

江苏省实施劳动合同制度办法(试行)

江苏省人民政府令 第 55 号

《江苏省实施劳动合同制度办法(试行)》,已经 1995 年 2 月 8 日省人民政府第 42 次常务会议通过,现予发布施行。

代省长 郑斯林
一九九五年二月十五日

第一章 总 则

第一条 为了规范劳动关系双方签订和履行劳动合同的行为,维护劳动合同的严肃性,保护劳动者与用人单位双方的合法权益,根据《中华人民共和国劳动法》的规定,结合

我省实际,制定本办法。

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。建立劳动关系应当订立劳动合同。

第三条 在我省境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位),应当实行劳动合同制度,其在职职工和通过招收、调动、分配等渠道新建立劳动关系的人员,应当与用人单位订立劳动合同。

国家机关、事业组织、社会团体中的工勤人员,应当通过订立劳动合同明确劳动关系。

第四条 实行劳动合同制度后,取消不同所有制企业的职工以及企业内全民职工与集体职工、干部与工人、固定工与合同制职工等身份界限,由用人单位对各类人员按照劳动合同实行统一管理。

第二章 劳动合同的订立

第五条 订立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、行政法规的规定。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规定的义务。

第六条 劳动合同应当以书面形式订立,并具备以下条款:

- (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;
- (四)劳动报酬和福利待遇;
- (五)劳动纪律;
- (六)终止、解除劳动合同的条件;
- (七)违反劳动合同的责任。

双方当事人经协商可以约定保守用人单位商业秘密以及其他内容。

第七条 劳动合同的期限,由用人单位根据工作岗位的特点、工作需要和劳动者本人条件与劳动者协商约定。

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为期限。

第八条 订立无固定期限的劳动合同,当事人应当商定合同终止的条件。

第九条 劳动者在同一用人单位连续工作满10年以上,当事人双方同意延续劳动合同的,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。

工作时间较长且距离退休年龄10年以内的老职工,如果本人申请,可以订立无固定期限的劳动合同。

第十条 用人单位对新进的人员,可以约定试用期,试用期应当包括在劳动合同期限之内。试用期最长不得超过6个月。

第十一条 实行公司制的用人单位,其法定代表人及有关经营管理人员的劳动合同,按照《中华人民共和国公司法》的有关规定办理;其他用人单位法定代表人的劳动合同,与委任、聘用该法定代表人的上级部门、单位或者企业管理委员会签订。

其他劳动者的劳动合同与用人单位法定代表人签订。

第三章 劳动合同的变更、终止和解除

第十二条 由于情况发生变化,经劳动合同双方当事人协商一致,可以变更劳动合同的部分条款并作书面记录,变更条款较多的,劳动合同可以重新签订。

第十三条 有下列情形之一的,劳动合同即行终止:

- (一)有固定期限的劳动合同期限届满;
- (二)以完成一定的工作为期限的劳动合同,所约定的工作已经完成;
- (三)无固定期限的劳动合同中约定的终止条件出现。

第十四条 用人单位与劳动者解除劳动合同,按照《劳动法》的有关规定办理。

第十五条 用人单位濒临破产,被人民法院宣告进入法定整顿期间或者生产经营发生严重困难,达到当地人民政府规定的严重困难企业标准,确需裁减人员的,应当提前30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,经向劳动行政部门报告后,可以裁减人员,办理解除劳动合同手续。

用人单位依据本条规定裁减人员,在6个月内录用人员的,应当优先录用被裁减的人员。

第四章 在职、患病、失业、养老期间的待遇

第十六条 用人单位应当按照国家和省的有关规定,为劳动者参加养老、失业、工伤、医疗、生育等社会保险,承担应当支付的相应费用,以保证劳动者享有相关的法定权利。

第十七条 实行劳动合同制度后,职工在同一设区的市的市区内或者同一县(市)内用人单位之间的流动,不再受用人单位所有制性质和本人身份的限制。跨地区流动的,仍按照规定办理有关手续。

第十八条 城镇劳动者在终止和解除劳动合同后,在规定的时间内,应当到本人户口

所在地劳动行政部门所属的就业管理机构办理失业登记,并接受再就业服务。

第十九条 按照《劳动法》第二十六条、第二十九条的规定,劳动者患病或者非因工负伤,实行医疗期制度。医疗期限按照其本人实际参加工作年限和在本单位工作年限长短确定。实际工作年限10年以下的,在本单位工作年限5年以下的为3个月,5年以上至10年的为6个月。实际工作年限10年以上的,在本单位工作年限5年以下的为6个月,5年以上10年以下的为9个月,10年以上15年以下的为12个月,15年以上20年以下的为18个月,20年以上的为24个月。

第二十条 医疗期为3个月的按照6个月内累计病休时间计算,6个月的按照12个月内累计病休时间计算,9个月的按照15个月内累计病休时间计算,12个月的按照18个月内累计病休时间计算,18个月的按照24个月内累计病休时间计算,24个月的按照30个月内累计病休时间计算。

第二十一条 劳动者在医疗期内,其医疗待遇和病假工资、疾病救济按照国家 and 省的有关规定执行。

第二十二条 对参加社会养老保险并按时足额缴纳保险费用的用人单位的劳动者,被终止或者解除劳动合同后,如再次就业并继续按照规定缴纳养老保险费的,其缴纳保险费的年限累积计算。

第五章 经济补偿

第二十三条 实行劳动合同制度后,用人单位建立职工经济补偿制度,经济补偿金的列支渠道、提取比例和使用办法由省劳动行政部门会同省计经委、财政、税务等部门共同制定。

第二十四条 用人单位依据《劳动法》第二十四条、第二十六条、第二十七条解除劳动合同的,应当按照劳动者在本单位工作的年限给予劳动者一次性经济补偿。其标准按照国家有关规定执行。

第六章 劳动合同管理

第二十五条 各级人民政府劳动行政部门为劳动合同的管理机关,依法督促用人单位与劳动者订立劳动合同,劳动合同范本样式由省劳动行政部门制定。

第二十六条 劳动合同签订后,应当于1个月内到当地劳动行政部门鉴证。

第二十七条 劳动行政部门监督检查劳动关系双方履行劳动合同的情况。

第二十八条 劳动者与用人单位因履行劳动合同发生争议,应当协商解决;不愿协商或者协商不成的,可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人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,可以向人民法院起诉。

第二十九条 违反法律、行政法规以及采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同为无效劳动合同。无效劳动合同,从订立之日起,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。

第七章 法律责任

第三十条 用人单位未按照《劳动法》和本办法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的,由劳动行政部门责令限期改正,逾期不改的,给予通报批评。

第三十一条 由于用人单位的原因致使劳动合同无效,并对劳动者权益造成损害的,用人单位应当承担赔偿责任。

第三十二条 用人单位或者劳动者一方违反劳动合同,侵害对方利益,给对方造成损失的,应当承担赔偿责任。

第三十三条 用人单位违反本办法解除劳动合同对劳动者造成损害的,按损害的程度给予劳动者经济赔偿,但不得低于下列标

准：

(一)对有固定期限的劳动合同，每提前解除1年应当赔偿劳动者相当本人上年度1个月的平均工资(下同)，最多不超过12个月；

(二)对无固定期限的劳动合同，劳动者在本单位工作20年以下的(含20年)，按照每工作1年赔偿1个月的平均工资；工作20年以上的，按照每工作1年赔偿一个半月的平均工资，最多不超过24个月的平均工资。

第三十四条 劳动者违反本办法提前解除劳动合同的，除必须继续履行劳动合同外，应当按照下列标准承担赔偿责任：

(一)对有固定期限的劳动合同，每提前解除1年，应当赔偿用人单位相当本人上年度1个月平均工资的费用，最多不超过12个月的平均工资；

(二)对无固定期限的劳动合同，在本单位每工作1年应当赔偿相当本人1个月平均工资的费用，最多不超过18个月的平均工资。

劳动合同中约定赔偿标准的，按照合同约定赔偿。

第三十五条 用人单位招用在其他单位尚未解除劳动合同的劳动者，并对原用人单位造成损害的，劳动者承担赔偿责任，该用人单位应当承担连带赔偿责任。

第三十六条 劳动者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。

第三十七条 用人单位违反本办法第十五条的规定，在6个月内录用人员，未优先录用被裁减人员的，劳动行政部门有权责令其改正，并制止其招用和调入人员。

第八章 附 则

第三十八条 实行企业化管理的自收自支事业组织可以参照本办法执行。

第三十九条 本办法由省劳动行政部门负责解释。

第四十条 本办法自颁布之日起施行。