十一次会议通过)	(384)
国务院关于职工工作时间的规定 (1994 年 2 月 3 日 国务院令第 146 号发布 根据 1995 年 3 月 25 日 《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的 规定〉的决定》修订)	(394)

目 录

全国年节及纪念日放假办法 (1949 年 12 月 23 日 政务院发布 根据 1999 年 9 月 18 日《国务院 关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》 第一次修订 根据 2007 年 12 月 14 日《国务院 关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉 的决定》第二次修订)	(395)
职工带薪年休假条例 (2007 年 12 月 7 日 国务院 第 198 次常务会议通过 2007 年 12 月 14 日 中华人民共和国国务院令 第 514 号公布)	(396)
社会保险费征缴暂行条例 (1999 年 1 月 22 日 国务院令 第 259 号)	(398)
失业保险条例 (1999 年 1 月 22 日 国务院令 第 258 号)	(404)
工伤保险条例 (2003 年 4 月 27 日 国务院令 第 375 号)	(410)
劳动保障监察条例 (2004 年 11 月 1 日 国务院令 第 423 号)	(425)
工资支付暂行规定	(433)
劳动部关于企业实行不定时工作制和综合计算工时 工作制的审批办法 (1994 年 12 月 14 日 劳部发〔1994〕503 号)	(437)

中华人民共和国国务院令

第 535 号

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》已经 2008 年 9 月 3 日国务院第 25 次常务会议通过，现予公布，自公布之日起施行。

总理 温家宝

二〇〇八年九月十八日

中华人民共和国 劳动合同法实施条例

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的规定进行重整的;

(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。