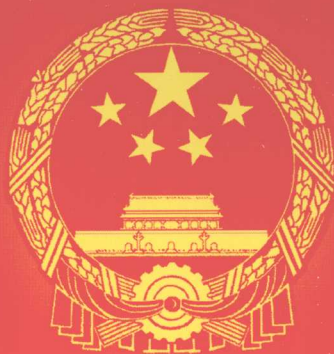


实用版



# 中华人民共和国 劳动合同法实施条例

中国法制出版社  
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

系本出立由国中

# 中华人民共和国 劳动合同法实施条例

对其提出法律草案、说明、草案修改、	大会列入议程
人民代表大会、国务院、	大会列入议程
国务院不通过、要重新审议其草案的列入本阶段	直、国务院、省、自治区、直辖市人大常委会或者其常委会
制定、国务院不通过、要重新审议其草案并具由本阶段	人大常委会大会列入议程
行政法规、国务院、国务院常务会议、国务院全体会议	人大常委会大会列入议程
法律草案、国务院、国务院常务会议、国务院全体会议	人大常委会大会列入议程
法律草案、国务院、国务院常务会议、国务院全体会议	人大常委会大会列入议程
国务院、国务院、国务院常务会议、国务院全体会议	人大常委会大会列入议程
国务院、国务院、国务院常务会议、国务院全体会议	人大常委会大会列入议程
国务院、国务院、国务院常务会议、国务院全体会议	人大常委会大会列入议程
国务院、国务院、国务院常务会议、国务院全体会议	人大常委会大会列入议程
国务院、国务院、国务院常务会议、国务院全体会议	人大常委会大会列入议程
国务院、国务院、国务院常务会议、国务院全体会议	人大常委会大会列入议程

中国法制出版社  
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

1. 裁  
2. 裁  
3. 裁

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：实用版/中国法制出版社编. —北京：中国法制出版社，2008.9  
ISBN 978 - 7 - 5093 - 0756 - 4

I. 中… II. 中… III. 劳动合同法 - 条例 - 中国  
IV. D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 141212 号

中华人民共和国劳动合同法实施条例

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONG HETONGFA SHISHI TIAOLI

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

印张/3.25 字数/87 千

版次/2008 年 9 月第 1 版

2008 年 9 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0756 - 4

定价：9.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真：66031119

网址：<http://www.zgfzs.com>

编辑部电话：66070042

市场营销部电话：66033393

邮购部电话：66033288

# 我国的立法体系

全国人民代表大会	修改宪法，制定、修改刑事、民事、国家机构的和其他的基本法律。
全国人民代表大会常务委员会	制定和修改除应当由全国人民代表大会制定的法律以外的其他法律；在全国人民代表大会闭会期间，对全国人民代表大会制定的法律进行部分补充和修改；解释法律。
国务院	根据宪法和法律，制定行政法规。
省、自治区、直辖市人民代表大会及其常务委员会	根据本行政区域的具体情况和实际需要，在不同宪法、法律、行政法规相抵触的前提下，制定地方性法规。
较大的市的人民代表大会及其常务委员会	根据本市的具体情况和实际需要，在不同宪法、法律、行政法规和本省、自治区的地方性法规相抵触的前提下，制定地方性法规，报批准后施行。
经济特区所在地的省、市的人民代表大会及其常务委员会	根据全国人民代表大会的授权决定，制定法规，在经济特区范围内实施。
民族自治地方的人民代表大会	依照当地民族的政治、经济和文化的特点，制定自治条例和单行条例，报批准后生效。 依照当地民族的特点，对法律和行政法规的规定作出变通的规定，但不得违背法律或者行政法规的基本原则，不得对宪法和民族区域自治法的规定以及其他有关法律、行政法规专门就民族自治地方所作的规定作出变通规定。
国务院各部、委员会、中国人民银行、审计署和具有行政管理职能的直属机构	根据法律和国务院的行政法规、决定、命令，在本部门的权限范围内，制定部门规章。
省、自治区、直辖市和较大的市的人民政府	根据法律、行政法规和本省、自治区、直辖市的地方性法规，制定地方政府规章。
中央军事委员会	根据宪法和法律制定军事法规，在武装力量内部实施。

- 注：1. 较大的市是指省、自治区的人民政府所在地的市，经济特区所在地的市和经国务院批准的较大的市。
2. 法的效力等级：宪法 > 法律 > 行政法规 > 地方性法规、部门规章、地方政府规章；地方性法规 > 本级和下级地方政府的规章；部门规章 = 地方政府规章。（>表示效力高于，=表示效力相等）
3. 司法解释：司法解释是最高人民法院对审判工作中具体应用法律问题 and 最高人民检察院对检察工作中具体应用法律问题所作的具有法律效力的解释，司法解释与被解释的有关法律规定一并作为人民法院或人民检察院处理案件的依据。

## 编辑说明

运用法律维护权利和利益，是读者选购法律图书的主要目的。法律文本单行本提供最基本的法律依据，但单纯的法律文本中的某些概念、术语，读者不易理解；法律释义类图书有助于读者理解法律的本义，但又过于繁杂、冗长。为方便读者，我们编辑了这套“实用版”法律图书，具有以下四方面鲜明特点：

1. **出版权威。**中国法制出版社是国务院法制办公室所属的中央级法律类图书专业出版社，是国家法律、行政法规文本的权威出版机构。

2. **法律文本规范。**法律条文利用了我社法律单行本的资源，与国家法律、行政法规正式版本完全一致，确保条文准确、权威。

3. **条文解读专业、权威。**本书中的解读都是从全国人大常委会法制工作委员会、国务院法制办公室等对条文的权威解读中精选、提炼而来，并用■标示出来，简单明了、通俗易懂、方便学习。

4. **附录实用。**书末收录经提炼的劳动合同相关文本、劳动诉讼流程图等，帮助您大大提高处理法律纠纷的效率。

2008年9月

## 劳动合同法实施条例法律要点提示

法律要点	法条	页码
劳动者解除劳动合同情形	《劳动合同法实施条例》第18条 《劳动合同法》第37、38条	第6页 第28页
用人单位解除劳动合同情形	《劳动合同法实施条例》第19条 《劳动合同法》第39、40条	第8页 第29页
经济补偿月工资计算标准	《劳动合同法实施条例》第27条	第13页
劳务派遣中的经济补偿	《劳动合同法实施条例》第31条	第14页
服务期违约金	《劳动合同法实施条例》第26条	第12页
工伤职工的劳动合同的终止	《劳动合同法实施条例》第23条	第10页
试用期工资标准	《劳动合同法实施条例》第15条	第5页
工作年限的计算	《劳动合同法实施条例》第10条	第4页
劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的处理	《劳动合同法实施条例》第5条	第2页
特殊劳动岗位	《劳动合同法实施条例》第12条	第5页
代通知金	《劳动合同法实施条例》第20条	第9页

## 《劳动合同法实施条例》与你

国务院2008年9月18日发布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》共有六章38条，主要就劳动合同法贯彻实施中有关无固定期限劳动合同、经济补偿与赔偿金的关系、劳务派遣等方面的问题作了规定。

### （一）关于无固定期限劳动合同解除的规定

《劳动合同法实施条例》第19条规定：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无固定期限劳动合同：（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。

## (二) 关于经济补偿与赔偿金的关系

《劳动合同法实施条例》第 25 条规定: 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同, 依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的, 不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

## (三) 关于劳务派遣

《劳动合同法实施条例》第 28 条规定: 用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位, 向本单位或者所属单位派遣劳动者的, 属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

第 30 条规定: 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 31 条规定: 劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿, 依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

第 32 条规定: 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, 依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

此外, 《劳动合同法实施条例》还对一些用人单位性质的界定、政府安置困难人员的特殊性质岗位的劳动合同、服务期与劳动合同期限关系、经济补偿月工资计算标准等问题作了规定。



# 目 录

中华人民共和国劳动合同法实施条例 .....	(1)
(2008年9月18日)	
中华人民共和国劳动合同法 .....	(18)
(2007年6月29日)	
中华人民共和国劳动法 .....	(43)
(1994年7月5日)	
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 .....	(57)
(2007年12月29日)	
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律 若干问题的解释 .....	(78)
(2001年4月16日)	
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律 若干问题的解释(二) .....	(81)
(2006年8月14日)	
<b>实用附录:</b>	
劳动合同书(参考文本) .....	(84)
劳动合同争议调解申请书(参考文本) .....	(93)
劳动合同争议仲裁申请书(参考文本) .....	(94)
劳动合同争议起诉状(参考文本) .....	(95)

# 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)

2008年9月18日国务院令 第535号公布

自公布之日起施行)

## 目 录

第一章 总 则

第二章 劳动合同的订立

第三章 劳动合同的解除和终止

第四章 劳务派遣特别规定

第五章 法律责任

第六章 附 则

## 第一章 总 则

**第一条 【立法目的】**<sup>①</sup> 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 【劳动合同法的贯彻实施】** 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

① 条文主旨为编者所加,下同。

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 【用人单位的界定】**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。

◆<sup>①</sup>《中华人民共和国合伙企业法》第2条规定，本法所称合伙企业，是指自然人、法人和其他组织依照本法在中国境内设立的普通合伙企业和有限合伙企业。

普通合伙企业由普通合伙人组成，合伙人对合伙企业债务承担无限连带责任。本法对普通合伙人承担责任的形式有特别规定的，从其规定。

有限合伙企业由普通合伙人和有限合伙人组成，普通合伙人对合伙企业债务承担无限连带责任，有限合伙人以其认缴的出资额为限对合伙企业债务承担责任。

◆《基金会管理条例》第2条规定，本条例所称基金会，是指利用自然人、法人或者其他组织捐赠的财产，以从事公益事业为目的，按照本条例的规定成立的非营利性法人。

## 第二章 劳动合同的订立

**第四条 【用人单位分支机构订立劳动合同的权限】**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 【劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的处理】**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，并依照劳动合同法的规定支付经济补偿。

<sup>①</sup> 本书中标有◆的部分，系编者为了帮助读者理解条文所增加の説明。

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。

◆《劳动合同法》第10条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

**第六条 【用工不满一年的书面劳动合同的补订】**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。

◆《劳动合同法》第82条第1款规定，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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

**第七条 【用工满一年的书面劳动合同的补订】**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。

◆《劳动合同法》第14条第1款规定，无固定期限劳动合

同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

**第八条 【职工名册】**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。

◆《劳动合同法》第7条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

**第九条 【连续工作年限的计算】**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 【原用人单位工作年限的计算】**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 【合法协商】**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。

◆《劳动合同法》第18条规定，劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

**第十二条 【特殊劳动岗位】**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 【劳动合同终止条件】**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。

◆《劳动合同法》第44条规定，有下列情形之一的，劳动合同终止：（一）劳动合同期满的；（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（四）用人单位被依法宣告破产的；（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。

**第十四条 【执行标准的确定】**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 【试用期工资标准】**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。

◆《劳动合同法》第19条规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期

限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

**第十六条 【培训费用】**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。

◆《劳动合同法》第22条规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

**第十七条 【服务期与劳动合同期限的关系】**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 【劳动者解除劳动合同情形】**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。

◆《劳动合同法》第 37 条规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

◆《劳动合同法》第 38 条规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；(二) 未及时足额支付劳动报酬的；(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；(四) 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；(五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；(六) 法



律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。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，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

**第十九条 【用人单位解除劳动合同情形】** 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