

2023年劳动合同实施条例第十条解释(通用5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。那么合同应该怎么制定才合适呢？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

劳动合同实施条例第十条解释篇一

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]

劳动合同实施条例第十条解释篇二

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]

劳动合同实施条例第十条解释篇三

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]

劳动合同实施条例第十条解释篇四

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]

劳动合同实施条例第十条解释篇五

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

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。