深圳市人民代表大会常务委员会关于修改《深圳经济特区劳动合同条例》的决定　附：修正本

（1997年7月15日深圳市第二届人民代表大会常务委员会第十六次会议通过）

修改决定深圳经济特区劳动合同条例（修正）第一章　总则第二章　劳动合同的订立和履行第三章　劳动合同的变更、解除和终止第四章　劳动合同争议的解决第五章　附则 修改决定　　深圳市第二届人民代表大会常务委员会第十六次会议审议了市政府的《关于提请审议〈深圳经济特区劳动合同条例〉修正案》，决定对《深圳经济特区劳动合同条例》作如下修改：　　一、第七条第二款修改为：“用人单位招用员工三十日以上不订立书面劳动合同的，由劳动部门责令限期补签；对拒不补签的，劳动部门按未签定劳动合同的员工人数处以每人五十元的罚款；因用人单位原因未签订劳动合同，对员工造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任。”　　第七条增加一款，作为第三款：“用人单位不给员工持有劳动合同的，劳动部门可依前款规定作出处理。”　　二、第九条修改为：“劳动合同应当具备下列条款：　　（一）生产（工作）内容；　　（二）劳动合同期限；　　（三）劳动保护和劳动条件；　　（四）劳动纪律；　　（五）劳动报酬及其支付方式、支付时间；　　（六）社会保险、福利待遇；　　（七）劳动合同终止的条件；　　（八）违约责任。　　劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。”　　三、第十条第二款改为第三款，修改为：“深圳户籍的员工，男性连续工龄满二十五年、女性连续工龄满二十年，且本单位连续工龄满五年，员工提出订立无固定期限的劳动合同的，用人单位应当与该员工订立无固定期限的劳动合同。”　　第十条第三款改为第二款。　　四、第十三条增加一款，作为第二款：“在劳动合同期满后，用人单位继续留用员工又不重新订立劳动合同的或者不给员工持有劳动合同的，由劳动部门责令限期改正；对拒不改正的用人单位，由劳动部门按未续签劳动合同的人数处以每人五十元的罚款。”　　五、第十四条修改为：“下列劳动合同无效：　　（一）违反法律、法规的劳动合同；　　（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。　　无效劳动合同，从订立的时候起，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，其余部分依然有效。　　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。”　　六、第十五条修改为：“因签订无效劳动合同或劳动合同部分条款无效造成损害后果的，有过错的一方应向对方赔偿损失。”　　七、第十八条修改为：“员工有下列情形之一的，用人单位可以随时解除劳动合同：　　（一）在试用期内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，影响工作、生产的；　　（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；　　（四）被依法追究刑事责任的；　　（五）法律、法规规定的其他情形。”　　八、第十九条第一款第一项修改为：“（一）员工患病或非因工负伤，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适当工作的。”　　九、第二十五条修改为：“有下列情形之一的，员工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约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；　　（四）法律、法规规定的其他情形。”　　十、第三十条修改为：“因下列情形之一，解除劳动合同的，用人单位应向员工发放经济补偿金：　　（一）由用人单位提出，经双方协商同意解除劳动合同的；　　（二）用人单位依本条例第十九条第一款、第二十条第一款的规定解除劳动合同的；　　（三）依本条例第二十五条第（二）、（三）、（四）项的规定解除劳动合同的。”　　十一、第三十一条第一款修改为：“经济补偿金的发放标准按员工在本单位的连续工作年限计算：每满一年，发给员工一个月的月工资；满半年不满一年的，按一年计发；不满半年的，发给半个月的月工资。依本条例第十九条第一款第（二）项和依第三十条第一项解除劳动合同的，发放的经济补偿金最高不超过十二个月的月工资。”　　十二、删去第三十四条。　　十三、第三十五条、三十六条改为第三十四条、三十五条。　　十四、本决定自公布之日起施行。深圳经济特区劳动合同条例（修正）　　（1994年8月4日深圳市第一届人民代表大会常务委员会第二十四次会议通过，1997年7月15日深圳市第二届人民代表大会常务委员会第十六次会议修正）第一章　总则　　第一条　为保障员工与用人单位的合法权益，规范用人单位的用工行为，维护深圳经济特区（以下简称特区）劳动力市场秩序，促进经济发展，制定本条例。　　第二条　劳动合同是用人单位与员工之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。　　第三条　本条例所称员工，是指被特区内用人单位招用的人员，但公务员或者参照享受公务员待遇的人员除外。　　本条例所称用人单位，是指特区内招用员工的企业、国家机关、事业组织、社会团体、个体经济组织。　　第四条　订立劳动合同，应当遵守法律、法规的规定，贯彻平等自愿、协商一致的原则。　　第五条　劳动合同依法成立，即具有法律约束力，当事人双方应当严格履行。　　第六条　本条例由深圳市人民政府劳动行政主管部门（以下简称劳动部门）负责组织实施并进行监督。第二章　劳动合同的订立和履行　　第七条　建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同应当采用书面形式，由当事人双方各执一份。　　用人单位招用员工三十日以上不订立书面劳动合同的，由劳动部门责令限期补签；对拒不补签的，劳动部门按未签定劳动合同的员工人数处以每人五十元的罚款；因用人单位原因未签订劳动合同，对员工造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任。　　用人单位不给员工持有劳动合同的，劳动部门可依前款规定作出处理。　　第八条　员工与用人单位双方依法就劳动合同条款协商一致并签字，劳动合同即告成立。　　第九条　劳动合同应当具备下列条款：　　（一）生产（工作）内容；　　（二）劳动合同期限；　　（三）劳动保护和劳动条件；　　（四）劳动纪律；　　（五）劳动报酬及其支付方式、支付时间；　　（六）社会保险、福利待遇；　　（七）劳动合同终止的条件；　　（八）违约责任。　　劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。　　第十条　劳动合同的期限，由用人单位与员工按下列方式之一确定：　　（一）固定期限；　　（二）无固定期限；　　（三）以完成一定工作为期限。　　员工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，员工提出订立无固定期限的劳动合同的，应当订立无固定期限的劳动合同。　　深圳户籍的员工，男性连续工龄满二十五年、女性连续工龄满二十年，且本单位连续工龄满五年，员工提出订立无固定期限的劳动合同的，应当订立无固定期限的劳动合同。　　第十一条　用人单位与员工可以在劳动合同中订明试用期，试用期不超过三个月；对技术、业务有特别要求的，试用期可以延长，但试用期最长不得超过六个月。　　第十二条　劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。　　员工违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。　　第十三条　有固定期限的劳动合同，用人单位和员工双方同意在劳动合同期满后延续劳动关系的，应当在劳动合同期满前三十日内依本条例的规定重新订立劳动合同。　　在劳动合同期满后，用人单位继续留用员工又不重新订立劳动合同的或者不给员工持有劳动合同的，由劳动部门责令限期改正；对拒不改正的用人单位，由劳动部门按未续签劳动合同的人数处以每人五十元的罚款。　　第十四条　下列劳动合同无效：　　（一）违反法律、法规规定的；　　（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。　　无效劳动合同，从订立的时候起，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，其余部分依然有效。　　劳动合同的无效，由劳动争议仲裁或者人民法院确认。　　第十五条　因签订无效劳动合同或劳动合同部分条款无效造成损害后果的，有过错的一方应向对方赔偿损失。　　第十六条　劳动合同中的无效条款经双方协商修改并经劳动部门认可后，双方当事人应予履行。第三章　劳动合同的变更、解除和终止　　第十七条　当事人双方经协商同意，可以变更或者解除劳动合同。　　第十八条　员工有下列情形之一的，用人单位可以随时解除劳动合同：　　（一）在试用期内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，影响工作、生产的；　　（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；　　（四）被依法追究刑事责任的；　　（五）法律、法规规定的其他情形。　　第十九条　有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知员工本人：　　（一）员工患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原单位工作也不能从事由用人单位另行安排的适当工作的。　　（二）员工不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；　　（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。　　用人单位按前款规定解除劳动合同，未提前三十日通知员工的，应当支付该员工当年一个月月平均工资的补偿金。　　第二十条　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员工说明情况，听取工会或者员工的意见，经向劳动部门报告后，可以裁减人员。　　用人单位依据前款规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。　　第二十一条　用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；员工申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。　　第二十二条　有下列情形之一的，用人单位不得依据本条例第十九条、第二十条的规定解除劳动合同：　　（一）员工患职业病或因工负伤，医疗终结后经市医务劳动鉴定委员会确认尚能在原单位工作的；　　（二）员工患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；　　（三）女员工在孕期、产期或者哺乳期内的；　　（四）法律、法规规定的其他情形。　　第二十三条　劳动合同有效期内，用人单位不得因法定代表人的变更而解除劳动合同。　　第二十四条　员工解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。　　第二十五条　有下列情形之一的，员工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）法律、法规规定的其他情形。　　第二十六条　用人单位违反本条例规定，擅自解除劳动合同造成员工损失的，应当赔偿损失。　　员工违反本条例规定，擅自离职造成用人单位损失的，应当赔偿损失。　　用人单位招用尚未解除劳动合同的员工，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。　　第二十七条　有下列情形之一的，劳动合同自行解除：　　（一）用人单位依法被宣告破产；　　（二）用人单位依法解散或者依法被撤销；　　（三）员工死亡。　　第二十八条　劳动合同期满或者双方约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即告终止。　　劳动合同期满时，女员工在孕期、产期或哺乳期的，劳动合同应当延续到哺乳期结束。　　第二十九条　已解除或者终止劳动合同的员工有权要求用人单位证明其在本单位的工作年限、职业种类、职务、工资及参加社会保险等事项，用人单位不得拒绝。　　第三十条　因下列情形之一，解除劳动合同的，用人单位应向员工发放经济补偿金：　　（一）由用人单位提出，经双方协商同意解除劳动合同的；　　（二）用人单位依本条例第十九条第一款、第二十条第一款的规定解除劳动合同的；　　（三）依本条例第二十五条第（二）、（三）、（四）项的规定解除劳动合同的。　　第三十一条　经济补偿金的发放标准按员工在本单位的连续工作年限计算：每满一年，发给员工一个月的月工资；满半年不满一年的，按一年计发；不满半年的，发给半个月的月工资。依本条例第十九条第一款第（二）项和依第三十条第一项解除劳动合同的，发放的经济补偿金最高不超过十二个月的月工资。　　前款月工资以劳动合同解除前三个月员工的月平均工资计算。第四章　劳动合同争议的解决　　第三十二条　劳动合同当事人双方发生劳动争议的，依照国家关于企业劳动争议的规定处理。第五章　附则　　第三十三条　香港、澳门、台湾居民和外国居民在特区就业与用人单位订立劳动合同的，适用本条例的规定。　　第三十四条　深圳市人民政府可以依据本条例制定实施细则。　　第三十五条　本条例自一九九七年七月十五日起施行。