图书在版编目(CIP)数据

中华人民共和国法典/法律出版社法规出版中心编.
—北京:法律出版社

ISBN 7—5036—3463—4

Ⅰ.**中…** Ⅱ.**全** Ⅲ.**法典—中国** Ⅳ.D920.9

中国版本图书馆 CIP **数据核字**(2002)**第** 041211 **号**

©**法律出版社·中国**

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里法律出版社综合业务楼(100073)
电子邮件/info@lawpress.com.cn **电话**/010—63939796
网址/www.lawpress.com.cn **传真**/010—63939622

法规出版中心/北京市丰台区莲花池西里法律出版社综合业务楼(100073)
电子邮件/law@lawpress.com.cn rpc8841@sina.com
读者热线/010—63939629 63939633 **传真**/010—63939650

书号:ISBN 7—5036—3463—4/LR·15·336

需要全本请访问 www.ertongbook

淄博市劳动合同条例

（2000 年 9 月 29 日淄博市第十一届人民代表大会常务委员会第十八次会议通过）

目　　录

第一章　总　　则
第二章　劳动合同的订立
第三章　劳动合同的履行、变更、解除、终止和续订
第四章　解除劳动合同的经济补偿
第五章　劳动合同管理和争议处理
第六章　法律责任
第七章　附　　则

第一章　总　　则

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

第二条　劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。

第三条　本条例适用于本市行政区域内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本条例执行。

法律、法规对外商投资企业另有规定的，从其规定。

第四条　订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，依法进行。

第五条　市、区（县）劳动保障行政部门负责本行政区域内的劳动合同管理工作。

第六条　对违反劳动法律、法规的行为，任何单位和个人均有权向劳动保障行政部门举报。

第七条　工会组织依法代表劳动者与用人单位签订集体合同，维护劳动者的合法权益。

工会组织对用人单位遵守劳动法律、法规的情况依法进行监督。

用人单位违反法律、法规的规定或者劳动合同的约定，变更、终止或者解除劳动合同的，工会组织有权提出意见或者要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提出诉讼的，工会组织应当依法给予支持和帮助。

第二章　劳动合同的订立

第八条　用人单位与劳动者建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

劳动合同一式两份，双方各执一份。中外文本的劳动合同以中文本为准。

第九条　用人单位招用劳动者，应当查验能够证明该劳动者身份的证件，并办理有关手续。

劳动合同的期限分为：有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作任务为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限劳动合同。

第十条　劳动合同自双方当事人签字之日起生效，双方另有约定的，从其约定。

有固定期限的劳动合同的终止时间，应当以劳动合同期限最后一日的二十四时为准；无固定期限的劳动合同，应当以法定或者约定的期限为准；以完成一定工作任务为期限的劳动合同，应当以完成工作任务的时间为准。

第十一条　劳动合同应当具备以下条款：

（一）劳动合同期限；

（二）工作内容；

（三）劳动保护和劳动条件；

（四）劳动报酬及支付的方式与时间；

（五）社会保险和福利待遇；

（六）工作时间和休息、休假；

（七）劳动纪律；

（八）劳动合同终止的条件；

（九）违反劳动合同的责任。

除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

劳动合同中的劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

第十二条　劳动合同双方可以约定试用期。劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；劳动合同期限在六个月以上（不含六个月）一年以下的，试用期不得超过三十日；劳动合同期限在一年以上（不含一年）五年以下的，试用期不得超过三个月；劳动合同期限在五年以上（不含五年）的，试用期不得超过六个月。试用期包括在劳动合同期限内。

续订劳动合同以及用人单位在接收国家指令性分配的人员和转业退伍军人及其随军家属时签订劳动合同的，不实行试用期。对录用的大中专毕业生，执行国家关于见习期的规定。

第十三条　用人单位招用劳动者时，不得收取任何形式的抵押性钱物，不得扣押劳动者的身份证件或者其他证件。

第十四条　订立劳动合同应当符合下列要求：

（一）当事人双方具备合法的主体资格；

（二）当事人双方平等自愿、协商一致；

（三）条款完备，当事人双方权利和义务明确；

（四）内容不违反法律、法规。

劳动保障行政部门为订立劳动合同提供鉴证服务，对合同内容不符合前款规定要求的，应当督促当事人补充修改。

第十五条　下列劳动合同无效：

（一）违反法律、法规的；

（二）采取欺诈、威胁等手段签订的。

无效劳动合同，自签订之日起就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

劳动者按照无效的劳动合同已付出劳动的，用人单位应当支付相应的劳动报酬及其他相应待遇。

第三章　劳动合同的属行、变更、解除、终止和续订

第十六条　劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同约定的义务。

第十七条　用人单位分立或者合并的，其权利和义务由变更后的用人单位享有和承担。需要变更或者重新签订劳动合同的，其合同期限不得少于原劳动合同未履行部分的期限。

第十八条　劳动合同履行过程中，用人单位不得以劳动者不入股、不集资和不缴纳抵押性钱物为理由，解除劳动合同。

第十九条　有下列情况之一的，可以变更劳动合同：

（一）经双方协商同意的；

（二）订立劳动合同时所依据的法律、法规已经修改或者失效的；

（三）生产经营或者订立劳动合同时的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行的；

（四）患职业病或者因工致残，经确认大部分或者部分丧失劳动能力不能从事原工作的；

（五）符合劳动合同约定的变更条件的；

（六）法律、法规规定的其他情形。

第二十条　变更劳动合同，当事人双方应当签订变更协议。

第二十一条　经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十二条　劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（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规章制度的；

（三）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

（四）未经用人单位同意，从事其他与用人单位有竞争的业务并对用人单位造成重大损害的；

（五）被依法追究刑事责任的。

第二十三条　有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合

需要全本请访问 www.ertongbook

同，但是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；

（三）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（四）法律、行政法规规定的其他情形。

第二十四条　用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者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职工说明情况，听取工会或者职工的意见，向劳动保障行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据前款规定裁减人员后，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十五条　劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本条例第二十三条、第二十四条的规定解除劳动合同：

（一）患职业病或者因工负伤经确认完全丧失、大部分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）在本单位工作满十年，距法定退休年龄不足五年的；

（五）法律、行政法规规定的其他情形。

第二十六条　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。

第二十七条　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）在试用期间的；

（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）经县级以上人民政府指定的部门确认，用人单位的劳动安全、卫生条件恶劣，严重危害劳动者身体健康的；

（四）用人单位强制劳动者入股、集资或者缴纳风险抵押性钱物的；

（五）用人单位未按劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

（六）用人单位不缴纳法定的社会保险费的；

（七）法律、行政法规规定的其他情形。

第二十八条　具备下列条件之一的，劳动合同即行终止：

（一）劳动合同期限届满的；

（二）劳动者达到退休年龄的；

（三）劳动者死亡的；

（四）劳动者非因工原因完全丧失劳动能力的；

（五）法律、法规规定的其他情形。

第二十九条　劳动者在医疗期或者女职工在孕期、产期、哺乳期，以及患职业病或者因工负伤经确认大部分丧失劳动能力的，用人单位不得依据本条例第二十八条第（一）、（四）项的规定终止劳动合同。

第三十条　劳动合同期满，双方应当提前三十日书面通知对方终止或者续订劳动合同。

劳动合同期满，用人单位与劳动者既未办理终止手续又未续订合同，形成事实劳动关系的，视为续订劳动合同。用人单位应当及时与劳动者协商合同期限，办理续订手续。劳动者本人提出与用人单位续订劳动合同的，双方应当自劳动者提出续订之日起签订不少于一年期限的劳动合同。

第四章　解除劳动合同的经济补偿

第三十一条　用人单位依据本条例第二十三条、第二十四条的规定解除劳动合同的同时，应当按照国家和省的有关规定给予劳动者一次性经济补偿。

依据本条例第二十一条的规定解除劳动合同，用人单位提出的，应当按照国家和省的有关规定给予劳动者一次性经济补偿；劳动者提出的，用人单位可以不支付经济补偿。

第三十二条　劳动者按照本条例第二十七条第（二）、（三）、（四）、（五）、（六）项规定解除劳动合同的，用人单位应当按照国家和省的有关规定支付劳动者经济补偿。

第三十三条　按照本条例第二十三条第（一）项规定，劳动者

被解除劳动合同的，用人单位除按照国家和省的有关规定支付劳动者一次性经济补偿外，同时还应当发给不低于六个月平均工资的医疗补助费。对患重病和绝症的还应当增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

第五章　劳动合同管理和争议处理

第三十四条　劳动保障行政部门可以通过举报专查、巡视检查等方式监督管理劳动合同。

第三十五条　用人单位应当指定专门人员做好劳动合同及其档案的管理工作，建立和完善相应的规章制度，设立劳动台帐，及时做好有关记录、统计、变更和上报工作。

第三十六条　解除、终止劳动合同，用人单位应当为劳动者出具《解除、终止劳动合同证明书》，于十五日内将其档案材料送有关部门，并报当地劳动保障行政部门备案。劳动者可以凭《解除、终止劳动合同证明书》办理求职登记和有关保险手续。

第三十七条　用人单位与劳动者因履行劳动合同发生争议的，当事人可以通过协商或者调解解决，三十日内协商或者调解不成的，可以向用人单位所在地劳动争议仲裁委员会申请仲裁；当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向用人单位所在地人民法院提起诉讼。

用人单位未与劳动者订立劳动合同但已形成事实劳动关系的，发生劳动争议时，依照本条例进行处理。

第六章　法 律 责 任

第三十八条　用人单位和劳动者违反法律、法规的规定和劳动合同的约定，造成劳动合同不能履行或者不能完全履行，有过错的一方或者双方应当根据各自责任的大小，按照有关规定赔偿对方的经济损失。

第三十九条　用人单位违反本条例的规定，有下列情形之一的，由劳动保障行政部门责令限期改正。逾期不改正的，可以处二千元以上三万元以下的罚款。给劳动者造成损害的，应当承担赔

偿责任：

（一）未与建立劳动关系的劳动者订立书面劳动合同的；

（二）劳动合同到期后延续劳动关系而不及时续订劳动合同的；

（三）未按照本条例规定办理终止、解除劳动合同手续的。

由于用人单位的原因订立无效劳动合同或者部分无效劳动合同，以及违反本条例的规定或者劳动合同的约定解除劳动合同的，由劳动保障行政部门责令改正，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第四十条　用人单位违反本条例规定和劳动合同的约定，有下列情形之一的，由劳动保障行政部门责令用人单位支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付工资报酬和经济补偿总和一至五倍的赔偿金：

（一）克扣或者拖欠劳动者工资的；

（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（四）解除劳动合同后，未依照本条例的规定给予劳动者经济补偿的。

第四十一条　用人单位违反本条例第十三条和第十条规定，收取抵押性钱物的，由劳动保障行政部门责令退还劳动者本人；逾期不退还的，可以并处收取钱物总额二至三倍的罚款。

第四十二条　用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当承担连带赔偿责任。连带赔偿责任包括下列内容：

（一）对原用人单位生产、经营和工作造成的直接经济损失；

（二）获取商业秘密，给原用人单位造成的经济损失。

第四十三条　劳动保障行政部门行使监督管理职能时，用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门按照国家和省的有关规定处罚：

（一）阻挠劳动保障监察人员依法行使职权的；

（二）隐瞒事实真相，出具伪证，或者隐匿、毁灭证据的；

（三）拒绝提供有关资料的；

（四）打击报复举报人的。

第四十四条　劳动者违反本条例的规定或者劳动合同的约定

解除劳动合同，对用人单位造成损失的，应当赔偿用人单位下列损失：

（一）用人单位为招收录用劳动者本人直接支付的费用；

（二）用人单位为劳动者本人支付的培训费用，按培训后在用人单位工作时间每满一年抵减百分之二十，缴纳剩余部分。双方另有约定的，按约定办理；

（三）对生产经营和工作造成的直接经济损失；

（四）劳动合同约定的违约金及其他赔偿费用。

第四十五条　劳动者违反劳动合同中的保守商业秘密事项，对用人单位造成经济损失的，应当按照法律、行政法规的规定或者双方的约定支付用人单位赔偿金。

第四十六条　用人单位终止或者依据本条例第二十三条规定解除劳动合同未提前三十日书面通知劳动者的，应当支付劳动者一个月平均工资的赔偿金。

第四十七条　劳动保障行政部门的工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，由其所在单位或者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。

第四十八条　当事人对行政处罚决定不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。逾期不申请复议，也不起诉，又不履行处罚决定的，由作出处罚决定的行政机关申请人民法院强制执行。

第七章　附　　则

第四十九条　本条例所称月平均工资，是指劳动合同解除或者期满前十二个月企业正常生产情况下劳动者平均月工资。月平均工资低于当地最低工资标准的，按当地最低工资标准计算。

第五十条　本条例自 2001 年 1 月 1 日起施行。