浙江省劳动合同办法

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　法律责任第五章　附则 　　省人民政府第76次常务会议审议通过，现予公布，自2003年1月1日起施行。　　二00二年十一月十八日第一章　总则　　第一条　为了规范劳动合同制度，依法保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》和有关法律、法规，结合本省实际，制定本办法。　　第二条　在本省行政区域内的企业、个体经济组织以及国家机关、事业组织、社会团体、民办非企业单位（以下统称用人单位）和与之建立或者形成劳动合同关系的劳动者，适用本办法。　　第三条　建立劳动关系应当订立劳动合同。订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致原则，不得违反法律、法规和规章的规定。当事人必须履行依法订立的劳动合同。　　第四条　县级以上人民政府劳动和社会保障行政部门（以下简称劳动保障部门）负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。其中中央和省属用人单位劳动合同制度实施的监督管理，由省劳动保障部门或者由其委托的劳动保障部门负责。　　工商、税务、经贸、卫生、民政、公安、建设等部门以及妇联、残联等团体应当按照各自职责，依法做好劳动合同制度实施的监督工作。　　第五条　工会组织依法维护劳动者合法权益，对用人单位执行有关劳动法律、法规、规章和本办法的情况进行监督。　　第六条　用人单位应当依法建立和完善内部劳动合同管理制度和其他规章制度，并接受劳动保障部门和其他有关部门的监督检查。第二章　劳动合同的订立和履行　　第七条　劳动者在签订劳动合同前，有权了解用人单位相关的规章制度、劳动条件、劳动报酬、职业病危害等情况，用人单位应当以书面形式如实说明。用人单位在招用劳动者时，有权了解劳动者健康状况、知识技能和工作经历等情况，劳动者应当如实说明。　　第八条　用人单位应当依法成立，能够依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件，并能够承担相应的民事责任。劳动者应当达到法定就业年龄，具有与履行劳动合同义务相适应的能力。用人单位招用未成年人，应当符合国家和省有关规定。　　第九条　劳动合同应当以书面形式订立。双方当事人各执一份。　　劳动合同文本可以由用人单位提供，也可以用人单位与劳动者共同拟定。由用人单位提供的合同文本，应当遵循公平原则，不得损害劳动者的合法权益。提倡使用劳动保障部门提供的劳动合同规范文本。行业协会可以根据行业的特点，设计本行业通用的劳动合同规范文本。　　第十条　用人单位应当在录用之日起１５日内与劳动者依法订立劳动合同，并在劳动合同订立之日起１５日内，向劳动保障部门办理录用备案、劳动合同备案及社会保险登记手续。劳动合同应当由用人单位法定代表人与劳动者本人签订，双方签字、盖章（用人单位加盖公章）。用人单位法定代表人也可以委托他人与劳动者签订劳动合同，但委托人必须出具委托书，并在劳动合同中加盖用人单位公章。劳动合同自双方当事人签字、盖章之日起生效，当事人对生效的期限或者条件有约定的，从其约定。　　第十一条　招用劳动者或劳动者求职时，劳动者不愿签订劳动合同的，用人单位不得录用。用人单位不予签订劳动合同的，劳动者有权投诉。　　第十二条　劳动合同应当具备下列条款：　　（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（可能引发职业病的工种或者有毒工作场所，用人单位应当明确其危害及防护措施等情况）；　　（四）劳动报酬及其支付方式、支付时间；　　（五）社会保险和福利待遇；　　（六）工作时间与休息、休假；　　（七）劳动纪律；　　（八）教育与培训；　　（九）劳动合同终止、解险条件；　　（十）违反劳动合同的责任；　　（十一）争议解决方式。　　劳动合同除前款规定的内容外，当事人还可以协商约定其他内容。　　第十三条　劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限、以完成某工作事项或者某工作量为期限等。劳动合同的期限由用人单位与劳动者协商确定。劳动者在同一用人单位工作满１０年或者连续工龄满２０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的劳动合同。订立无固定期限劳动合同的，必须明确终止条件，不得将法定解除劳动合同的条件约定为终止条件。　　第十四条　劳动合同中可以约定试用期，试用期最长不得超过６个月，试用期包括在劳动合同期内。其中劳动合同期限不满６个月的，不得约定试用期；满６个月不满１年的，试用期最长不得超过１个月；满１年不满３年的，试用期最长不得超过３个月。劳动合同只约定试用期，未约定劳动合同期限的，试用期不成立，该试用期即为劳动合同期限。　　第十五条　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期限、范围等有关事项，或者单独签订保密协议。商业秘密进入公知状态后，保密条款、保密协议约定的内容自行失效。要求劳动者履行保守用人单位商业秘密义务的，劳动合同当事人可以在劳动合同或者保密协议中就劳动者要求解除劳动合同的提前通知期作出约定。但提前通知期不得超过６个月。在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。　　第十六条　劳动合同对劳动者的违约行为设定违约金的，仅限于下列情形：　　（一）违反服务期约定的；　　（二）违反保守商业秘密约定的；　　（三）法律、法规、规章规定可以设定违约金的其他情形。　　违约金额的设定应当遵循公平、合理的原则。　　第十七条　依法实行集体合同制的用人单位，其与劳动者个人签订的劳动合同中约定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同的规定。　　第十八条　下列劳动合同无效：　　（一）违反法规、法规、规章的劳动合同；　　（二）采取欺诈、胁迫等手段订立的劳动合同。　　无效劳动合同从订立之日起，即没有法律约束力。确认劳动合同部门无效的，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。劳动者一方已按照无效劳动合同付出劳动的，用人单位应当支付相应的劳动报酬、提供相应的待遇。　　第十九条　未订立劳动合同，但劳动者已按照用人单位的要求提供劳动服务的，分别作如下处理：　　（一）劳动者要求签订劳动合同的，用人单位不得以无劳动合同为由解除劳动关系并应当与劳动者补签劳动合同，期限从劳动者提供劳动服务之日始；　　（二）劳动者不愿补签劳动合同的，用人单位不得继续留用，但应当向该劳动者支付应得的报酬，并缴纳相应的社会保险费。　　第二十条　签订劳动合同的用人单位和实际使用劳动者的单位不一致的，用人单位可以与实际使用劳动者的单位约定，由实际使用劳动者的单位承担或者部分承担合同约定的义务。实际使用劳动者的单位未按照约定承担义务的，由用人单位承担。第三章　劳动合同的变更、解除和终止　　第二十一条　劳动合同的变更，应当经当事人协商一致，并采用书面形式；协商不成的，劳动合同应当继续履行，但法律、法规、规章另有规定的除外。　　第二十二条　用人单位经营方式发生变化，劳动合同应当继续履行。用人单位资产性质发生变化，变化后新成立的用人单位可以与劳动者协商变更劳动合同并应按有关法律的规定支付相应的经济补偿金；继续履行原劳动合同的，应对原劳动合同中的用人单位名称作相应变更。　　第二十三条　经当事人协商一致，劳动合同可以解除。　　第二十四条　劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：　　（一）在试用期内被证明不符合录用条件的；　　（二）提供与录用相关的虚假的证书或者劳动关系状况证明的；　　（三）严重违反劳动纪律或者用人单位依法制定并公示的工作制度的；　　（四）严重失职、营私舞弊，对用人单位造成重大损失的；　　（五）被依法追究刑事责任或者劳动教养的；　　（六）法律、法规、规章规定的其他情形。　　第二十五条　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３０日以书面形式通知劳动者：　　（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用人单位另行安排的适当工作的；　　（二）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３０日书面通知劳动者的，解除行为无效，用人单位应当继续履行劳动合同约定的义务或者赔偿劳动者的损失。　　第二十六条　用人单位有下列情形之一，确需裁减人员的，应当提前３０日向工会和全体职工说明情况，公布裁减人员方案，听取工会及职工意见，经向劳动保障部门报告后，可以裁减人员：　　（一）濒临破产进行法定整顿期间；　　（二）生产经营状况发生严重困难；　　（三）法律、法规、规章规定的其他情形。　　依据前款规定裁减人员的用人单位，在六个月内录用人员的，应当优先录用本单位的被裁减人员。　　第二十七条　有下列情形之一的，劳动者有权随时通知用人单位解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付其应得的劳动报酬，并缴纳相应的社会保险费：　　（一）在试用期内的；　　（二）用人单位不按劳动合同约定提供劳动条件的；　　（三）用人单位以暴力、胁迫或者限制人身自由等非法手段强迫劳动的；　　（四）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；　　（五）拒不支付劳动者延长工作时间劳动报酬的；　　（六）扣押劳动者身份、资质、资历等证件的；　　（七）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；　　（八）未依法为劳动者缴纳社会保险费的。　　第二十八条　除本办法第二十七条规定的情形外，劳动者解除劳动合同，应当提前３０日或者劳动合同约定的提前通知期，以书面形式通知用人单位。劳动者给用人单位造成经济损失尚未处理完毕的，不得依据前款规定解除劳动合同。　　第二十九条　劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本办法第二十五条、第二十六条的规定解除劳动合同：　　（一）患职业病或者因工负伤被确认完全丧失或者部分丧失劳动能力的；　　（二）患病或者非因工负伤，在规定医疗期内的；　　（三）女职工在符合计划生育规定的孕期、产期和哺乳期内的；　　（四）已经签订无固定期限劳动合同的；　　（五）法律、法规、规章规定的其他情形。　　第三十条　有下列情形之一的，劳动合同中止履行：　　（一）当事人协商一致的；　　（二）劳动者应征入伍或者履行其他法定义务的；　　（三）劳动者暂时无法履行劳动合同义务，但仍有继续履行条件和可能的；　　（四）法律、法规、规章规定的其他情形。　　前款规定情形消失后，劳动合同继续履行，但法律、法规、规章另有规定的除外。　　第三十一条　有下列情形之一的，劳动合同终止：　　（一）劳动合同期满，双方不再续订的；　　（二）劳动合同约定的终止条件出现的；　　（三）劳动者退休、退职的；　　（四）劳动者死亡或者被人民法院宣告失踪、死亡的；　　（五）用人单位自行解散、破产或者被撤销的；　　（六）法律、法规、规章规定的其他情形。　　第三十二条　劳动者患职业病或者因工负伤被确认完全丧失或者大部分丧失劳动能力的，劳动合同不得终止，但当事人就伤残补偿（助）或者保障等待遇协商一致的，劳动合同也可以终止。　　第三十三条　劳动合同期满或者约定的终止条件出现，劳动者有下列情形之一，同时不属于本办法第二十四条第（二）、（三）、（四）、（五）项规定情形的，劳动合同顺延至下列情形消失：　　（一）患病或者非因工负伤，在规定医疗期内的；　　（二）女职工在符合计划生育规定的的孕期、产期和哺乳期内的；　　（三）法律、法规、规章规定的其他情形。　　第三十四条　用人单位应当在劳动合同期限届满３０日前，就终止或者续订劳动合同的意向书面通知劳动者。续订劳动合同的，双方协商办理续订手续。续订劳动合同不得约定试用期。劳动合同期限届满，因用人单位原因未办理终止劳动合同手续，劳动者仍在本单位工作的，视为原劳动合同延续。用人单位与劳动者应当及时办理劳动合同续订手续。双方未能就续订劳动合同达成一致的，用人单位不得继续留用该劳动者，由此给劳动者造成损失的，用人单位应当赔偿。　　第三十五条　劳动合同解除或者终止，用人单位应当出具解除或者终止劳动合同的有效证明；在劳动者提供必要证件之日起１０日内，为劳动者办理解除或者终止劳动合同的相关手续；并在办理完相关手续之日起１５日内向劳动者支付相应的经济补偿。　　第三十六条　用人单位根据本办法第二十三条、第二十五条、第二十六条规定解除劳动合同的，应当按照国家和省有关规定向劳动者支付经济补偿金。劳动者根据本办法第二十七条第（二）、（三）、（四）、（五）、（六）、（七）、（八）项规定解除劳动合同的，用人单位应当按照国家和省有关规定向劳动者支付经济补偿金；给劳动者造成损失的，用人单位应当赔偿。　　第三十七条　用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如用人单位违反法律、法规、规章或者劳动合同的，工会有权要求重新处理，用人单位应当重新处理，并将处理结果告知工会。劳动者因劳动争议申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。第四章　法律责任　　第三十八条　用人单位未按本办法规定订立劳动合同的，由劳动保障部门责令限期改正，逾期不改正的，对用人单位按每人处以２００元以上４００元以下的罚款，但罚款总额最高不得超过３万元；给劳动者造成损失的，用人单位应当承担赔偿责任。　　第三十九条　用人单位有下列情形之一的，由劳动保障部门责令限期改正；给劳动者造成损失的，用人单位应当承担赔偿责任；　　（一）由于用人单位的原因致使劳动合同无效或者部分无效的；　　（二）违反本办法规定或者劳动合同约定，与劳动者解除或者终止劳动合同的；　　（三）未按照本办法规定办理解除、终止劳动合同手续的。　　第四十条　用人单位录用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成损失的，用人单位和劳动者对原用人单位应当依法承担连带赔偿责任。因劳动者提供虚假证明造成的录用不当，用人单位可以免除连带赔偿责任。　　第四十一条　劳动合同解除后，用人单位未按规定支付经济补偿金的，由劳动保障部门责令限期全额支付，并可责令支付未支付部分５０％的赔偿金。　　第四十二条　用人单位违反本办法规定，未按时办理劳动合同备案手续的，由劳动保障部门给予警告，责令限期改正；逾期不改正的，可处以５００元以上２０００元以下的罚款。　　第四十三条　劳动者违反本办法规定条件解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的事项，给用人单位造成实际经济损失的，应当依法承担赔偿责任。赔偿责任的范围仅限于下列情形；　　（一）用人单位为录用劳动者直接支付的费用；　　（二）用人单位为劳动者支付的培训费用；　　（三）对生产、经营和工作造成的直接经济损失；　　（四）劳动合同约定的其他赔偿费用。　　第四十四条　劳动合同当事人发生劳动争议的，依照劳动争议有关规定处理。　　第四十五条　劳动保障部门及其工作人员，有下列行为之一的，由有关机关对负有直接责任的主管人员和直接责任人员给予行政处分或者纪律处分；　　（一）违法行使监督检查权的；　　（二）违法实施行政处罚的；　　（三）对劳动者的投诉、举报等不依法受理或者受理后不依法及时进行调查处理的；　　（四）对企业违反本办法的行为不依法进行查处的；　　（五）其他应当依法给予行政或者纪律处分的行为。第五章　附则　　第四十六条　对劳务性用工、非全日制用工、社区服务用工等用工形式的简易劳动合同办法，由省劳动保障部门参照本办法制定，报省人民政府备案。　　第四十七条　国家机关、事业组织、社会团体、民办非企业单位和与之建立聘用合同关系的人员，由县级以上人民政府人事行政部门参照本办法执行。法律、法规、规章另有规定的，从其规定。　　第四十八条　本办法自2003年1月1日起施行。本办法施行前已经履行的劳动合同，订立时法律、法规、规章对劳动合同当事人的义务有明确规定的，本办法施行后，劳动合同当事人应当继续执行；订立时的法律、法规、规章没有明确规定的，按照本办法的规定执行。