



# 杭州市劳动合同条例

(~~二〇〇四年~~ 年 月 日 杭州市第十届人民代表大会常务委员会  
第二次会议通过 ~~二〇〇四年~~ 年 月 日 浙江省第九届  
人民代表大会常务委员会第三十九次会议批准  
~~二〇〇四年~~ 年 月 日起施行)

## 第一章 总 则

第一条 摇为规范订立和履行劳动合同的行为,维护劳动合同当事人的合法权益,根据《中华人民共和国劳动法》和其他有关法律、法规的规定,结合本市实际,制定本条例。

第二条 摇杭州市行政区域内的企业、个体经济组织和民办非企业单位(以下统称用人单位)与劳动者建立劳动关系,适用本条例。

国家机关、事业组织、社会团体与劳动者建立劳动合同关系,依照本条例执行。

第三条 摇劳动合同是用人单位与劳动者确立劳动关系,明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系必须订立劳动合同。

第四条 摇订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、法规的规定,不得损害国家利益、社会公共利益和他人合法利益。

已签订集体合同或工资协议的用人单位与劳动者订立劳动合同,劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同或工资协议的规定。

第五条 摇市人民政府劳动保障行政部门主管全市劳动合同管理并负责本条例的组织实施和监督检查。

区、县(市)人民政府劳动保障行政部门负责本区域内劳动合

同的管理和监督检查。

第六条 各级工会帮助、指导劳动者和用人单位订立劳动合同,并对双方订立和履行劳动合同的情况依法进行监督。

## 第二章 劳动合同的订立、履行和变更

第七条 订立劳动合同的用人单位应当依法成立,并具有承担民事责任的能力;订立劳动合同的劳动者应当年满十六周岁,并具有劳动能力。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人,必须依照国家有关规定执行。

第八条 劳动合同应当以书面形式订立。

第九条 用人单位应当在劳动者履行劳动义务前与劳动者订立劳动合同。

为订立劳动合同,劳动者可向当地劳动保障行政部门咨询或向用人单位工会寻求帮助。用人单位有集体合同的,应当使劳动者了解集体合同的有关规定。

第十条 订立劳动合同时,用人单位应当如实向劳动者说明单位情况、岗位用人要求等,告知劳动者在订立劳动合同和劳动合同成立后的权利、义务,同时有权了解劳动者的有关情况并查验有关证件。

用人单位应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者,并在劳动合同中写明,不得隐瞒或欺骗。

第十一条 用人单位应当与劳动者自确定录用关系后十五日内签订劳动合同,并在签订劳动合同后十五日内到当地劳动保障行政部门办理录用备案、社会保险登记等手续。

第十二条 用人单位录用劳动者时,劳动者不愿签订劳动合同的,用人单位应不予录用。

用人单位不得招用尚未与其他单位解除劳动合同的劳动者。

第十三条 劳动合同示范文本由劳动保障部门提供,也可以由用人单位拟订或由用人单位和劳动者共同拟订。

劳动合同用中文书写,也可以同时用外文书写,双方当事人另有约定的,从其约定。同时用中、外文书写的劳动合同文本的内容

必须一致。

劳动合同由用人单位的法定代表人(负责人)或其书面委托的代理人 and 劳动者本人分别签字,加盖用人单位印章,注明签订日期。劳动合同签订后,双方当事人各执一份。

第十四条 劳动合同应当具备以下条款:

- (一) 劳动合同期限;
- (二) 工作内容及要求;
- (三) 劳动保护和劳动条件(含女职工、未成年工特殊保护);
- (四) 工作时间和休息休假;
- (五) 劳动报酬及支付方式与时间;
- (六) 依法参加社会保险的责任和义务;
- (七) 劳动纪律;
- (八) 劳动合同终止、解除的条件;
- (九) 违反劳动合同的责任。

第十五条 劳动合同当事人经协商一致,可以在劳动合同中约定下列内容:

- (一) 劳动者的试用期;
- (二) 劳动者保守用人单位商业秘密的义务;
- (三) 劳动者享受的福利待遇和单位补充保险;
- (四) 双方协商约定的其他内容。

第十六条 用人单位不得将法定解除劳动合同的条件设置为约定终止劳动合同的条件。

第十七条 用人单位与劳动者订立劳动合同,不得收取或者变相收取抵押金、抵押物、保证金、定金等,不得扣押劳动者的身份证和其他合法证件。

第十八条 劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限三种。劳动合同期限由用人单位和劳动者协商确定。

订立有固定期限的劳动合同,应当约定终止履行的时间;订立无固定期限的劳动合同,应当约定终止劳动合同的条件;订立以完成一定工作为期限的劳动合同,终止劳动合同时间为双方约定的工作任务实际完成的时间。

第十九条 劳动合同约定试用期的,试用期应当包括在劳动合同期限之内。劳动合同期限不满六个月的,试用期不得超过十

五日,劳动合同期限在六个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限在一年以上不满二年的,试用期不得超过三个月;劳动合同期限在二年以上的,可以约定超过三个月的试用期,但最长不得超过六个月。

已在本单位工作六个月以上的劳动者,如果工作岗位未发生变化,不再实行试用期。

劳动合同仅约定试用期而没有约定劳动合同期限的,该试用期应当作为劳动合同的期限。

国家和省对劳动者的试用期另有规定的,从其规定。

第二十条 劳动合同可以约定开始履行的时间。没有约定开始履行时间的,以劳动合同当事人的签字日期为劳动合同开始履行的时间。双方当事人的签字日期不一致的,以后签字一方的签字时间为准。

劳动合同的截止时间为劳动合同期限最后一天的 0 时,如劳动者有工作任务需超过 0 时的,以劳动者完成工作任务的时间为截止时间。

第二十一条 依法订立的劳动合同具有法律约束力。当事人必须履行劳动合同规定的义务,任何一方不得擅自变更劳动合同。劳动者改名,用人单位的名称、法定代表人(负责人)变更,不影响劳动合同的效力。

劳动合同当事人申请劳动合同鉴证的,劳动保障行政部门应当为其办理劳动合同鉴证。

第二十二条 劳动合同履行过程中,当事人经协商一致,可以变更劳动合同。

劳动合同变更后,未变更的部分仍然有效。

变更劳动合同应当采取书面形式。

第二十三条 劳动合同变更后,劳动者从事原所订立劳动合同中未告知的存在职业病危害的作业时,用人单位应当向劳动者履行如实告知的义务,并同时变更相关条款。

第二十四条 劳动合同期满,当事人经协商一致同意续订劳动合同的,用人单位应当在劳动合同期满前十日内与劳动者办妥续订手续。

续订劳动合同,如果工作岗位未发生变化,不得约定试用期。

第二十五条 劳动合同期满,因用人单位的原因未办理终止

或续订手续而形成事实劳动关系的,劳动合同自动续延,用人单位应当及时与劳动者办理续订劳动合同的手续。

第二十六条摇劳动合同被依法确认无效的,劳动者按无效的劳动合同约定已付出劳动的,用人单位应支付相应的劳动报酬及其他相应待遇,劳动者明知从事的工作违法的除外。

### 第三章摇劳动合同的终止、解除和中止

摇第二十七条摇出现下列情形之一时,劳动合同即行终止:

- (一)劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现;
- (二)用人单位被依法宣告破产、被吊销、注销营业执照或者歇业;
- (三)劳动者退休或者辞职;
- (四)劳动者死亡、宣告死亡或者宣告失踪;
- (五)出现其他法定的终止条件。

第二十八条摇劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现时,有下列情形之一的,劳动合同应当续延至下列情形终结时为止:

- (一)劳动者患病或负伤在规定的医疗期内的;
- (二)女职工在孕期、产期、哺乳期内的;
- (三)工会主席、副主席和委员任期未届满的;
- (四)法律、法规规定的其他情形。

但用人单位被依法宣告破产、被吊销、注销营业执照或者歇业的情形除外。

第二十九条摇经当事人协商一致,劳动合同可以解除。

第三十条摇劳动者有下列情形之一的,用人单位可以随时解除劳动合同:

- (一)在试用期间被证明不符合录用条件的;
- (二)严重违反劳动纪律或者用人单位依法制定的规章制度;
- (三)严重失职、营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的;
- (四)被依法追究刑事责任的。

第三十一条摇有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同,但应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人:

(一)劳动者患病或者非因工负伤,医疗期满后,不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的;

(二)劳动者不能胜任劳动合同约定的工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原劳动合同无法履行,经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

前款第(三)项所指的客观情况发生重大变化,是指遇不可抗力或者用人单位跨地区迁移、兼并、分立、合资、转(改)制、转产、进行重大技术改造等致使劳动合同所确定的生产、工作岗位消失。

用人单位单方面解除劳动合同时,应当事先将理由通知工会,工会认为企业违反法律、法规和有关合同,要求重新研究处理的,用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。

第三十二条 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者用人单位生产经营状况发生严重困难,确需裁减人员的,应当提前三十日向工会或者全体劳动者说明情况,听取意见,书面向劳动保障行政部门报告后,方可裁减人员,与劳动者解除劳动合同。

用人单位从裁减人员之日起,六个月内需新招人员的,应当优先录用本单位被裁减的人员。

第三十三条 劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依据本条例第三十一条、第三十二条的规定解除劳动合同:

(一)患职业病或者因工(公)负伤被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;

(二)患病或者负伤,在规定的医疗期内的;

(三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的;

(四)法律、法规规定的其他情形。

第三十四条 有下列情形之一的,劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同:

(一)在试用期内的;

(二)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的;

(三)用人单位未按照劳动合同的约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的;

(四)拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的;

(五) 低于当地最低工资标准或者集体合同约定的工资标准支付劳动者工资的；

(六) 用人单位未依法缴纳社会保险费的；

(七) 法律、法规规定的其他情形。

第三十五条 劳动者在本单位有下列情形之一，劳动者解除劳动合同应当提前三十日以书面形式通知用人单位：

第三十六条 劳动者被依法立案审查尚未结案的，用人单位和劳动者不得解除劳动合同。

第三十七条 用人单位应当订立或续订而未订立或续订劳动合同而形成事实劳动关系的，劳动者可以随时终止劳动关系；用人单位提出终止劳动关系的，应当提前三十日通知劳动者并按照解除劳动合同办理有关手续。但劳动者具有本条例第三十三条规定情形之一的，用人单位不得终止劳动关系。

第三十八条 劳动者终止或解除劳动合同，用人单位应当按照国家有关规定向劳动者出具书面证明，办理有关手续，并在出具终止或解除劳动合同证明之日起三十日内将劳动者档案转出。

第三十九条 劳动者应征入伍的，劳动合同可中止履行，待其服役期满回原用人单位后，原劳动合同继续履行。原岗位不存在的，用人单位应当安排新的工作岗位。

劳动者因涉嫌违法犯罪，其人身自由受到限制期间，用人单位可以中止劳动合同的履行，待有关机关对其审查终结后，再按照本条例有关规定继续履行劳动合同或者依法解除劳动合同。

## 第四章 经济补偿

第四十条 经当事人协商一致解除劳动合同，由用人单位提出的，或者按照本条例第三十一条第一款第(二)项规定解除劳动合同的，用人单位应当按照劳动者在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

经当事人双方协商一致解除劳动合同，由劳动者提出的，可以不发给经济补偿金。

第四十一条 用人单位按照本条例第三十一条第一款第(一)、(三)项、第三十二条的规定解除劳动合同，或者按照本条例第三十七条规定提出终止劳动关系的，应当按照劳动者在本单位

的工作年限,每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

用人单位按照本条例第三十一条第一款第(一)项规定解除劳动合同的,应发给劳动者不低于六个月工资的医疗补助费;患重病及患绝症的,还应当按照国家规定标准增发补助。

劳动者按照本条例第三十四条第(二)、(三)、(四)、(五)、(六)项规定解除劳动合同的,用人单位除应支付劳动者劳动报酬和依法补缴社会保险费以外,还应当按照劳动者在本单位的工作年限,每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

第四十二条 本条例规定的经济补偿金中所称的劳动者的月工资,是指解除劳动合同前劳动者本人正常履行劳动义务的十二个月的月平均工资。劳动者在本单位工作时间不满十二个月的,按照劳动者本人实际工作时间计算月平均工资。

按照本条例第四十条、第四十一条计发经济补偿金时,劳动者月平均工资高于用人单位月平均工资三倍的,按三倍计发。按照本条例第四十一条规定计发经济补偿金时,劳动者月平均工资低于用人单位月平均工资的,按用人单位月平均工资计发,但不得低于当地最低工资标准。月工资的确定按国家有关规定执行。

计发经济补偿金时,劳动者工作时间不满一年的,按一年计发。

第四十三条 劳动合同约定的终止条件与本条例规定的解除条件相同的,当事人终止劳动合同时,用人单位应当按照本条例规定的解除劳动合同的经济补偿办法给予劳动者经济补偿。

## 第五章 法律责任

第四十四条 已经存在事实劳动关系,用人单位未与劳动者签订或续订劳动合同的,由劳动保障行政部门责令其限期改正,逾期不改正的,劳动保障行政部门对用人单位按每人处以二百元以上四百元以下罚款,但最高不超过三万元。

在此期间用人单位未缴纳社会保险费的,应当依法补缴;劳动者被解除劳动关系的,用人单位应当按规定支付经济补偿金;劳动者的其他权益受到损害的,用人单位应当承担赔偿责任。

第四十五条 由于用人单位的原因订立无效劳动合同对劳动者造成损害的,用人单位应当承担赔偿责任。

第四十六条 用人单位招用劳动者时,收取或者变相收取抵押金、抵押物、保证金、定金或者扣押劳动者的身份证和其他合法证件的,由劳动保障行政部门责令其限期退还,并可对用人单位处以五千元以下罚款。

第四十七条 劳动合同签订后,用人单位未按本条例规定向劳动者交付劳动合同文本的,由劳动保障行政部门责令其限期改正,逾期不改正的,对用人单位按每份劳动合同一百元的标准处以罚款。

第四十八条 用人单位招用尚未与其他单位解除劳动合同的劳动者,对原用人单位造成下列损失之一的,除劳动者本人承担赔偿责任外,用人单位应当承担连带赔偿责任:

(一)对原用人单位生产、经营和工作造成直接、重大的经济损失;

(二)因获取商业秘密或技术秘密,给原用人单位造成的经济损失;

(三)劳动合同约定的其他事项。

第四十九条 用人单位解除或终止劳动合同后,未按规定给予劳动者经济补偿金的,由劳动保障行政部门责令其限期向劳动者支付经济补偿金,并按该经济补偿金数额的百分之五十支付赔偿金。

第五十条 用人单位终止或者解除劳动合同后,无故不为劳动者办理终止或者解除劳动合同的手续,或者不按规定转递劳动者档案的,由劳动保障行政部门责令其限期改正,逾期不改正的,按照每个劳动者每月一百元的标准对用人单位处以罚款,造成劳动者经济损失的,用人单位应当承担赔偿责任。

第五十一条 用人单位违反劳动合同约定,不按月足额发放工资,违法要求职工加班加点,以及侵害女职工和未成年工合法权益的,由劳动保障行政部门按有关法律、法规予以处罚。

第五十二条 劳动者违反劳动合同中保守商业秘密和技术秘密的约定,对用人单位造成损失的,应当依法承担赔偿责任。

第五十三条 违反本条例规定,涉及有关法律、法规的,依照有关法律、法规的规定进行处罚。

第五十四条 劳动保障行政部门工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的,由其所在单位或上级主管部门给予行政处分;构

成犯罪的,依法追究刑事责任。

## 第六章 附 则

第五十五条 劳动合同当事人因履行劳动合同发生劳动争议,依照国家有关法律、法规的规定处理。

第五十六条 本条例自 2008 年 1 月 1 日起施行。