

国务院法制办就劳动合同法实施条例答问人力资源管理考试
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/511/2021_2022__E5_9B_BD_E5_8A_A1_E9_99_A2_E6_c37_511830.htm

2008年9月18日，国务院总理温家宝签署第535号国务院令，公布了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（以下简称实施条例），实施条例自公布之日起施行。为了帮助大家理解和认识制定实施条例的有关情况，记者近日采访了国务院法制办负责人。问：为什么要制定实施条例？答：劳动合同法作为一部构建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。用人单位增强了依法用工的意识，提高了劳动合同的签订率。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。问：制定实施条例经过了哪些过程？答：国务院对制定实施条例高度重视。法制办、原劳动保障部遵照国务院领导同志抓紧研究制定实施条例指示精神，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。

问：制定实施条例遵循的基本原则是什么？答：在起草实施条例的过程中，我们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，妥善处理好经济发展和社会就业的关系、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。

问：无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”吗？答：无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”、“终身制”。劳动合同法公布施行后，一些用人单位和劳动者认为无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”。为了消除误解，实施条例将分散在劳动合同法第三十六、三十七、三十八条中劳动者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13种情形作了归纳，规定劳动者在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、未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费、以欺诈胁迫等手段违背劳动者真实意思订立或者变更劳动合同、以暴力威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动以及违章指挥强令冒险作业危及劳动者人身安全等情形下可以依法解除劳动合同。同样，实施条例将分散在劳动合同法第三十六、三十九、四十、四十一条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，规定用人单位在劳动者试用期间被证明不符合录用条件、严重违反用人单位规章制度、严重失职营私舞弊给用人单位造成重大损害、经过培训或者调整工作岗位后仍不能胜任工作以及企业转产等情形下可以依法与劳动者解除劳动合同。这样规定，有利于澄清无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”的误解。

问：对劳务派遣问题，实施条例作了哪些具体规定？

答：针对一些用人单位滥用劳务派遣用工形式，侵害劳动者合法权益的问题，实施条例对劳务派遣作了三个方面的具体规定：第一，为了避免用工单位规避劳动合同法法律义务，侵害劳动者的合法权益，实施条例规定，用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务。这些义务包括支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇，连续用工的要实行正常的工资调整机制等。如果用工单位不履行这些义务，依照实施条例的规定用工单位就必须承担相应的法律责任。第二，为了避免劳务派遣单位以非全日制用工形式招用劳动者，侵害劳动者的合法权益，实施条例规定：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。第三，为

了维护劳务派遣工的合法权益，避免用人单位滥用劳务派遣用工形式，依照劳动合同法第四十六条第七项“法律、行政法规规定的其他情形”的规定，实施条例规定：劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除或者终止劳动合同的，劳务派遣单位也应当向该劳动者支付经济补偿。劳动合同法对劳务派遣问题已作出明确规定，实施条例又作了具体规定，维护劳动者的合法权益，关键是用工单位和劳务派遣单位必须严格依法办事。

问：如何处理经济补偿与赔偿金的关系？答：劳动合同法规定，用人单位依法解除、终止劳动合同应当向劳动者支付经济补偿，同时规定用人单位违法解除或者终止劳动合同，应当向劳动者支付赔偿金。对经济补偿与赔偿金是否同时适用，社会上有不同的理解：一种意见认为，为了有效惩罚用人单位的违法用工行为，用人单位违法解除或者终止劳动合同在支付了相当于经济补偿两倍的赔偿金后，还应当再向员工支付经济补偿。另一种意见认为，已经支付赔偿金的，不应当再支付经济补偿。按照经济补偿与赔偿金的性质，实施条例明确规定：用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。

问：贯彻实施条例应当注意哪些问题？答：为了保证实施条例的贯彻执行，需要切实做好以下几个方面的工作：一是要加强学习、宣传和培训工作，使社会各方面全面准确理解劳动合同法及其实施条例。抓学习、宣传和培训，是掌握劳动合同法及其实施条例的内容、把握其精神实质的重要途径，要在全社会大力开展劳动合同法学习、宣传教育活动的基础上，不断创新学习、宣传和培训方式，做到“三个结合”，即：把学习、宣传和贯彻劳

劳动合同法实施条例与深入贯彻落实科学发展观结合起来，与学习、宣传和贯彻实施劳动法、劳动合同法、就业促进法、劳动争议调解仲裁法等法律法规结合起来，与本地区、本部门、本单位的实际工作结合起来。要扩大学习、宣传和培训的对象，既要加强对政府机关工作人员、工会工作人员、企业代表组织工作人员的宣传培训，又要加强对企业、民办非企业单位、个体经济组织等用人单位和广大劳动者的宣传培训。要注重学习、宣传效果，通过学习、宣传，使全社会真正理解和认识劳动合同法及其实施条例的精神实质，不断增强劳动合同的法律意识，切实保障劳动者和用人单位的合法权益。

二是要坚持依法行政，确保劳动合同法及其实施条例的贯彻实施。政府依法行政是建设法治政府、构建社会主义和谐社会的必然要求，也是正确贯彻实施劳动合同法及其实施条例的保障。在劳动合同法及其实施条例贯彻实施过程中，各级政府要严格依法行政。要按照权责统一的要求，既要严格依法行使法律授予的管理权，又要依法承担不作为、乱作为的法律责任；要按照程序正当的要求，严格遵循法定程序，依法保障劳动者和用人单位的知情权、参与权和申诉权；要按照高效便民的要求，积极履行法定职责，提高办事效率，提供优质便捷的服务；要严格执法，切实加大对劳动合同法及其实施条例的执法力度，劳动保障监察机构要切实负起责任，依法惩处各种违法行为，切实维护广大劳动者的合法权益；要自觉接受人大监督、政协民主监督、司法监督、工会监督和社会监督，强化行政机关内部监督，发挥行政复议的层级监督作用。

三是要加强备案审查工作，维护法制的统一和尊严。法规、规章、规范性文件备案制度，是维护法

制统一、保持政令畅通的重要措施。在劳动合同法及其实施条例的实施过程中，国务院法制办将依照《法规规章备案条例》，加强对劳动合同方面的地方性法规、地方政府规章和国务院部门规章的备案审查力度，坚持“有件必备、有备必审、有错必纠”。地方人民政府法制机构也要依法加强对下级行政机关发布的规章和规范性文件的监督，及时纠正违法不当的规范性文件，切实维护法制的统一，确保劳动合同法及其实施条例的正确实施。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com