

<<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>>

13位ISBN编号：9787503688478

10位ISBN编号：7503688475

出版时间：2008-10

出版时间：法律出版社

作者：法律出版社法规中心

页数：94

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

当今社会，法律发挥的作用越来越大，涉及社会生活的方方面面。

然而，晦涩的专业术语，艰深的法律理论，庞杂的立法体系，这些法律与生俱来的特点，却都成为了读者理解、掌握法律的障碍。

为了解决这个矛盾，本社特组织编辑出版了这套法律注释本系列丛书。

除了法律文本为权威标准文本外，还最大限度地突出了本套书的实用性与易用性，本套书有以下特点：

- (1) 权威部门审定。

本丛书皆由全国人大常委会法制工作委员会、国务院法制办公室的相关立法同志进行审定，内容准确权威；

- (2) 法律适用提要。

每本书都由立法机关相关专家撰写该法的适用提要，帮助读者对每一个法的精神和精髓有更深入的理解；

- (3) 重点法条注释。

对重点法条进行条文注释，且每个条文都提炼出条文主旨，帮助读者准确理解法条内容；

- (4) 相关配套规定。

书末附录一些较为重要的相关法律、法规和司法解释，使读者在使用中更为方便、实用。

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

书籍目录

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》适用提要 中华人民共和国劳动合同法实施条例 第一章 总则 第一条 立法宗旨 第二条 有关方面的贯彻实施 第三条 新增的适用范围 第二章 劳动合同的订立 第四条 分支机构订立劳动合同的资格 第五条 一月内劳动者拒不签订劳动合同的处理 第六条 超过一月不满一年劳动者拒不签订劳动合同的处理 第七条 满一年用人单位未与劳动者订立劳动合同的处理 第八条 职工名册的内容 第九条 连续工作满10年的含义 第十条 工作年限的计算 第十一条 订立无固定期限劳动合同 第十二条 公益性就业岗位 第十三条 不得约定劳动合同终止条件 第十四条 注册地与履行地 第十五条 试用期工资 第十六条 培训费用的内容 第十七条 服务期与劳动合同期限 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 额外支付一个月工资的标准 第二十一条 法定退休年龄与劳动合同终止 第二十二条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止的经济补偿 第二十三条 工伤待遇与经济补偿的关系 第二十四条 解除或者终止劳动合同证明的内容 第二十五条 赔偿金与经济补偿的关系 第二十六条 服务期与违约金 第二十七条 经济补偿月工资的计算 第四章 劳务派遣特别规定 第二十八条 不得设立的劳务派遣单位 第二十九条 用工单位义务 第三十条 劳务派遣不得以非全日制招工 第三十一条 解除、终止的经济补偿 第三十二条 违法解除或者终止的赔偿 第五章 法律责任 第三十三条 用人单位违法建立职工名册的责任 第三十四条 用人单位欠工资或者赔偿金的的责任 第三十五条 用工单位的违法责任 第六章 附则 第三十六条 监察 第三十七条 调解仲裁 第三十八条 施行时间附录 中华人民共和国劳动合同法(2007.6.29) 中华人民共和国劳动法(1994.7.5) 中华人民共和国就业促进法(2007.8.30) 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007.12.29) 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(2001.4.16) 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)(2006.8.14)

<<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实施条例》适用提要一、制定实施条例的必要性劳动合同法作为一部构建和发展和谐稳定劳动关系的重要法律，自公布施行以来，对于规范双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，发挥了重要作用。

经过各方面的努力，劳动合同法的贯彻实施取得了阶段性效果，可以概括为“两升一降”：一是劳动合同签订率上升。

据26个省（区、市）调查统计，上半年企业劳动合同签订率达到90%—96%，比去年底上升3-8个百分点。

二是带动社会保险参保人数上升和基金征缴工作。

今年1~6月，全国参加养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育保险职工人数比去年底分别新增。

770万人、365万人、875万人、852万人、677万人，全国五项社会保险基金总收入6105亿元，比去年同期增长31%。

三是短期劳动合同数量逐步下降，从各地情况看，一年以下期限的劳动合同数量明显减少，三至五年以及无固定期限劳动合同数量明显增加。

但是，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可以同时适用。

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。

二、起草实施条例的工作过程国务院对制定实施条例高度重视。

法制办、原劳动与社会保障部遵照国务院领导同志抓紧研究制定实施条例的指示精神，组织力量研究起草实施条例，先后三次征求了全国人大财经委、全国人大常委会法工委、最高人民法院、发展改革委、财政部、商务部、国资委、全国总工会、台盟中央、全国工商联等26个中央有关部门、单位和各省、自治区、直辖市人民政府的意见。

2008年5月8日至5月20日，通过中国政府法制信息网公开向社会各界征求对草案的意见，共收到各方面的反馈意见82236条。

经国务院法制办、人力资源社会保障部与全国人大财经委、全国人大常委会法工委、国资委、全国总工会、台盟中央、全国工商联等单位反复沟通协调、认真研究修改，形成了《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次常务会议审议并原则通过了这个草案。

2008年9月18日，温家宝总理签署第535号国务院令，公布了这个实施条例，实施条例自公布之日起施行。

三、起草实施条例遵循的基本原则在起草实施条例的过程中，主要把握了以下三个基本原则：一是一致性原则。

实施条例作为劳动合同法的配套行政法规，必须维护劳动合同法的严肃性和权威性，与劳动合同法规定的制度相一致。

二是协调性原则。

实施条例根据劳动合同法的规定，妥善处理经济发展和就业的关系、企业发展和维护职工合法权益的关系、保护职工利益长远目标与现阶段目标的关系，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。

三是可操作性原则。

实施条例重点针对劳动合同法中比较原则的规定和一些社会上存在误解的条款，作出具体的规定和必要的衔接，增强劳动合同法的可操作性。

四、全面准确理解、认真贯彻实施劳动合同法及其实施条例全面准确理解是认真贯彻实施劳动合同法及其实施条例的重要前提，认真贯彻实施是全面准确理解劳动合同法及其实施条例的实际效果。

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

因此，全面准确理解和认真贯彻实施是统一的，两者缺一不可。

（一）全面准确理解劳动合同法及其实施条例。

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。

全面理解是指应当统筹、整体地理解劳动合同法及其实施条例规定的所有条文，不能片面理解、不能有所遗漏，防止“一叶障目，不见泰山”；正确理解是指应当理解劳动合同法及其实施条例的准确、真实的含义，不能有所偏差，不能误解。

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。

准确理解是指应当正确无误的理解。

比如劳动者不能胜任工作的含义。

劳动者不能胜任工作，从横向比较的角度，既指劳动者不能按照用人单位的规定或者要求完成劳动合同中约定的工作任务，又指劳动者不能达到同样工作经历、同样工种、同样工作岗位、同样工作技能等的其他劳动者完成工作任务的水平。

从纵向比较的角度看，同一个劳动者因工作年限、工作能力的变化，用人单位赋予其担当更加重要、更加繁重的工作任务是无可厚非的。

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>