

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动合同法实施条例解读>>

13位ISBN编号：9787504574107

10位ISBN编号：7504574104

出版时间：2008-11

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：杨志明 主编

页数：319

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

内容概要

《条例》在坚持一致性、协调性、可操作性原则的基础上，细化了劳动合同的内容，完善了劳动合同制度。

具体来说，可以从以下五个方面来理解和把握这部法规的主要内容：（一）完善了订立劳动合同的相关规定。

《条例》对劳动合同订立的主体做了补充规定，明确了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，并解决了用人单位分支机构如何签订劳动合同的问题。

另外，针对社会上对劳动者达到法定退休年龄如何适用法律的问题，《条例》明确规定，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

同时，对实践中反映有的劳动者不与用人单位签订劳动合同问题，在明确用人单位责任的基础上，相应确立了用人单位的权利，规定自用工之日起一个月内，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位可以与劳动者终止劳动关系，无需支付经济补偿；超过一个月的，用人单位可以终止劳动关系，但必须支付经济补偿。

（二）明确了订立和解除无固定期限劳动合同的有关内容。

针对社会上存在的关于无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”的误解，《条例》归纳了劳动者可以解除劳动合同的13种情形和用人单位可以解除劳动合同的14种情形。

虽然这些情形在劳动合同法中都有规定，但《条例》采用集中表达的方式，更加明确了只要符合法定条件，用人单位和劳动者都可以依法解除包括无固定期限劳动合同在内的各类劳动合同。

针对实践中部分用人单位规避签订无固定期限劳动合同的行为，《条例》对“连续工作满10年”的起始时间和非劳动者本人原因被安排到新用人单位工作的工作年限如何计算作出了明确规定。

同时，《条例》明确规定劳动者依据劳动合同法第十四条第二款提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当订立，对劳动合同其他内容，双方要按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定。

《条例》还明确了协商不一致时，有关劳动报酬和劳动条件等内容的适用标准，既可防止用人单位在签订无固定期限劳动合同时故意压低劳动报酬等标准，又能防止劳动者提出不合理的要求。

（三）对劳务派遣的相关问题作出了具体补充规定。

为防止劳务派遣单位规避应承担的法律义务，《条例》明确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，在解除、终止劳动合同时，应依照法律规定的情形和标准向被派遣劳动者支付经济补偿。

同时，进一步细化了劳务派遣单位的设立条件，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，都属于法律规定用人单位不得设立劳务派遣单位的情形。

在明确劳务派遣单位法律责任的基础上，《条例》又进一步重申了用工单位要履行提供相应的劳动条件和劳动保护等义务，并补充规定了用工单位违反有关劳务派遣规定的法律责任。

（四）补充完善了经济补偿制度。

针对用人单位违反法律规定解除或者终止劳动合同情形下支付赔偿金与经济补偿的关系问题，《条例》明确规定支付赔偿金后，不再支付经济补偿。

针对用人单位可能滥用以完成一定工作任务为期限的劳动合同规避经济补偿的问题，《条例》补充规定了以完成一定工作任务为期限的劳动合同的终止，用人单位也应支付经济补偿，从而进一步平衡了用人单位与劳动者签订不同类型劳动合同的解雇成本。

对法律未做规定的计算经济补偿的月工资标准的问题，《条例》也进行了补充，并再次重申了用人单位依法终止工伤职工的劳动合同时，除支付经济补偿外，还应支付一次性医疗补助金和伤残就业补助金。

（五）进一步规范了用人单位与劳动者约定服务期的规定。

针对劳动力流动过程中争议较多的专业技术培训费用问题，为更好地保护用人单位对劳动者进行专业技术培训的积极性，《条例》明确了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

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

有凭证的培训费用、培训期间的差旅费以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

针对实践中反映出来的服务期与劳动合同期限不一致的问题,《条例》明确规定以服务期为准,双方另有约定的,从其约定。

针对在服务期内解除劳动合同是否应支付违约金的问题,《条例》按照过错的不同做出了区分,规定因用人单位的过错解除劳动合同的,劳动者无需支付违约金;因劳动者的过错而解除劳动合同的,劳动者应当支付违约金。

??此外,《条例》对劳动合同法贯彻落实过程中容易产生歧义的一些条款进一步作出了明确规定,如对劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时劳动标准的适用、公益性岗位适用劳动合同法的问题等,作出了必要的衔接和细化;对用人单位建立职工名册的内容和没有建立职工名册的法律责任等作出了具体规定。

??全面贯彻落实劳动合同法和《条例》,既涉及政府职能的转变,也涉及用人单位和劳动者思想观念、行为方式和利益格局的调整,是一项长期而艰巨的任务。

各级劳动保障部门要从促进劳动关系和谐稳定,推动社会主义和谐社会建设的高度,把落实《条例》作为全面贯彻落实劳动合同法的重要举措,认真抓好贯彻实施工作。

进一步开展有针对性的宣传引导工作,引导广大用人单位和劳动者加深对法律法规的了解与领会,确保《条例》顺利贯彻实施。

抓紧完善地方配套法规政策,要结合本地实际,因地制宜地制定本地区实施办法,解决法律实施中的区域差别问题。

进一步加大培训力度,帮助劳动保障系统的干部职工和广大企业、劳动者正确地理解《条例》的精神实质和主要内容。

继续推动用人单位和劳动者签订劳动合同,提高劳动合同签订率。

加强对企业劳动用工管理的指导和服务,指导企业建立健全劳动合同管理台账,依法制定和完善劳动规章制度,实现劳动用工管理的规范化和制度化。

加大劳动保障监察工作力度,依法查处违反劳动保障法律法规的行为。

进一步加大劳动争议处理力度,密切关注劳动关系的新动向,增强工作的预见性,确保劳动争议及时、稳妥解决。

??做好《条例》的贯彻实施,关系到广大劳动者的切身利益,关系到劳动关系的和谐稳定,关系到社会主义和谐社会建设。

我们一定要认真贯彻落实党的十七大精神,扎实工作、开拓进取,全面推进法律和《条例》的贯彻实施,努力开创发展和谐劳动关系的新局面!

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

书籍目录

第一部分 《劳动合同法实施条例》解读 第一章 总则 第一条【立法目的】 第二条【相关部门工作职责】 第三条【适用范围的补充规定】 第二章 劳动合同的订立 第四条【用人单位分支机构用工主体资格】 第五条【劳动者不愿签订劳动合同时劳动关系的处理】 第六条【自用工之日起超过一个月不满一年未订立书面劳动合同的处理】 第七条【自用工之日起满一年未订立书面劳动合同的处理】 第八条【职工名册的内容】 第九条【连续工作满10年的起始时间】 第十条【劳动者非因本人原因变动用人单位时工作年限的计算】 第十一条【满足劳动合同法第十四条第二款规定情形时,订立无固定期限劳动合同的原则】 第十二条【公益性岗位劳动合同的法律适用】 第十三条【劳动合同终止条件约定的限制】 第十四条【劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时劳动标准的适用选择】 第十五条【劳动者试用期工资标准】 第十六条【培训费用的内容】 第十七条【劳动合同期满而服务期未到期时劳动合同的效力】 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的情形】 第十九条【用人单位解除劳动合同的情形】 第二十条【代通知金的工资标准】 第二十一条【法定退休劳动合同终止】 第二十二条【以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止时的经济补偿】 第二十三条【工伤职工劳动合同解除与终止时的待遇】 第二十四条【终止、解除劳动合同的证明】 第二十五条【赔偿金与经济补偿的关系及计算】 第二十六条【服务期内解除劳动合同违约金的支付】 第二十七条【经济补偿的月工资标准】 第四章 劳务派遣特别规定 第二十八条【自设劳务派遣单位的界定】 第二十九条【用工单位严格履行法定义务】 第三十条【劳务派遣单位用工形式的限制】 第三十一条【劳务派遣关系中解除或者终止劳动合同的经济补偿】 第三十二条【劳务派遣单位违法解除或者终止劳动合同的法律责任】 第五章 法律责任 第三十三条【不建立职工名册的法律责任】 第三十四条【劳动行政部门对用人单位违法行为的监管职责】 第三十五条【用工单位违反劳务派遣规定的法律责任】 第六章 附则 第三十六条【投诉、举报的处理依据】 第三十七条【劳动合同争议处理依据】 第三十八条【实施日期】 第二部分 《劳动合同法实施条例》贯彻实施文件 中华人民共和国劳动合同法实施条例 人力资源和社会保障部关于做好《中华人民共和国劳动合同法实施条例》贯彻落实工作的通知 人力资源和社会保障部关于印发《中华人民共和国劳动合同法实施条例》宣传提纲的通知 第三部分 附录 中华人民共和国劳动合同法 中华人民共和国就业促进法 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 工伤保险条例 劳动保障监察条例 职工带薪年休假条例 关于工资总额组成的规定 企业职工患病或非因工负伤医疗期规定 工资支付暂行规定 最低工资规定 机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法 企业职工带薪年休假实施办法 劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

章节摘录

《中华人民共和国劳动合同法》（2007年6月29日）第七条 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。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（2008年9月18日）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，劳动行政部门可以责令用人单位支付。

[条文解读]本条是对用人单位违反劳动合同法有关支付两倍工资和赔偿金规定时劳动行政部门职责的规定。

《劳动合同法》第八十二条、第八十三条、第八十五条及第八十七条规定了用人单位不依法与劳动者订立书面劳动合同、违反有关试用期规定、不依法支付劳动报酬等以及违法解除或者终止劳动合同所应承担的法律责任。

但是对于这几条规定中涉及的二倍工资或者赔偿金的法律责任能否通过劳动保障监察途径实现，实践中有着不同的理解和意见。

对此，本条对于劳动行政部门的监督检查职责进一步予以明确，对于用人单位存在以上违法行为的，劳动行政部门要依法查处，发现用人单位未依法支付劳动者二倍工资或赔偿金的，应当依法责令用人单位支付二倍工资或赔偿金。

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

编辑推荐

《中华人民共和国劳动合同法实施条例解读》由人力资源和社会保障部劳动关系司编写的。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>