

# 中華人民共和國國務院

國務院令 第 535 號

## 中華人民共和國勞動合同法實施條例

### 第一章 總則

**第一條** 為了貫徹實施《中華人民共和國勞動合同法》（以下簡稱勞動合同法），制定本條例。

**第二條** 各級人民政府和縣級以上人民政府勞動行政等有關部門以及工會等組織，應當採取措施，推動勞動合同法的貫徹實施，促進勞動關係的和諧。

**第三條** 依法成立的會計師事務所、律師事務所等合夥組織和基金會，屬於勞動合同法規定的用人單位。

### 第二章 勞動合同的訂立

**第四條** 勞動合同法規定的用人單位設立的分支機構，依法取得營業執照或者登記證書的，可以作為用人單位與勞動者訂立勞動合同；未依法取得營業執照或者登記證書的，受用人單位委託可以與勞動者訂立勞動合同。

**第五條** 自用工之日起一個月內，經用人單位書面通知後，勞動者不與用人單位訂立書面勞動合同的，用人單位應當書面通知勞動者終止勞動關係，無需向勞動者支付經濟補償，但是應當依法向勞動者支付其實際工作時間的勞動報酬。

**第六條** 用人單位自用工之日起超過一個月不滿一年未與勞動者訂立書面勞動合同的，應當依照勞動合同法第八十二條的規定向勞動者每月支付兩倍的工資，並與勞動者補訂書面勞動合同；勞動者不與用人單位訂立書面勞動合同的，用人單位應當書面通知勞動者終止勞動關係，並依照勞動合同法第四十七條的規定支付經濟補償。

前款規定的用人單位向勞動者每月支付兩倍工資的起算時間為用工之日起滿一個月的次日，截止時間為補訂書面勞動合同的前一日。

**第七條** 用人單位自用工之日起滿一年未與勞動者訂立書面勞動合同的，自用工之日起滿一個月的次日至滿一年的前一日應當依照勞動合同法第八十二條的規定向勞動者每月支付兩倍的工資，並視為自用工之日起滿一年的當日已經與勞動者訂立無固定期限勞動合同，應當立即與勞動者補訂書面勞動合同。

**第八條** 勞動合同法**第七條** 規定的職工名冊，應當包括勞動者姓名、性別、公民身份號碼、戶籍地址及現住址、聯繫方式、用工形式、用工起始時間、勞動合同期限等內容。

**第九條** 勞動合同法**第十四條** 第二款規定的連續工作滿10年的起始時間，應當自用人單位用工之日起計算，包括勞動合同法施行前的工作年限。

**第十條** 勞動者非因本人原因從原用人單位被安排到新用人單位工作的，勞動者在原用人單位的工作年限合併計算為新用人單位的工作年限。原用人單位已經向勞動者支付經濟補償的，新用人單位在依法解除、終止勞動合同計算支付經濟補償的工作年限時，不再計算勞動者在原用人單位的工作年限。

**第十一條** 除勞動者與用人單位協商一致的情形外，勞動者依照勞動合同法**第十四條** 第二款的規定，提出訂立無固定期限勞動合同的，用人單位應當與其訂立無固定期限勞動合同。對勞動合同的內容，雙方應當按照合法、公平、平等自願、協商一致、誠實信用的原則協商確定；對協商不一致的內容，依照勞動合同法**第十八條** 的規定執行。

**第十二條** 地方各級人民政府及縣級以上地方人民政府有關部門為安置就業困難人員提供的給予崗位補貼和社會保險補貼的公益性崗位，其勞動合同不適用勞動合同法有關無固定期限勞動合同的規定以及支付經濟補償的規定。

**第十三條** 用人單位與勞動者不得在勞動合同法**第四十四條** 規定的勞動合同終止情形之外約定其他的勞動合同終止條件。

**第十四條** 勞動合同履行地與用人單位註冊地不一致的，有關勞動者的最低工資標準、勞動保護、勞動條件、職業危害防護和本地區上年度職工月平均工資標準等事項，按照勞動合同履行地的有關規定執行；用人單位註冊地的有關標準高於勞動合同履行地的有關標準，且用人單位與勞動者約定按照用人單位註冊地的有關規定執行的，從其約定。

**第十五條** 勞動者在試用期的工資不得低於本單位相同崗位最低檔工資的80%或者不得低於勞動合同約定工資的80%，並不得低於用人單位所在地的最低工資標準。

**第十六條** 勞動合同法**第二十二條** 第二款規定的培訓費用，包括用人單位為了對勞動者進行專業技術培訓而支付的有憑證的培訓費用、培訓期間的差旅費用以及因培訓產生的用於該勞動者的其他直接費用。

**第十七條** 勞動合同期滿，但是用人單位與勞動者依照勞動合同法**第二十二條** 的規定約定的服務期尚未到期的，勞動合同應當續延至服務期滿；雙方另有約定的，從其約定。

### 第三章 勞動合同的解除和終止

**第十八條** 有下列情形之一的，依照勞動合同法規定的條件、程式，勞動者可以與用人單位解除固定期限勞動合同、無固定期限勞動合同或者以完成一定工作任務為期限的勞動合同：

- (一) 勞動者與用人單位協商一致的；
- (二) 勞動者提前 30 日以書面形式通知用人單位的；
- (三) 勞動者在試用期內提前 3 日通知用人單位的；
- (四) 用人單位未按照勞動合同約定提供勞動保護或者勞動條件的；
- (五) 用人單位未及時足額支付勞動報酬的；
- (六) 用人單位未依法為勞動者繳納社會保險費的；
- (七) 用人單位的規章制度違反法律、法規的規定，損害勞動者權益的；
- (八) 用人單位以欺詐、脅迫的手段或者乘人之危，使勞動者在違背真實意思的情況下訂立或者變更勞動合同的；
- (九) 用人單位在勞動合同中免除自己的法定責任、排除勞動者權利的；
- (十) 用人單位違反法律、行政法規強制性規定的；
- (十一) 用人單位以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫勞動者勞動的；
- (十二) 用人單位違章指揮、強令冒險作業危及勞動者人身安全的；
- (十三) 法律、行政法規規定勞動者可以解除勞動合同的其他情形。

**第十九條** 有下列情形之一的，依照勞動合同法規定的條件、程式，用人單位可以與勞動者解除固定期限勞動合同、無固定期限勞動合同或者以完成一定工作任務為期限的勞動合同：

- (一) 用人單位與勞動者協商一致的；
- (二) 勞動者在試用期間被證明不符合錄用條件的；

- (三)勞動者嚴重違反用人單位的規章制度的；
- (四)勞動者嚴重失職，營私舞弊，給用人單位造成重大損害的；
- (五)勞動者同時與其他用人單位建立勞動關係，對完成本單位的工作任務造成嚴重影響，或者經用人單位提出，拒不改正的；
- (六)勞動者以欺詐、脅迫的手段或者乘人之危，使用人單位在違背真實意思的情況下訂立或者變更勞動合同的；
- (七)勞動者被依法追究刑事責任的；
- (八)勞動者患病或者非因工負傷，在規定的醫療期滿後不能從事原工作，也不能從事由用人單位另行安排的工作的；
- (九)勞動者不能勝任工作，經過培訓或者調整工作崗位，仍不能勝任工作的；
- (十)勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行，經用人單位與勞動者協商，未能就變更勞動合同內容達成協定的；
- (十一)用人單位依照企業破產法規定進行重整的；
- (十二)用人單位生產經營發生嚴重困難的；
- (十三)企業轉產、重大技術革新或者經營方式調整，經變更勞動合同後，仍需裁減人員的；
- (十四)其他因勞動合同訂立時所依據的客觀經濟情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行的。

**第二十條** 用人單位依照勞動合同法**第四十條** 的規定，選擇額外支付勞動者一個月工資解除勞動合同的，其額外支付的工資應當按照該勞動者上一個月的工資標準確定。

**第二十一條** 勞動者達到法定退休年齡的，勞動合同終止。

**第二十二條** 以完成一定工作任務為期限的勞動合同因任務完成而終止的，用人單位應當依照勞動合同法**第四十七條** 的規定向勞動者支付經濟補償。

**第二十三條** 用人單位依法終止工傷職工的勞動合同的，除依照勞動合同法**第四十**

**七條** 的規定支付經濟補償外，還應當依照國家有關工傷保險的規定支付一次性工傷醫療補助金和傷殘就業補助金。

**第二十四條** 用人單位出具的解除、終止勞動合同的證明，應當寫明勞動合同期限、解除或者終止勞動合同的日期、工作崗位、在本單位的工作年限。

**第二十五條** 用人單位違反勞動合同法的規定解除或者終止勞動合同，依照勞動合同法**第八十七條** 的規定支付了賠償金的，不再支付經濟補償。賠償金的計算年限自用工之日起計算。

**第二十六條** 用人單位與勞動者約定了服務期，勞動者依照勞動合同法**第三十八條** 的規定解除勞動合同的，不屬於違反服務期的約定，用人單位不得要求勞動者支付違約金。

有下列情形之一，用人單位與勞動者解除約定服務期的勞動合同的，勞動者應當按照勞動合同的約定向用人單位支付違約金：

(一)勞動者嚴重違反用人單位的規章制度的；

(二)勞動者嚴重失職，營私舞弊，給用人單位造成重大損害的；

(三)勞動者同時與其他用人單位建立勞動關係，對完成本單位的工作任務造成嚴重影響，或者經用人單位提出，拒不改正的；

(四)勞動者以欺詐、脅迫的手段或者乘人之危，使用人單位在違背真實意思的情況下訂立或者變更勞動合同的；

(五)勞動者被依法追究刑事責任的。

**第二十七條** 勞動合同法**第四十七條** 規定的經濟補償的月工資按照勞動者應得工資計算，包括計時工資或者計件工資以及獎金、津貼和補貼等貨幣性收入。勞動者在勞動合同解除或者終止前 12 個月的平均工資低於當地最低工資標準的，按照當地最低工資標準計算。勞動者工作不滿 12 個月的，按照實際工作的月數計算平均工資。

#### **第四章 勞務派遣特別規定**

**第二十八條** 用人單位或者其所屬單位出資或者合夥設立的勞務派遣單位，向本單位或者所屬單位派遣勞動者的，屬於勞動合同法**第六十七條** 規定的不得設立的勞務派遣單位。

**第二十九條** 用工單位應當履行勞動合同法**第六十二條**規定的義務，維護被派遣勞動者的合法權益。

**第三十條** 勞務派遣單位不得以非全日制用工形式招用被派遣勞動者。

**第三十一條** 勞務派遣單位或者被派遣勞動者依法解除、終止勞動合同的經濟補償，依照勞動合同法**第四十六條**、**第四十七條**的規定執行。

**第三十二條** 勞務派遣單位違法解除或者終止被派遣勞動者的勞動合同的，依照勞動合同法**第四十八條**的規定執行。

## **第五章 法律責任**

**第三十三條** 用人單位違反勞動合同法有關建立職工名冊規定的，由勞動行政部門責令限期改正；逾期不改正的，由勞動行政部門處2000元以上2萬元以下的罰款。

**第三十四條** 用人單位依照勞動合同法的規定應當向勞動者每月支付兩倍的工資或者應當向勞動者支付賠償金而未支付的，勞動行政部門應當責令用人單位支付。

**第三十五條** 用工單位違反勞動合同法和本條例有關勞務派遣規定的，由勞動行政部門和其他有關主管部門責令改正；情節嚴重的，以每位被派遣勞動者1000元以上5000元以下的標準處以罰款；給被派遣勞動者造成損害的，勞務派遣單位和用工單位承擔連帶賠償責任。

## **第六章 附則**

**第三十六條** 對違反勞動合同法和本條例的行為的投訴、舉報，縣級以上地方人民政府勞動行政部門依照《勞動保障監察條例》的規定處理。

**第三十七條** 勞動者與用人單位因訂立、履行、變更、解除或者終止勞動合同發生爭議的，依照《中華人民共和國勞動爭議調解仲裁法》的規定處理。

**第三十八條** 本條例自公佈之日起施行。