

# 劳动合同法实施条例全文(优秀9篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 劳动合同法实施条例全文篇一

### 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)用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(九)用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；

(十)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；

(十一)用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(十二)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；

(七)劳动者被依法追究刑事责任的；

(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。

第二十六条用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

(一) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(二) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

第二十七条劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

## 第四章劳务派遣特别规定

第二十八条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。

第二十九条用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条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。

第三十一条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。

第三十二条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。

## 第五章法律责任

第三十三条用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处元以上2万元以下的罚款。

第三十四条用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的，劳动行政部门应当责令用人单位支付。

第三十五条用工单位违反劳动合同法和本条例有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每位被派遣劳动者1000元以上5000元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

## 第六章附则

第三十六条对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报，县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》的规定处理。

第三十七条劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。

第三十八条本条例自公布之日起施行。

## 劳动合同法实施条例全文篇二

第二条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。

**【解读】**本条是关于劳动合同法适用范围的规定。

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。

## 一、企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织

企业是以盈利为目的的经济性组织,包括法人企业和非法人企业,是用人单位的主要组成部分,是本法的主要调整对象。个体经济组织是指雇工7个人以下的个体工商户。民办非企业单位是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人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。如民办学校、民办医院、民办图书馆、民办博物馆、民办科技馆等,目前民办非企业单位超过30万家。

本条第一款采取列举加概括的方式明确了用人单位的范围,就是说除列举的三类用人单位外,本款还规定“等组织”。需要注意的是,这里的“等”,属于“等外”,也就是说除列举的企业、个体经济组织、民办非企业单位三类组织外,其他组织与劳动者建立劳动关系,也适用本法。这三类组织以外的组织如会计师事务所、律师事务所等,它们的组织形式比较复杂,有的采取合伙制,有的采取合作制,它们不属于本条列举的任何一种组织形式,但他们招用助手、工勤人员等,也要签订劳动合同。因此,也需要适用本法。

## 二、国家机关、事业单位和社会团体

根据本条的规定,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,订立、履行、变更、解除或者终

止劳动合同，依照本法执行。

1. 国家机关。这里的国家机关包括国家权力机关、国家行政机关、司法机关、国家军事机关、政协等，其录用公务员和聘任制公务员，适用公务员法，不适用本法，国家机关招用工勤人员，需要签订劳动合同，就要适用劳动合同法。

2. 事业单位。事业单位适用本法，可以分为三种情况：一种是具有管理公共事务职能的组织，如证券监督管理委员会、保险监督管理委员会、银行业监督管理委员会等，其录用工作人员是参照公务员法进行管理，不适用本法。一种是实行企业化管理的事业单位，这类事业单位与职工签订的是劳动合同，适用本条的规定。还有一种事业单位如医院、学校、科研机构等，有的劳动者与单位签订的是劳动合同，签订劳动合同的，就要按照本条的规定执行；有的劳动者与单位签订的是聘用合同，签订聘用合同的，就要按照本法第九十六条的规定，即法律、行政法规和国务院规定另有规定的，就按照法律、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，也要按照本法执行。

3. 社会团体。按照《社会团体登记管理条例》的规定，社会团体是指中国公民自愿组成，为实现会员共同意愿，按照其章程开展活动的非营利性社会组织。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、工商联等人民团体和群众团体，文学艺术联合会、足球协会等文化艺术体育团体，法学会、医学会等学术研究团体，各种行业协会等社会经济团体。这些社会团体虽然公务员法没有明确规定参照，但实践中对列入国家编制序列的社会团体，除工勤人员外，其工作人员是比照公务员法进行管理的。除此以外的多数社会团体，如果作为用人单位与劳动者订立的是劳动合同，就按照本法进行调整。

三、非全日制用工和劳务派遣工

在征求意见的过程中，有些意见建议将一些灵活用工纳入劳动合同法的调整范围。如非全日制用工、退休人员重新就业、非法用工、劳务派遣用工等等。因此，除规范正常的劳动合同用工外，劳动合同法还对劳务派遣、非全日制用工作了规定，尽可能地扩大本法的调整范围。考虑到劳动合同法是规范用人单位与劳动者之间订立劳动合同的法律规范，对一些不规范的用工，本法不好调整。所以对家庭雇工、兼职人员、返聘的离退休人员等未作规定。

### 98-3 《劳动合同法》解读：第三条【劳动合同订立的原则和效力】

第三条订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。劳动合同依法订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

**【解读】**本条是关于劳动合同订立的原则和劳动合同的效力的规定。

#### 一、劳动合同订立的原则

1. 合法原则。合法是劳动合同有效的前提条件。所谓合法就是劳动合同的形式和内容必须符合法律、法规的规定。首先，劳动合同的形式要合法，如除非全日制用工外，劳动合同需要以书面形式订立，这是本法对劳动合同形式的要求。如果是口头合同，当双方发生争议，法律不承认其效力，用人单位要承担不订书面合同的法律后果，如本法第八十一条规定“用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当支付劳动者二倍的应得劳动报酬。”其次，劳动合同的内容要合法。本法第十七条规定了劳动合同的九项内容。有些内容，相关的法律、法规都有规定，用人单位和劳动者必须在法律规定的限度内作出具体规定，如关于劳动合同的期限，什么情况下应当订立固定期限，什么情况下应当订立无固定期限，应当符合本法的规定；关于

工作时间，不得违法国家关于工作时间的规定；关于劳动报酬，不得低于当地最低工资标准；还有劳动保护，不得低于国家规定的劳动保护标准等等。如果劳动合同的内容违法，劳动合同不仅不受法律保护，当事人还要承担相应的法律责任。

2. 公平原则。公平原则是指劳动合同的内容应当公平、合理。就是在符合法律规定的前提下，劳动合同双方公正、合理地确立双方的权利和义务。有些合同内容，相关劳动法律、法规往往只规定了一个最低标准，在此基础上双方自愿达成协议，就是合法的，但有时合法的未必公平、合理。如同一个岗位，两个资历、能力都相当的人，工资收入判别很大，或者能力强的收入比能力差的还低，就是不公平。再比如用人单位提供少量的培训费用培训劳动者，却要求劳动者订立较长的服务期，而且在服务期内不提高劳动者的工资或者不按照正常工资调整机制提高工资。这些都不违反法律的强制性规定，但不合理，不公平。此外，还要注意的是用人单位不能滥用优势地位，迫使劳动者订立不公平的合同。

公平原则是社会公德的体现，将公平原则作为劳动合同订立的原则，可以防止劳动合同当事人尤其是用人单位滥用优势地位，损害劳动者的权利，有利于平衡劳动合同双方当事人的利益，有利于建立和谐稳定的劳动关系。

3. 平等自愿原则。平等自愿原则包括两层含义，一是平等原则，一是自愿原则。所谓平等原则就是劳动者和用人单位在订立劳动合同时在法律地位是平等的，没有高低、从属之分，不存在命令和服从、管理和被管理关系。只有地位平等，双方才能自由表达真实的意思。当然在订立劳动合同后，劳动者成为用人单位的一员，受用人单位的管理，处于被管理者的地位，用人单位和劳动者的地位是不平等的。这里讲的平等，是法律上的平等，形式上的平等，在我国劳动力供大于求的形势下，多数劳动者和用人单位的地位实际上做不到平等。但用人单位不得于用优势地位，在订立劳动合同时附加不平等的条件。

自愿原则是指订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位双方的真实意志，是双方协商一致达成的，任何一方不得把自己的意志强加给另一方。自愿原则包括订不订立劳动合同由双方自愿，与谁订劳动合同由双方自愿，合同的内容双方自愿约定等。根据自愿原则，任何单位和个人不得强迫劳动者订立劳动合同。

4. 协商一致原则。协商一致就是用人单位和劳动者要对合同的内容达成一致意见。合同是双方意思表示一致的结果，劳动合同也是一种合同，也需要劳动者和用人单位双方协商一致，达成合意，一方不能凌驾于另一方之上，不得把自己的意志强加给对方，也不能强迫命令、胁迫对方订立劳动合同。在订立劳动合同时，用人单位和劳动者都要仔细研究合同的每项内容，进行充分的沟通和协商，解决分歧，达成一致意见。只有体现双方真实意志的劳动合同，双方才能忠实地按照合同约定履行。现实中劳动合同往往由用人单位提供格式合同文本，劳动者只需要签字就行了。格式合同文本对用人单位的权利规定得比较多，比较清楚，对劳动者的权利规定得少，规定得模糊。这样的劳动合同就很难说是协商一致的结果。因此，在使用格式合同时，劳动者要认真研究合同条文，对自己不利的要据理力争。

5. 诚实信用原则。就是在订立劳动合同时要诚实，讲信用。如在订立劳动合同时，双方都不得有欺诈行为。根据本法第八条的规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。双方都不得隐瞒真实情况。现实中，有的用人单位不告诉劳动者职业危害，或者提供的工作条件与约定的不一样等等；也有劳动者提供假凭的情况，这些行为都违反了诚实信用原则。此外，现实中还有的劳动者与用人单位订立了劳动合同，劳动者找到别的工作后，就悔约，不到用人单位工作，这也违反了诚实信用原则。诚实信用是合同法的一项基本原

则，也是劳动合同法的一项基本原则，它也是一项社会道德原则。

## 二、劳动合同的效力

劳动合同的效力就是劳动合同对当事人的约束力。根据本条的规定，劳动合同依法订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同规定的义务。劳动合同依法订立，就受法律保护。非依法律规定或者征得对方同意，任何一方不得擅自变更或者解除劳动合同，否则就要承担法律责任。劳动具体劳动合同的生效时间，当事人可以在劳动合同中约定，没有约定的，应当自双方签字之日起生效。在理解本条时应注意，劳动合同的生效时间和劳动关系的建立是两回事。劳动合同是劳动关系的表现形式，有的情况下劳动关系已建立，但并没有签订劳动合同；有的情况下劳动合同已生效，但并没有实际用工，劳动关系尚未建立。因此，违反劳动合同可以分为两种情况，一种是违反已经履行的劳动合同。这时劳动关系已建立，违反劳动合同约定，就要按照本法的规定承担违法责任，如本法第八十六条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当按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。”另一种就是违反已生效但尚未履行的劳动合同。这时劳动关系尚未建立，劳动合同法没有对这种情况下违反劳动合同的责任作出规定，这就需要合同双方在订立劳动合同时约定。这时劳动合同约定了违约责任的，按约定办，没有约定违约责任的，就无从承担责任。因此，在订立劳动合同时，双方应当在合同中约定履约责任。

### 98-5 《劳动合同法》解读：第五条【劳动关系三方机制】

第五条县级以上政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决劳动关系方面的重大问题。

**【解读】**本条是关于劳动关系三方机制的规定。

## 一、关于劳动关系三方机制

劳动关系三方协商机制，也称劳动关系三方原则。根据国际劳工组织1976年144号《三方协商促进国际劳工标准公约》规定，三方机制是指政府(通常以劳动部门为代表)、雇主和工人之间，就制定和实施经济和社会政策而进行的所有交往和活动。即由政府、雇主组织和工会通过一定的组织机构和运作机制共同处理所涉及劳动关系的问题，如劳动立法、经济与社会政策的制订、就业与劳动条件、工资水平、劳动标准、职业培训、社会保障、职业安全与卫生、劳动争议处理以及对产业行为的规范与防范等。三方机制协商劳动关系的机制或者说手段，是市场经济国家的通行做法，是“舶来品”，我们搞市场经济，也需要学习它，借鉴它。在计划经济条件下，劳动者与国家的利益是一体的，主要依靠行政手段调整劳动关系。随着改革开放的深入和社会主义市场经济体制的逐步建立，国家、企业、职工三方利益格局日益明晰，企业劳动关系发生了深刻的变化。在这种新形势下，依靠单一的行政手段调整劳动关系，显然与市场经济的变化不相适应。协调劳动关系已不仅仅是劳动保障部门的事情，通过政府、工会、企业组织建立三方协调机制已成为在市场经济条件下，保护稳定和谐的劳动关系和社会安定的必然选择。我国于1990年批准了国际劳工组织通过的《三方协商促进贯彻国际劳工标准公约》。1995年10月27日新修正的工会法第三十四条规定对三方机制作了规定，即：“各级政府劳动行政部门应当会同同级工会和企业方面代表，建立劳动关系三方协商机制，共同研究解决劳动关系方面的重大问题。”这是目前我国推行三方协商制度的主要法律依据。1995年8月，劳动和社会保障部、全国总工会、中国企业联合会联合宣布，国家将全面启动劳动关系三方(国家、企业、职工)协商机制，以协商的形式解决劳动关系中存在的各种问题。目前全国省级和市一级的三方机制已经基本建立。三方机制正逐步向县(市、区)和产业一级延伸，全国将建立多层次的社会层面的三方协调机制三

方机制与劳动合同制度、集体合同制度一起构成了稳定、协调和规范劳动关系的机制。

## 二、三方机制的组成

三方机制应当由三方组成，即由代表政府的劳动行政部门、代表职工地方总工会和代表用人单位的企业代表组织(企业联合会、企业家协会、商会等)。三方协商机制，实际上是一种平等对话的机制。政府、企业组织和工会组织三方的职能不能替代，各有侧重和相互独立，相互没有隶属关系，切实代表基层组织和会员的利益。

1. 政府代表。工会法中明确规定政府劳动行政部门是政府的代表。一直以来，我国参加国际劳工大会的政府代表也是劳动行政部门。由此可以看出，劳动关系三方代表中政府代表应该由政府劳动行政部门担任。

2. 企业组织代表。计划经济时期，全国各地建立了企业联合会(企业家协会)，应该说该组织代表的是国有企业。随着新建企业的迅猛发展，企业所有制形式呈现多元化，企业组织形式也呈现多元化，民间的商会、个体经营者协会、青年企业家协会、女企业家协会等相继出现，作为企业方代表，它们都可以成为三方协商机制的一方。目前，在中央层面，还是由中国企业联合会作为企业方代表。

3. 职工代表。由于三方机制是协商劳动关系方面的重大问题，它超出了具体企业的范围。因此，代表职工参加三方机制的是各级总工会。

## 三、三方机制要解决的问题

根据工会法和本法的规定，三方机制解决的是劳动关系方面的重大问题。如劳动就业、劳动报酬、社会保险、职业培训、劳动争议、劳动安全卫生、工作时间和休息休假、集体合同

和劳动合同等。

#### 四、建立三方机制的意义

社会主义市场经济体制的建立与完善，对劳动关系的调整提出了与其相适应的客观要求，因此，在企业从实行劳动合同制度到开展集体协商、签订集体合同，这些符合市场经济要求的法律制度，都是为了更好地调整企业的劳动关系，促进职工队伍的稳定和劳动关系的和谐，以保证经济建设的健康和持续发展。目前，我国劳动关系出现许多新问题，如就业压力大，劳动关系紧张，群体性突发事件增多、用人单位拖欠克扣劳动者工资、不为职工按时足额缴纳社保金、任意延长工作时间、非法收取劳动者押金等。协调劳动关系，一方面，要靠落实劳动合同制度，实行集体协商制度和集体合同制度。但是，仅在企业范围内推行集体协商和实行集体合同制度是不够的，从协调劳动关系的整个社会化发展要求来看，还需要建立起能够促进劳动关系协调与稳定的发展的三方机制。用三方协商机制来体现对更高层次上的劳动关系协调作用，促进各方利益主本的相对一致性，以达到三方共同利益和目标的实现。建立三方协商机制不仅不会取代和削弱企业劳动关系双方通过协商签订的集体合同的主体地位，更不会破坏企业建立起来的劳动关系的协调机制，反之，当三方协商机制的作用发挥出来的时候，它会积极引导双方更好地实现其签订的集体合同和协议，会指导帮助企业双方更好地通过协调机制来达到双方的目标。从这个意义上讲，建立有中国特色的劳动关系三方协商机制是我国社会主义发展的必然要求。

### 劳动合同法实施条例全文篇三

**第三条【新增的适用范围】**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。

[条文注释]

劳动合同法第二条明确规定适用范围为企业、个体经济组织、民办非企业单位,同时对其他组织适用劳动合同法作了抽象的规定,即“等组织”也属于劳动合同法的适用范围,但是,劳动合同法对“等组织”具体指哪些组织并未作出明确规定。

劳动合同法公布施行后,对于是否明确会计师事务所、律师事务所和基金会适用劳动合同法,存在着两种不同意见:一种意见认为,会计师事务所、律师事务所、税务师事务所、审计师事务所、专利事务所等合伙组织和基金会,属于社会团体、或者民办非企业单位等组织,自然应当适用劳动合同法;另一种意见认为,劳动合同法第二条并未明确适用会计师事务所、律师事务所和基金会,实践中,这些组织并不与劳动者签订劳动合同,在这些组织工作的人员的合法劳动权益得不到相应的保障。

针对上述理解上的分歧,实施条例明确规定会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会属于可以适用劳动合同法的范围。同时,包括会计师事务所、律师事务所在内的各类合伙组织是指依法成立的社会中介服务机构,对于个人举办的上述组织非合伙的组织,实施条例则暂时未明确规定适用劳动合同法。当然,必须说明的一点是,实施条例仅仅是根据目前的实际情况,对劳动合同法第二条规定的“等组织”作了部分界定和明确,今后随着实践的发展,还可能对“等组织”的含义作出进一步的阐释。

[参见]

## 劳动合同法实施条例全文篇四

**第四条【分支机构订立劳动合同的资格】**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,可以受用人单位委托与劳动者订立劳动合同。

[条文注释]

本条是关于用人单位分支机构与劳动者签订劳动合同的规定。

随着我国社会主义市场经济的发展和现代企业制度的推行,用人单位的设置发生了一些新的变化,出现了大量的分支机构,如子公司、分公司、分行、分厂、分店、代表处、办事处等。

《中华人民共和国公司法》第十四条第二款规定:公司可以设立子公司,子公司具有法人资格,依法独立承担民事责任。由此可见,子公司具有独立的法律地位,但是是否可以作为直接的用工主体,独立承担相应的法律责任,除子公司外,用人单位的其他各类分支机构是否具备用工主体资格,是否可以与劳动者订立劳动合同,都没有法律依据。

实施条例以分支机构是否依法取得营业执照或者登记证书为标准,分别赋予不同类型的分支机构与劳动者订立劳动合同的不同权利义务:(1)对依法取得营业执照或者登记证书的分支机构,赋予其用工主体资格,允许其作为用人单位直接与劳动者订立劳动合同。(2)对未依法取得营业执照或者登记证书的分支机构,可以在用人单位的委托下,与劳动者签订劳动合同。

[参见]

## 劳动合同法实施条例全文篇五

第一条【立法宗旨】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。

[条文注释]

劳动合同法自6月29日公布、1月1日施行以来,对于规范双方当事人权利和义务,保护劳动者的合法权益,发挥了重要作用。但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。

劳动合同法实施条例作为劳动合同法的配套行政法规，两者应当作为一个有机体、密不可分，绝不能将两者割裂开来进行理解。比如：实施条例对解除无固定期限劳动合同的情形作了规定。全面理解是指应当理解按照实施条例和劳动合同法中解除劳动合同的所有规定解除无固定期限劳动合同。即实施条例规定的这些情形不仅是解除无固定期限劳动合同的情形，也是解除固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限劳动合同的情形；不能仅依据这些情形就解除劳动合同，还必须依据劳动合同法关于解除劳动合同的条件、程序、不得解除劳动合同的情形以及经济补偿等的规定解除劳动合同。

**第二条【有关方面的贯彻实施】**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，应当采取措施，推动劳动合同法的贯彻实施，促进劳动关系的和谐。

[参见]

## 劳动合同法实施条例全文篇六

**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。

(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；

(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。

(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(七)劳动者被依法追究刑事责任的；

(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。

第二十六条 用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

(一) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(二) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

第二十七条 劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或

者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

第二十八条 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。

第二十九条 用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条 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。

第三十一条 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。

第三十二条 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。

第三十三条 用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。

第三十四条 用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的，劳动行政部门应当责令用人单位支付。

第三十五条 用工单位违反劳动合同法和本条例有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每位被派遣劳动者1000元以上5000元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

第三十六条 对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报，县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》的规定处理。

第三十七条 劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。 第三十八条 本条例自公布之日起施行。

## 劳动合同法实施条例全文篇七

第三条【新增的适用范围】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。

[条文注释]

劳动合同法第二条明确规定适用范围为企业、个体经济组织、民办非企业单位，同时对其他组织适用劳动合同法作了抽象的规定，即“等组织”也属于劳动法的适用范围，但是，劳动合同法对“等组织”具体指哪些组织并未作出明确规定。

劳动合同法公布施行后，对于是否明确会计师事务所、律师事务所和基金会适用劳动合同法，存在着两种不同意见：一种意见认为，会计师事务所、律师事务所、税务师事务所、审计师事务所、专利事务所等合伙组织和基金会，属于社会团体、或者民办非企业单位等组织，自然应当适用劳动合同法；另一种意见认为，劳动合同法第二条并未明确适用会计师事务所、律师事务所和基金会，实践中，这些组织并不与劳动者签订劳动合同，在这些组织工作的人员的合法劳动权益得不到相应的保障。

针对上述理解上的分歧，实施条例明确规定会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会属于可以适用劳动法的范

围。同时,包括会计师事务所、律师事务所在内的各类合伙组织是指依法成立的社会中介服务机构,对于个人举办的上述组织非合伙的组织,实施条例则暂时未明确规定适用劳动合同法。当然,必须说明的一点是,实施条例仅仅是根据目前的实际情况,对劳动合同法第二条规定的”等组织“作了部分界定和明确,今后随着实践的发展,还可能对”等组织“的含义作出进一步的阐释。

[参见]

## 劳动合同法实施条例全文篇八

情况的汇报

《劳动合同法》于2007年6月29日经十一届全国人大常委会第28次会议通过,并于2008年1月1日起正式施行。该法的立法宗旨在于调整劳动关系,保护劳动者合法权益,促进社会和谐。近年来,准旗经济发展迅猛,采矿业和生产制造业成为我旗经济格局的重心,劳动者的数量快速增长,为切实贯彻《劳动合同法》,尽快达到劳动合同签订率百分百的目标,准旗劳动保障监察大队结合我旗实际情况,立足部门职能,全力做好对《劳动合同法》的贯彻实施工作。

### 一、贯彻实施《劳动合同法》主要工作情况

#### (一) 学习、宣传、贯彻《劳动合同法》的具体措施。

1、强化宣传培训,加大宣传力度。《劳动合同法》实施后,准旗劳动保障监察部门进一步加大了宣传培训力度,采取多种形式广泛开展宣传培训活动。积极与新闻媒体合作,加强对《劳动合同法》法律知识的宣传。旗人事劳动和社会保障部门组织举办各类《劳动合同法》专题学习培训班共xx次,培训劳动者xx人,发放《劳动合同法》及相关法律法规的学习手册xx本,《劳动合同法》宣传单xx份,督促各苏木乡镇

和劳动密集型企业不定期悬挂宣传《劳动合同法》的条（横）幅。

双方利益平衡，准旗劳动保障职能部门组织人员深入企业，为企业提供相关政策法规的咨询指导服务，帮助企业加强劳动合同管理。同时积极配合企业开展集体合同签订的宣传发动和培训工作，促进企业内部工资集体协商机制的建立。依法签订劳动合同已逐步成为自觉行为，而劳动者依靠法律维护自身权益的意识也明显增强，并逐渐把用人单位是否执行《劳动合同法》作为择业的重要条件。

3、加强劳动用工的动态监控，做好应急处置工作。《劳动合同法》实施后，准旗劳动保障监察部门加强了对用人单位劳动用工的监控力度，密切关注用人单位的用工情况。如遇突发事件，劳动保障等部门将随时随地协调跟进，并及时向上级部门报告，及时发布信息，把握舆论主导权。同时，《劳动合同法》实施后，群众举报投诉渠道均保持畅通。劳动保障部门加大了监督检查工作力度，每年都开展了签订和履行劳动合同情况专项检查。

## （二）《劳动合同法》实施基本情况。

1、《劳动合同法》的实施促进了劳动合同签订率的提高。

《劳动合同法》明确规定用人单位必须和劳动者签订书面劳动合同并参加社会保险，否则将支付较高的违法成本。这些规定对用人单位起到了明显的约束作用。《劳动合同法》颁布实施后，经过广泛的宣传培训工作，全旗各类企业签订劳动合同的主动性积极性较高。据统计，至今年止，我旗企业在岗职工约xx万人，签订劳动合同的xx万余人，劳动合同签订率约xx%。合同签订率虽然低，但比《劳动合同法》实施之前呈逐年增长态势。

2、《劳动合同法》的实施促进了用人单位与劳动者签订劳动合同期限向长期化方向发展。《劳动合同法》强制用人单位

与劳动者签订劳动合同，并鼓励签订无固定期限劳动合同，这是从法律层面促使用人单位改变用工短期行为。《劳动合同法》实施后，全旗各类企业与职工签订劳动合同的期限，从以前的一年期限为主，逐渐转变为三至五年期限为主，符合签订无固定期限劳动合同的均依法签订无固定期限劳动合同，促使劳动者和用人单位之间建立的劳动关系更为稳固。

3、《劳动合同法》的实施促进了用人单位用工管理行为的不断规范。《劳动合同法》规定用人单位要把规章制度作为劳动合同内容，要求劳动合同制度化、法律化，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，从根本上促使用人单位规范内部管理行为和外部经营行为，从而有利于用人单位和劳动者双方建立稳定的劳动关系。《劳动合同法》颁布实施后，全旗各类企业对规章制度、员工手册及时进行了清理修改，日常管理更趋向符合《劳动合同法》的规定。企业在遵守执行工作时间、劳动报酬、社会保险等方面有了明显好转。企业用工逐步规范，劳动关系日渐稳定。

### （三）劳动保障监察执法工作情况

1、积极开展日常巡查。准旗劳动保障监察部门根据法定权限，对用人单位进行劳动保障审查，深入企业、矿山，对企业执行《劳动合同法》等法律法规情况进行检查，纠正用人单位的违法违规行为，指导用人单位规范执行《劳动合同法》等有关劳动法律法规。

2、积极开展专项监察，进一步规范企业用工制度。针对劳动者流动性比较大的行业如建筑业、制造业、采矿业和服务业等劳动密集型企业中职工劳动合同的订立、流动就业人员的使用等企业劳动用工存在的问题，劳动保障部门每年都开展了用人单位工资支付及民工流动情况、社会保险费征缴情况、禁止使用童工、妇女权益保护、就业准入制度实施情况、劳动力市场整治等一系列的专项监察。

3、认真受理劳动者的举报投诉。劳动保障部门建立了对劳动违法行为的举报、投诉处理制度，向社会公布举报电话，设置举报信箱。劳动保障部门工作人员不分节假日，不分早中晚，废寝忘食，不厌其烦地调处劳动纠纷。劳动保障监察员始终坚持“有诉必接，有险必救，有难必帮，有求必应”的服务宗旨，做到事事有回音，件件有落实，使全旗没有发生一起劳资纠纷突发事件，维护了我旗和谐的劳动关系和社会稳定。

从《劳动合同法》实施以来至今，准旗劳动保障监察大队共检查用人单位xx户，涉及劳动者xx人，指导依法签订劳动合同xx人，清理拖欠劳动者工资xx万元，退还员工押金、保证金、风险金xx余万元，检查督促用人单位缴纳社会保险费xx万余元。

## 二 《劳动合同法》实施过程中遇到的主要困难和问题

（一）部分用人单位对劳动合同的认识存在片面性。目前还存在部分用人单位与劳动者不签订劳动合同的情形。部分企业对《劳动合同法》的实施持观望态度，维持原有的用工方式，不与劳动者签订劳动合同，还有部分企业对《劳动合同法》的实施持消极态度，不但不与劳动者签订劳动合同，而且不遵守法律规定，严重违规用工。有的企业与劳动者订立口头劳动合同，随意与劳动者解除劳动关系。

（二）劳动者不愿签订劳动合同的现象依然存在。

《劳动合同法》对用人单位与劳动者签订书面劳动合同作出了明确规定，但据部分企业反映，企业要求员工签订劳动合同，但部分员工不愿签订。这部分员工有的是因为误解签订劳动合同后限制其自由流动，有的是因为不愿缴纳社会保险费。

（三）部分用人单位和劳动者参加社会保险意愿不强。有些

用人单位和劳动者不愿参加社会保险，主要原因有：个别私营企业误导劳动者，使劳动者误认为参加社会保险会减少收入，造成劳动者参保意愿不强；一些企业认为参加社会保险大大地增加了成本，企业承担不起；一些员工对参加社会保险认识不足，认为参不参保无所谓。

（四）劳动保障监察队伍建设有待加强。

方因素制约，执法阻力较大，执行困难随时随地存在，劳动保障监察的作用不能充分发挥。

### 三、今后工作打算

根据检查发现的问题，我们今后在推动《劳动合同法》的贯彻实施中，还要继续做好以下两项工作：

一是进一步深入宣传贯彻《劳动合同法》。一方面，要认真做好对企业经营者的宣传和引导工作，使他们正确认识和理解《劳动合同法》，消除误解和疑虑，自觉树立责任意识，切实履行社会责任。另一方面，要面向职工宣传，让职工了解和掌握法律知识，使其自觉运用法律武器维护自身合法权益。

二是强化执法监督检查。要切实加大对用人单位执行《劳动合同法》的监察力度，发现问题要敢于和善于与企业协商、沟通，及时纠正和处理违规行为。

## 劳动合同法实施条例全文篇九

《劳动合同法》实施以来，由于对《劳动合同法》存在一定的误解，以及《劳动合同法》规定也存在一定的模糊性，导致在实施中出现了一些问题，如无固定期限劳动合同是否是“铁饭碗”、“终身制”的恢复，用人单位滥用劳务派遣用工形式是否会侵害劳动者合法权益，经济补偿金和经济赔偿金能否同时适用，未订立书面劳动合同如何支付二倍工资，

满一年未订立书面劳动合同如何签订无固定期限劳动合同，劳动者拒签书面劳动合同怎么办，连续工作十年如何计算等等，这些问题的出现一定程度上阻碍了《劳动合同法》贯彻落实，影响了《劳动合同法》实施效果的发挥。

《劳动合同法》实施9个多月来，社会各界的评价总体是积极的。人们普遍认为，这是一部适应改革开放以来劳动关系发展需要，反映广大劳动者与用人单位要求，体现更好贯彻科学发展观、构建社会主义和谐社会精神的重要法律。这些分歧和问题的存在，造成一些用人单位对《劳动合同法》的执行，有的持观望态度，有的千方百计规避，影响了《劳动合同法》的顺利实施和立法宗旨的实现。

为了消除分歧和模糊认识，国务院法制办、原劳动和社会保障部先后三次征求26个中央有关部门、单位和省市的意见，并且通过中国的政府法制信息网公开向社会各界征求意见，几易其稿形成了《劳动合同法实施条例》。其颁布实施开创了我国一个法律实施条例制定的先河，具有重要的现实意义。

《劳动合同法实施条例》作为《劳动合同法》的配套行政法规，在坚持一致性原则、协调性原则以及可操作性原则的基础上，结合实施中出现的问题，对《劳动合同法》的有关规定进行明晰化，消除对《劳动合同法》的误解，增加《劳动合同法》的可操作性。

《劳动合同法实施条例》从劳动者和用人单位两个角度，集中列举了包括无固定期限劳动合同在内的劳动合同解除的条件，以消除对无固定期限劳动合同就是“铁饭碗”、“终身制”的误解。《劳动合同法实施条例》第18条对分散在《劳动合同法》有关条款中的劳动者可以解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的情形归纳起来进行了集中列举；第19条对分散在《劳动合同法》有关条款中的用人单位可以解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的情形归纳起来进行了集中列举。《劳动合同法实施条例》集中列举

可以解除劳动合同的情形，就是为了消除对无固定期限劳动合同的误解，标明无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”、“终身制”，《劳动合同法》已经规定了多种可以解除无固定期限劳动合同的情形。鼓励用人单位与劳动者订立无固定期限劳动合同，发挥无固定期限劳动合同的积极作用。

首先，这个实施条例的颁行，开创了我国法律实施条例制定的新模式，拓展了开门立法、民主立法的内涵。应该说，到现在为止，我国还没有一项法律的实施条例像《劳动合同法实施条例》这样动用如此多的社会力量，经历这么多的立法程序，受到如此大的社会关注。它的制定和颁行，并不像其它法律实施条例那样只是简单的法条细化，而是针对社会上存在的理解分歧和模糊认识，有目的、有原则、有选择地，以法典编纂的方式制定的，无论是制定方式还是具体内容，都具有开创性意义。

其次，条例的制定和实施，澄清了误解，回应了社会的需求和劳动者的呼声，维护了法律的严肃性。《劳动合同法》施行后，有些用人单位片面理解法律中有关无固定期限劳动合同的规定，将其等同于过去的“铁饭碗”、“终身制”，且认为增加了用人单位的用人成本，有些单位还以变相方式违法裁员，许多员工迫切要求有关方面制止这些行为。实施条例将分散在《劳动合同法》中用人单位可以依法解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的14种情形作了归纳，澄清无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”、“终身制”。

再次，实施条例强化了维护劳动者合法权益的《劳动合同法》立法宗旨，为有关部门保护劳动者合法权益、维护稳定和谐的劳动关系奠定了基础，为《劳动合同法》的顺利实施扫清了障碍，铺平了道路。对用工单位规避劳动合同法律义务、利用劳务派遣单位以非全日制用工形式招用劳动者等侵害劳动者合法权益的行为，实施条例作出了明确规定，不仅突出了法律的一致性和可操作性，而且体现了劳动关系的平衡和协调。实施条例准确体现《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。

《劳动合同法实施条例》为了避免用人单位滥用劳务派遣用工形式，规避用人单位应当承担的法律义务，侵害劳动者的合法权益，用六个条文细化了《劳动合同法》关于劳务派遣的规定。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67条规定的不得设立的劳务派遣单位；第29条进一步强调用工单位依据《劳动合同法》第62条规定应当的义务；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条规定被派遣劳动者可以依照《劳动合同法》第46条、第47条的规定获得经济补偿；第32条规定被派遣劳动者被违法解除或者终止劳动合同的，可以依照《劳动合同法》第48条的规定要求继续履行劳动合同，被派遣劳动者不要求继续履行劳动合同的，可以要求支付赔偿金；第35条规定进一步强化了用工单位和劳务派遣单位的连带责任。

为了解决《劳动合同法》实施过程中出现的经济补偿金和经济赔偿金能否重复适用的分歧，《劳动合同法实施条例》进行了专门的规定。《劳动合同法》第46条规定用人单位依法解除或终止劳动合同应当支付经济补偿，同时第87条规定用人单位违法解除或者终止劳动合同，应当支付赔偿金。用人单位违法解除或者终止劳动合同时支付经济赔偿金后，是否还要支付经济补偿金，实践中有很大分歧，《劳动合同法实施条例》第25条对此进行了明确规定“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87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”。

同时，《劳动合同法实施条例》为促进《劳动合同法》的贯彻落实，还对《劳动合同法》实施过程中出现的具体问题进行了明确规定，以增强《劳动合同法》的可操作性：

(1) 针对用人单位未与劳动者订立书面劳动合同，用人单位如何支付二倍工资，以及用人单位超过一年未与劳动者订立书面劳动合同，双方如何签订无固定期限劳动合同的具体操作问题，《劳动合同法实施条例》第6条、第7条明确规定：(1)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两倍的工资，起算时间为用工之日起满一个月的次日至补订书面劳动合同的前一日，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，并支付经济补偿；(2)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，用人单位应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

(2) 针对劳动者故意拖延或拒签书面劳动合同的问题，《劳动合同法实施条例》第5条规定，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，用人单位可以书面通知劳动者终止劳动关系，用人单位只需支付劳动者实际工作时间的劳动报酬，并不需支付经济补偿。

(3) 针对部分用人单位故意曲解“连续工作满十年”意思，规避与劳动者订立无固定期限劳动合同的行为，《劳动合同法实施条例》第9条规定，连续工作满2019年的起始时间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10条规定，非因劳动者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。

(4) 针对用人单位专业技术培训费的认定问题，《劳动合同法实施条例》第16条细化了专业技术培训费用的范围，即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。避免用人单位随意增加专业技术培训费用，借以提高劳动者的违约金数额。

(5) 针对经济补偿金计算标准不明确的问题，《劳动合同法实施条例》第27条规定，经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入；如劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算；劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

尽管《劳动合同法实施条例》结合《劳动合同法》实施过程中出现的问题作出了大量的有针对性的、可操作性的规定，对《劳动合同法》的贯彻落实起到了重大的推进作用。但《劳动合同法》的实施过程中还有一些问题没有得到很好的解决。如：中间有短期中断的是否为连续工作，如何界定劳务派遣适用的“临时性、辅助性、替代性岗位”的范围等都是《劳动合同法》实施过程中需要解决的问题，如这些问题不能得到很好的解决也会影响《劳动合同法》的贯彻落实。

随着国家对《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》的宣传引导，随着《劳动合同法》相关配套法律法规的完善，随着用人单位依法用工意识的增强，随着劳动者维权意识提高，随着国家对《劳动合同法》实施的监督检查以及劳动争议调解仲裁工作完善，《劳动合同法》必将得到更好的贯彻落实。

一、劳动合同的分类《劳动合同法》第十二条规定：劳动合同分为固定期限劳动合同、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。《劳动合同法》将劳动合同分为三种，即固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同，这三种合同各自具有特点，彼此之间有所区别，签订的条件也不尽相同。法律中也进行界定。例如，对于以完成一定工作任务为期限的劳动

合同，主要适用于临时性工作的劳动合同，可以约定完成工作后劳动合同即行终止。二、劳动合同期限的选择方式”约定选择劳动合同是劳动者与用人单位双方意思自治的产物，关于合同期限的选择，主要取决于用人单位与劳动者协商一致。这一原理也体现在《劳动合同法》第十三、十四、十五条各自的第二款。无论是签订固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同，还是以完成一定工作任务为期限的劳动合同，依法都可由劳动合同双方当事人无条件地协商选择。法定选择劳动合同期限的约定选择是一般规则，但对于无固定期限劳动合同还存在特殊规则法定选择，即在符合法律所规定的条件下，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。其含义主要包括：第一，劳动合同解除是劳动合同的提前终止。对于定期合同而言，是在合同目的完全实现之前，并且合同当事人双方仍具备法律资格时终止，而不同于因合同目的完全实现或合同当事人丧失法律资格而终止的情形。

第二，劳动合同解除是劳动合同因合同当事人依法作出提前终止合同的意思表示而终止。在具备合同解除的条件而无合同当事人解除合同的意思表示时，劳动合同仍未解除。因而，劳动合同解除不同于劳动合同的当然终止或强制终止，当然终止或强制终止表明，劳动合同在一定法律事实出现后无需当事人的终止合同之意思表示。劳动合同的解除，可依不同标准进行分类。按照合同解除的方式不同，可分为协议解除和单方解除；按照合同解除条件的依据是法规还是合同，可分为法定解除和约定解除；按照导致合同解除的原因中是否含有对方当事人过错，可分为有过错解除和无过错解除。本条规定了固定期限劳动合同、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可以解除的种情形，其实就是对《劳动合同法》第条、第条、第条、第条的简单罗列，其实，本条的立法目的是由于无固定期限劳动合同的规定在实践中一直存在争议，因此，本条宣传意义远大于其现实意义，目的就是宣传无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”，无固定期限劳动合同和固定期限劳动合同、以完成一定工作任

务为期限的劳动合同一样，在符合法定条件下同样可以解除。

根据《劳动合同法》的规定，可以签订无固定期限劳动合同的主要条件如下：《劳动合同法》第十四条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。”因此，满足四个条件之一的劳动者都可以与用人单位签订无固定期限劳动合同。满足第十四条中（一）、（二）、（三）项的劳动者，可以选择签订固定期限或无固定期限劳动合同，劳动者不提出签订固定期限劳动合同的，用人单位要与之签订无固定期限劳动合同。如果用人单位自用工之日起满一年不与劳动者签订劳动合同的，就会被自动视为双方签订无固定期限劳动合同，无需劳动者提出。注意到本条中关于可以签订无固定期限的情形都是强调“连续”工作，即是“不间断”工作，满足“连续性”工作是前提条件。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同 含义以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。某一项工作或工程开始的时间以及完成时间就是劳动合同的开始和终止时间。这个时间段有时是可以预计的，而有时是不可预计的，但是因为这种合同是以一定工作任务的完成时间作为劳动合同终止的时间的，所以，严格意义上来讲，这种合同属于“有期限劳动合同”。对任务的要求这项任务具

有的特点是：这项任务必须明确、具体，有任务完成的验收标准，不能笼统地做岗位描述；以完成这项任务为目标；具有临时性、季节性的特点。”用人单位与烟区季节工可以签订这种合同烟区的季节工季节性很强，他们每年在固定时间都会被雇用，时间一般从年初的、月份工作到、’月份。雇农民技工来收割烟叶，是季节性的，并且有具体的时间，大概持续( ) \_\_\_ 个月。他们的工作有考核标准，即是将烟叶收割完毕。根据上述以完成一定工作任务为期限的劳动合同对任务的要求，可以判断，该用人单位可以与农民技工签订“以完成一定工作任务为期限的合同”。

对于十几年以上的烟区季节工可以不签订无固定期限劳动合同由于季节工具有很强的季节性，虽然季节工在用人单位十几年以上，在用人单位的工作不是连续性的。所以不满足《劳动合同法》第十四条中关于签订无固定期限劳动合同的条件，所以，对于十几年以上的烟区季节工，法律没有强制必须签定无固定期限劳动合同。六、季节工退休之后享受同岗同薪即使以完成一定工作任务为期限的劳动合同的具体终止时间不好确定，但还是有终止时间的，不同于无固定期限劳动合同。以完成一定工作任务为期限的劳动合同本质上是属于固定期限劳动合同，用人单位还是要缴纳社会保险费的。劳动者享受工资福利，要遵守用人单位的规章制度。因此，在季节工到达法定退休年龄之后，同样可以与正式工一样，享受养老保险。

劳动争议仲裁制度是国家确立的高效、及时处理和化解劳资纠纷的专项劳动法律制度，是处理劳资纠纷所必经的，劳动者和用人单位只有在不服劳动争议仲裁裁定时，方可在法定时限内向人民法院申请民事诉讼。