

工会最新实用法律规章汇编

集体合同 劳动合同

职工法律咨询热线 编

中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

集体合同 劳动合同/职工法律咨询热线编. - 北京 :
中国工人出版社, 2004. 6

(工会最新实用法律规章汇编)

ISBN 7 - 5008 - 3346 - 6

I. 集... II. 职... III. 劳动法: 合同法 - 汇编 -
中国 IV. D922. 52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 052321 号

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京鼓楼外大街 45 号

邮 编: 100011

电 话: (010) 82075935 (编辑室) 62005038 (传真)

发行热线: (010) 62005049 62005042

网 址: <http://www.wp-china.com>

经 销: 新华书店

印 刷: 印刷厂

版 次: 2004 年 7 月第 1 版 2004 年 7 月第 1 次印刷

开 本: 787 × 1092 毫米 1/32

字 数: 44 千字

印 张: 2.375

册 数: 5030

定 价: 25.00 元 (全套共分五册)

版权所有 侵权必究 印装错误可随时退换

出版说明

进入 21 世纪以来，我国调整劳动关系的法律、法规及规章不断的制定和完善，特别是 2004 年 3 月 14 日第十届全国人民代表大会第二次会议审议通过了《中华人民共和国宪法（修正案）》，将“国家尊重和保障人权”写进了宪法中，它标志着中国法制的重大进步，也为各级工会组织和广大劳动者维护自身的合法权益提供了最强大的法律武器。为配合各级工会组织学习中华人民共和国宪法的新精神，并结合工会组织在调节劳动关系中的作用特点，我们编辑了这套《工会最新实用法律规章汇编》。

本丛书主要收录了近年来颁布实施的调整劳动关系的法律、法规与规章，按内容分列几个专题手册，以便读者查阅快捷，使用方便。随着法律、法规及规章的不断完善，我们还将陆续推出一系列的调整劳动关系的工会实用法律手册。

编 者

2004 年 4 月

目 录

- ※ 劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》
若干问题的意见（节选）/1

集体合同

- ※ 集体合同规定/11
- ※ 工资集体协商试行办法/24
- ※ 关于进一步推行平等协商和集体合同制度
的通知/29
- ※ 劳动部关于加强集体合同审核管理工作的通知/33

劳动合同

- ※ 国有企业富余职工安置规定/38
- ※ 企业经济性裁减人员规定/41
- ※ 劳动合同鉴证实施办法/43
- ※ 实施《劳动法》中有关劳动合同问题的解答/46
- ※ 劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知/48
- ※ 关于乡镇企业实行劳动合同制度的通知/52
- ※ 劳动部关于企业实施股份制和股份合作制改造中

- 履行劳动合同问题的通知 /55
- ※ 关于私营企业和个体工商户全面实行劳动合同制度的通知 /57
 - ※ 劳动部关于企业工会主席签订劳动合同问题的通知 /59
 - ※ 违反和解除劳动合同的经济补偿办法 /61
 - ※ 违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法 /64
 - ※ 劳动和社会保障部办公厅关于妥善处理劳动关系有关问题的通知 /67

劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见（节选）

（1995 年 8 月 4 日）

一、劳动合同和集体合同

（一）劳动合同的订立

6. 用人单位应与其富余人员、放长假的职工，签订劳动合同，但其劳动合同与在岗职工的劳动合同在内容上可以有所区别。用人单位与劳动者经协商一致可以在劳动合同中就不在岗期间的有关事项作出规定。

7. 用人单位应与其长期被外单位借用的人员、带薪上学人员、以及其他非在岗但仍保持劳动关系的人员签订劳动合同，但在外借和上学期间，劳动合同中的某些相关条款经双方协商可以变更。

8. 请长病假的职工，在病假期间与原单位保持着劳动关系，用人单位应与其签订劳动合同。

9. 原固定工中经批准的停薪留职人员，愿意回原单位继续工作的，原单位应与其签订劳动合同；不愿回原单位继续工作的，原单位可以与其解除劳动关系。

10. 根据劳动部《实施 劳动法 中有关劳动合同问

题的解答》（劳部发〔1995〕202号）的规定，党委书记、工会主席等党群专职人员也是职工的一员，依照劳动法的规定，与用人单位签订劳动合同。对于有特殊规定的，可以按有关规定办理。

11. 根据劳动部《实施 劳动法 中有关劳动合同问题的解答》（劳部发〔1995〕202号）的规定，经理由其上级部门聘任（委任）的，应与聘任（委任）部门签订劳动合同。实行公司制的经理和有关经营管理人员，应依据《中华人民共和国公司法》的规定与董事会签订劳动合同。

12. 在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。

13. 用人单位发生分立或合并后，分立或合并后的用人单位可依据其实际情况与原用人单位的劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则变更原劳动合同。

14. 派出到合资、参股单位的职工如果与原单位仍保持着劳动关系，应当与原单位签订劳动合同，原单位可就劳动合同的有关内容在与合资、参股单位订立劳务合同时，明确职工的工资、保险、福利、休假等有关待遇。

15. 租赁经营（生产）、承包经营（生产）的企业，所有权并没有发生改变，法人名称未变，在与职工订立劳动合同时，该企业仍为用人单位一方。依据租赁合同或承包合同，租赁人、承包人如果作为该企业的法定代表人或者该法定代表人的授权委托人时，可代表该企业（用人单位）与劳动者订立劳动合同。

16. 用人单位与劳动者签订劳动合同时，劳动合同可

以由用人单位拟定，也可以由双方当事人共同拟定，但劳动合同必须经双方当事人协商一致后才能签订，职工被迫签订的劳动合同或未经协商一致签订的劳动合同为无效劳动合同。

17. 用人单位与劳动者之间形成了事实劳动关系，而用人单位故意拖延不订立劳动合同，劳动行政部门应予以纠正。用人单位因此给劳动者造成损害的，应按劳动部《违反 劳动法 有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223 号）的规定进行赔偿。

（二）劳动合同的内容

18. 劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。

19. 试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期。一般对初次就业或再次就业的职工可以约定。在原固定工进行劳动合同制度的转制过程中，用人单位与原固定工签订劳动合同时，可以不再约定试用期。

20. 无固定期限的劳动合同是指不约定终止日期的劳动合同。按照平等自愿、协商一致的原则，用人单位和劳动者只要达成一致，无论是初次就业的，还是由固定工转制的，都可以签订无固定期限的劳动合同。

无固定期限的劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件，以规避解除劳动合同时用人单位应承担支付给劳动者经济补偿的义务。

21. 用人单位经批准招用农民工，其劳动合同期限可以由用人单位和劳动者协商确定。

从事矿山井下以及其他有害身体健康的工种、岗位工作的农民工，实行定期轮换制度，合同期限最长不超过八年。

22. 劳动法第二十条中的“在同一用人单位连续工作满十年以上”是指劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到十年，劳动合同期满双方同意续订劳动合同时，只要劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其签订无固定期限的劳动合同。在固定工转制中各地如有特殊规定的，从其规定。

23. 用人单位用于劳动者职业技能培训费用的支付和劳动者违约时培训费的赔偿可以在劳动合同中约定，但约定劳动者违约时负担的培训费和赔偿金的标准不得违反劳动部《违反 劳动法 有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）等有关规定。

24. 用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金（物）或抵押金（物）。对违反以上规定的，应按照劳动部、公安部、全国总工会《关于加强外商投资企业和私营企业劳动管理切实保障职工合法权益的通知》（劳部发〔1994〕118号）和劳动部办公厅《对“关于国有企业和集体所有制企业能否参照执行劳部发〔1994〕118号文件中的有关规定的请示”的复函》（劳办发〔1994〕256号）的规定，由公安部门和劳动行政部门责令用人单位立即退还给劳动者本人。

（三）经济性裁员

25. 依据劳动法第二十七条和劳动部《企业经济性裁

减人员规定》（劳部发〔1994〕447号）第四条的规定，用人单位确需裁减人员，应按下列程序进行：

（1）提前三十日向工会或全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；

（2）提出裁减人员方案，内容包括：被裁减人员名单、裁减时间及实施步骤，符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员的经济补偿办法；

（3）将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；

（4）向当地劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政部门的意见；

（5）由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，并出具裁减人员证明书。

（四）劳动合同的解除和无效劳动合同

26. 劳动合同的解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。劳动合同的解除分为法定解除和约定解除两种。根据劳动法的规定，劳动合同既可以由单方依法解除，也可以双方协商解除。劳动合同的解除，只对未履行的部分发生效力，不涉及已履行的部分。

27. 无效劳动合同是指所订立的劳动合同不符合法定条件，不能发生当事人预期的法律后果的劳动合同。劳动合同的无效由人民法院或劳动争议仲裁委员会确认，不能由合同双方当事人决定。

28. 劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关收容审查、拘留

或逮捕的，用人单位在劳动者被限制人身自由期间，可与其暂时停止劳动合同的履行。

暂时停止履行劳动合同期间，用人单位不承担劳动合同规定的相应义务。劳动者经证明被错误限制人身自由的，暂时停止履行劳动合同期间劳动者的损失，可由其依据《国家赔偿法》要求有关部门赔偿。

29. 劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可依据劳动法第二十五条解除劳动合同。

“被依法追究刑事责任”是指：被人民检察院免予起诉的、被人民法院判处刑罚的，被人民法院依据刑法第三十二条免予刑事处分的。

劳动者被人民法院判处拘役、三年以下有期徒刑缓刑的，用人单位可以解除劳动合同。

30. 劳动法第二十五条为用人单位可以解除劳动合同的条款，即使存在第二十九条规定的情况，只要劳动者同时存在第二十五条规定的四种情形之一，用人单位也可以根据第二十五条的规定解除劳动合同。

31. 劳动者被劳动教养的，用人单位可以依据被劳教的事实解除与该劳动者的劳动合同。

32. 按照劳动法第三十一条的规定，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。超过三十日，劳动者可以向用人单位提出办理解除劳动合同手续，用人单位予以办理。如果劳动者违法解除劳动合同给原用人单位造成经济损失，应当承担赔偿责任。

33. 劳动者违反劳动法规定或劳动合同的约定解除劳动合同（如擅自离职），给用人单位造成经济损失的，应

当根据劳动法第一百零二条和劳动部《违反 劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）的规定，承担赔偿责任。

34. 除劳动法第二十五条规定的情形外，劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期期满为止。

35. 请长病假的职工在医疗期满后，能从事原工作的，可以继续履行劳动合同；医疗期满后仍不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作的，由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动合同关系，办理因病或非因工负伤退休退职手续，享受相应的退休退职待遇；被鉴定为五至十级的，用人单位可以解除劳动合同，并按规定支付经济补偿金和医疗补助费。

（五）解除劳动合同的经济补偿

36. 用人单位依据劳动法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同，应当按照劳动法和劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发〔1994〕481号）支付劳动者经济补偿金。

37. 根据《民法通则》第四十四条第二款“企业法人分立、合并，它的权利和义务由变更后的法人享有和承担”的规定，用人单位发生分立或合并后，分立或合并后的用人单位可依据其实际情况与原用人单位的劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则变更、解除或重新签订劳动合同。在此种情况下的重新签订劳动合同视为原劳动合同

的变更，用人单位变更劳动合同，劳动者不能依据劳动法第二十八条要求经济补偿。

38. 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止，用人单位可以不支付劳动者经济补偿金。国家另有规定的，可以从其规定。

39. 用人单位依据劳动法第二十五条解除劳动合同，可以不支付劳动者经济补偿金。

40. 劳动者依据劳动法第三十二条第（一）项解除劳动合同，用人单位可以不支付经济补偿金，但应按照劳动者的实际工作天数支付工资。

41. 在原固定工实行劳动合同制度的过程中，企业富余职工辞职，经企业同意可以不与企业签订劳动合同的，企业应根据《国有企业富余职工安置规定》（国务院令第111号，1993年公布）发给劳动者一次性生活补助费。

42. 职工在接近退休年龄（按有关规定一般为五年以内）时因劳动合同到期终止劳动合同的，如果符合退休、退职条件，可以办理退休、退职手续；不符合退休、退职条件的，在终止劳动合同后按规定领取失业救济金。享受失业救济金的期限届满后仍未就业，符合社会救济条件的，可以按规定领取社会救济金，达到退休年龄时办理退休手续，领取养老保险金。

43. 劳动合同解除后，用人单位对符合规定的劳动者应支付经济补偿金。不能因劳动者领取了失业救济金而拒付或克扣经济补偿金，失业保险机构也不得以劳动者领取了经济补偿金为由，停发或减发失业救济金。

（六）体制改革过程中实行劳动合同制度的有关政策

44. 困难企业签订劳动合同，应区分不同情况，有些亏损企业属政策性亏损，生产仍在进行，还能发出工资，应该按照劳动法的规定签订劳动合同。已经停产半停产的企业，要根据具体情况签订劳动合同，保证这些企业职工的基本生活。

45. 在国有企业固定工转制过程中，劳动者无正当理由不得单方面与用人单位解除劳动关系；用人单位也不得以实行劳动合同制度为由，借机辞退部分职工。

46. 关于在企业内录干、聘干问题，劳动法规定用人单位内的全体职工统称为劳动者，在同一用人单位内，各种不同的身份界限随之打破。应该按照劳动法的规定，通过签订劳动合同来明确劳动者的工作内容、岗位等。用人单位根据工作需要，调整劳动者的工作岗位时，可以与劳动者协商一致，变更劳动合同的相关内容。

47. 由于各用人单位千差万别，对工作内容、劳动报酬的规定也就差异很大，因此，国家不宜制定统一的劳动合同标准文本。目前，各地、各行业制定并向企业推荐的劳动合同文本，对于用人单位和劳动者双方有一定的指导意义，但这些劳动合同文本只能供用人单位和劳动者参考。

48. 按照劳动部办公厅《对全面实行劳动合同制若干问题的请示的复函》（劳办发〔1995〕19号）的规定，各地企业在与原固定工签订劳动合同时，应注意保护老弱病残职工的合法权益。对工作时间较长，年龄较大的职工，各地可以根据劳动法第一百零六条制定一次性的过渡政策，具体办法由各省、自治区、直辖市确定。

49. 在企业全面建立劳动合同制度以后，原合同制工人与本企业内的原固定工应享受同等待遇，是否发给百分之十五的工资性补贴，可以由各省、自治区、直辖市人民政府根据劳动法第一百零六条在制定劳动合同制度的实施步骤时加以规定。

50. 在目前工伤保险和残疾人康复就业制度尚未建立和完善的情况下，对因工部分丧失劳动能力的职工，劳动合同期满也不能终止劳动合同，仍由原单位按照国家有关规定提供医疗等待遇。

（七）集体合同

51. 当前签订集体合同的重点应在非国有企业和现代企业制度试点的企业进行，积累经验，逐步扩大范围。

52. 关于国有企业在承包制条件下签订的“共保合同”，凡内容符合劳动法和有关法律、法规和规章关于集体合同规定的，应按照规定办理集体合同送审、备案手续；凡不符合劳动法和有关法律、法规和规章规定的，应积极创造条件逐步向规范的集体合同过渡。

集体合同规定

(2003 年 12 月 30 日经劳动和社会保障部
第 7 次部务会议通过，自 2004 年 5 月 1 日起施行。)

第一章 总 则

第一条 为规范集体协商和签订集体合同行为，依法维护劳动者和用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国工会法》，制定本规定。

第二条 中华人民共和国境内的企业和实行企业化管理的事业单位（以下统称用人单位）与本单位职工之间进行集体协商，签订集体合同，适用本规定。

第三条 本规定所称集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议；所称专项集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就集体协商的某项内容签订的专项书面协议。

第四条 用人单位与本单位职工签订集体合同或专项集体合同，以及确定相关事宜，应当采取集体协商的方式。集体协商主要采取协商会议的形式。

第五条 进行集体协商，签订集体合同或专项集体合同，应当遵循下列原则：

- （一）遵守法律、法规、规章及国家有关规定；
- （二）相互尊重，平等协商；
- （三）诚实守信，公平合作；
- （四）兼顾双方合法权益；
- （五）不得采取过激行为。

第六条 符合本规定的集体合同或专项集体合同，对用人单位和本单位的全体职工具有法律约束力。

用人单位与职工个人签订的劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同或专项集体合同的规定。

第七条 县级以上劳动保障行政部门对本行政区域内用人单位与本单位职工开展集体协商、签订、履行集体合同的情况进行监督，并负责审查集体合同或专项集体合同。

第二章 集体协商内容

第八条 集体协商双方可以就下列多项或某项内容进行集体协商，签订集体合同或专项集体合同：

- （一）劳动报酬；
- （二）工作时间；
- （三）休息休假；
- （四）劳动安全与卫生；
- （五）补充保险和福利；

- (六) 女职工和未成年工特殊保护；
- (七) 职业技能培训；
- (八) 劳动合同管理；
- (九) 奖惩；
- (十) 裁员；
- (十一) 集体合同期限；
- (十二) 变更、解除集体合同的程序；
- (十三) 履行集体合同发生争议时的协商处理办法；
- (十四) 违反集体合同的责任；
- (十五) 双方认为应当协商的其他内容。

第九条 劳动报酬主要包括：

(一) 用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式；

(二) 工资支付办法；

(三) 加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法；

(四) 工资调整办法；

(五) 试用期及病、事假等期间的工资待遇；

(六) 特殊情况下职工工资（生活费）支付办法；

(七) 其他劳动报酬分配办法。

第十条 工作时间主要包括：

(一) 工时制度；

(二) 加班加点办法；

(三) 特殊工种的工作时间；

(四) 劳动定额标准。

第十一条 休息休假主要包括：

- (一) 日休息时间、周休息日安排、年休假办法；
- (二) 不能实行标准工时职工的休息休假；
- (三) 其他假期。

第十二条 劳动安全卫生主要包括：

- (一) 劳动安全卫生责任制；
- (二) 劳动条件和安全技术措施；
- (三) 安全操作规程；
- (四) 劳保用品发放标准；
- (五) 定期健康检查和职业健康体检。

第十三条 补充保险和福利主要包括：

- (一) 补充保险的种类、范围；
- (二) 基本福利制度和福利设施；
- (三) 医疗期延长及其待遇；
- (四) 职工亲属福利制度。

第十四条 女职工和未成年工的特殊保护主要包括：

- (一) 女职工和未成年工禁忌从事的劳动；
- (二) 女职工的经期、孕期、产期和哺乳期的劳动保护；

- (三) 女职工、未成年工定期健康检查；

- (四) 未成年工的使用和登记制度。

第十五条 职业技能培训主要包括：

- (一) 职业技能培训项目规划及年度计划；
- (二) 职业技能培训费用的提取和使用；
- (三) 保障和改善职业技能培训的措施。

第十六条 劳动合同管理主要包括：

- (一) 劳动合同签订时间；

- (二) 确定劳动合同期限的条件；
- (三) 劳动合同变更、解除、续订的一般原则及无固定期限劳动合同的终止条件；
- (四) 试用期的条件和期限。

第十七条 奖惩主要包括：

- (一) 劳动纪律；
- (二) 考核奖惩制度；
- (三) 奖惩程序。

第十八条 裁员主要包括：

- (一) 裁员的方案；
- (二) 裁员的程序；
- (三) 裁员的实施办法和补偿标准。

第三章 集体协商代表

第十九条 本规定所称集体协商代表（以下统称协商代表），是指按照法定程序产生并有权代表本方利益进行集体协商的人员。

集体协商双方的代表人数应当对等，每方至少 3 人，并各确定 1 名首席代表。

第二十条 职工一方的协商代表由本单位工会选派。未建立工会的，由本单位职工民主推荐，并经本单位半数以上职工同意。

职工一方的首席代表由本单位工会主席担任。工会主席可以书面委托其他协商代表代理首席代表。工会主席空缺的，首席代表由工会主要负责人担任。未建立工会的，

职工一方的首席代表从协商代表中民主推举产生。

第二十一条 用人单位一方的协商代表，由用人单位法定代表人指派，首席代表由单位法定代表人担任或由其书面委托的其他管理人员担任。

第二十二条 协商代表履行职责的期限由被代表方确定。

第二十三条 集体协商双方首席代表可以书面委托本单位以外的专业人员作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的三分之一。

首席代表不得由非本单位人员代理。

第二十四条 用人单位协商代表与职工协商代表不得相互兼任。

第二十五条 协商代表应履行下列职责：

- (一) 参加集体协商；
- (二) 接受本方人员质询，及时向本方人员公布协商情况并征求意见；
- (三) 提供与集体协商有关的情况和资料；
- (四) 代表本方参加集体协商争议的处理；
- (五) 监督集体合同或专项集体合同的履行；
- (六) 法律、法规和规章规定的其他职责。

第二十六条 协商代表应当维护本单位正常的生产、工作秩序，不得采取威胁、收买、欺骗等行为。

协商代表应当保守在集体协商过程中知悉的用人单位的商业秘密。

第二十七条 企业内部的协商代表参加集体协商视为提供了正常劳动。

第二十八条 职工一方协商代表在其履行协商代表职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时，除出现下列情形之一的，用人单位不得与其解除劳动合同：

（一）严重违反劳动纪律或用人单位依法制定的规章制度的；

（二）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

（三）被依法追究刑事责任的。

职工一方协商代表履行协商代表职责期间，用人单位无正当理由不得调整其工作岗位。

第二十九条 职工一方协商代表就本规定第二十七条、第二十八条的规定与用人单位发生争议的，可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第三十条 工会可以更换职工一方协商代表；未建立工会的，经本单位半数以上职工同意可以更换职工一方协商代表。

用人单位法定代表人可以更换用人单位一方协商代表。

第三十一条 协商代表因更换、辞任或遇有不可抗力等情形造成空缺的，应在空缺之日起 15 日内按照本规定产生新的代表。

第四章 集体协商程序

第三十二条 集体协商任何一方均可就签订集体合同

或专项集体合同以及相关事宜，以书面形式向对方提出进行集体协商的要求。

一方提出进行集体协商要求的，另一方应当在收到集体协商要求之日起 20 日内以书面形式给以回应，无正当理由不得拒绝进行集体协商。

第三十三条 协商代表在协商前应进行下列准备工作：

（一）熟悉与集体协商内容有关的法律、法规、规章和制度；

（二）了解与集体协商内容有关的情况和资料，收集用人单位和职工对协商意向所持的意见；

（三）拟定集体协商议题，集体协商议题可由提出协商一方起草，也可由双方指派代表共同起草；

（四）确定集体协商的时间、地点等事项；

（五）共同确定一名非协商代表担任集体协商记录员。记录员应保持中立、公正，并为集体协商双方保密。

第三十四条 集体协商会议由双方首席代表轮流主持，并按下列程序进行：

（一）宣布议程和会议纪律；

（二）一方首席代表提出协商的具体内容和要求，另一方首席代表就对方的要求作出回应；

（三）协商双方就商谈事项发表各自意见，开展充分讨论；

（四）双方首席代表归纳意见。达成一致的，应当形成集体合同草案或专项集体合同草案，由双方首席代表签字。

第三十五条 集体协商未达成一致意见或出现事先未预料的问题时，经双方协商，可以中止协商。中止期限及下次协商时间、地点、内容由双方商定。

第五章 集体合同的订立、变更、解除和终止

第三十六条 经双方协商代表协商一致的集体合同草案或专项集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论。

职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案或专项集体合同草案，应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案或专项集体合同草案方获通过。

第三十七条 集体合同草案或专项集体合同草案经职工代表大会或者职工大会通过后，由集体协商双方首席代表签字。

第三十八条 集体合同或专项集体合同期限一般为 1 至 3 年，期满或双方约定的终止条件出现，即行终止。

集体合同或专项集体合同期满前 3 个月内，任何一方均可向对方提出重新签订或续订的要求。

第三十九条 双方协商代表协商一致，可以变更或解除集体合同或专项集体合同。

第四十条 有下列情形之一的，可以变更或解除集体合同或专项集体合同：

（一）用人单位因被兼并、解散、破产等原因，致使集体合同或专项集体合同无法履行的；

(二) 因不可抗力等原因致使集体合同或专项集体合同无法履行或部分无法履行的；

(三) 集体合同或专项集体合同约定的变更或解除条件出现的；

(四) 法律、法规、规章规定的其他情形。

第四十一条 变更或解除集体合同或专项集体合同适用本规定的集体协商程序。

第六章 集体合同审查

第四十二条 集体合同或专项集体合同签订或变更后，应当自双方首席代表签字之日起 10 日内，由用人单位一方将文本一式三份报送劳动保障行政部门审查。

劳动保障行政部门对报送的集体合同或专项集体合同应当办理登记手续。

第四十三条 集体合同或专项集体合同审查实行属地管辖，具体管辖范围由省级劳动保障行政部门规定。

中央管辖的企业以及跨省、自治区、直辖市的用人单位的集体合同应当报送劳动保障部或劳动保障部指定的省级劳动保障行政部门。

第四十四条 劳动保障行政部门应当对报送的集体合同或专项集体合同的下列事项进行合法性审查：

(一) 集体协商双方的主体资格是否符合法律、法规和规章规定；

(二) 集体协商程序是否违反法律、法规、规章规定；

（三）集体合同或专项集体合同内容是否与国家规定相抵触。

第四十五条 劳动保障行政部门对集体合同或专项集体合同有异议的，应当自收到文本之日起 15 日内将《审查意见书》送达双方协商代表。《审查意见书》应当载明以下内容：

（一）集体合同或专项集体合同当事人双方的名称、地址；

（二）劳动保障行政部门收到集体合同或专项集体合同的时间；

（三）审查意见；

（四）作出审查意见的时间。

《审查意见书》应当加盖劳动保障行政部门印章。

第四十六条 用人单位与本单位职工就劳动保障行政部门提出异议的事项经集体协商重新签订集体合同或专项集体合同的，用人单位一方应当根据本规定第四十二条的规定将文本报送劳动保障行政部门审查。

第四十七条 劳动保障行政部门自收到文本之日起 15 日内未提出异议的，集体合同或专项集体合同即行生效。

第四十八条 生效的集体合同或专项集体合同，应当自其生效之日起由协商代表及时以适当的形式向本方全体人员公布。

第七章 集体协商争议的协调处理

第四十九条 集体协商过程中发生争议，双方当事人不能协商解决的，当事人一方或双方可以书面向劳动保障行政部门提出协调处理申请；未提出申请的，劳动保障行政部门认为必要时也可以进行协调处理。

第五十条 劳动保障行政部门应当组织同级工会和企业组织等三方面的人员，共同协调处理集体协商争议。

第五十一条 集体协商争议处理实行属地管辖，具体管辖范围由省级劳动保障行政部门规定。

中央管辖的企业以及跨省、自治区、直辖市用人单位因集体协商发生的争议，由劳动保障部指定的省级劳动保障行政部门组织同级工会和企业组织等三方面的人员协调处理，必要时，劳动保障部也可以组织有关方面协调处理。

第五十二条 协调处理集体协商争议，应当自受理协调处理申请之日起 30 日内结束协调处理工作。期满未结束的，可以适当延长协调期限，但延长期限不得超过 15 日。

第五十三条 协调处理集体协商争议应当按照以下程序进行：

- （一）受理协调处理申请；
- （二）调查了解争议的情况；
- （三）研究制定协调处理争议的方案；
- （四）对争议进行协调处理；

(五) 制作《协调处理协议书》。

第五十四条 《协调处理协议书》应当载明协调处理申请、争议的事实和协调结果，双方当事人就某些协商事项不能达成一致的，应将继续协商的有关事项予以载明。《协调处理协议书》由集体协商争议协调处理人员和争议双方首席代表签字盖章后生效。争议双方均应遵守生效后的《协调处理协议书》。

第八章 附 则

第五十五条 因履行集体合同发生的争议，当事人协商解决不成的，可以依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第五十六条 用人单位无正当理由拒绝工会或职工代表提出的集体协商要求的，按照《工会法》及有关法律、法规的规定处理。

第五十七条 本规定于 2004 年 5 月 1 日起实施。原劳动部 1994 年 12 月 5 日颁布的《集体合同规定》同时废止。

工资集体协商试行办法

(2000 年 11 月 8 日劳动和社会保障部令第 9 号发布)

第一章 总 则

第一条 为规范工资集体协商和签订工资集体协议（以下简称工资协议）的行为，保障劳动关系双方的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定，依据《中华人民共和国劳动法》和国家有关规定，制定本办法。

第二条 中华人民共和国境内的企业依法开展工资集体协商，签订工资协议，适用本办法。

第三条 本办法所称工资集体协商，是指职工代表与企业代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议的行为。

本办法所称工资协议，是指专门就工资事项签订的专项集体合同。已订立集体合同的，工资协议作为集体合同的附件，并与集体合同具有同等效力。

第四条 依法订立的工资协议对企业和职工双方具有同等约束力。双方必须全面履行工资协议规定的义务，任何一方不得擅自变更或解除工资协议。

第五条 职工个人与企业订立的劳动合同中关于工资

报酬的标准，不得低于工资协议规定的最低标准。

第六条 县级以上劳动保障行政部门依法对工资协议进行审查，对协议的履行情况进行监督检查。

第二章 工资集体协商内容

第七条 工资集体协商一般包括以下内容：

- (一) 工资协议的期限；
- (二) 工资分配制度、工资标准和工资分配形式；
- (三) 职工年度平均工资水平及其调整幅度；
- (四) 奖金、津贴、补贴等分配办法；
- (五) 工资支付办法；
- (六) 变更、解除工资协议的程序；
- (七) 工资协议的终止条件；
- (八) 工资协议的违约责任；
- (九) 双方认为应当协商约定的其他事项。

第八条 协商确定职工年度工资水平应符合国家有关工资分配的宏观调控政策，并综合参考下列因素：

- (一) 地区、行业、企业的人工成本水平；
- (二) 地区、行业的职工平均工资水平；
- (三) 当地政府发布的工资指导价、劳动力市场工资指导价位；
- (四) 本地区城镇居民消费价格指数；
- (五) 企业劳动生产率和经济效益；
- (六) 国有资产保值增值；
- (七) 上年度企业职工工资总额和职工平均工资水

平；

(八) 其他与工资集体协商有关的情况。

第三章 工资集体协商代表

第九条 工资集体协商代表应依照法定程序产生。职工一方由工会代表。未建工会的企业由职工民主推举代表，并得到半数以上职工的同意。企业代表由法定代表人和法定代表人指定的其他人员担任。

第十条 协商双方各确定一名首席代表。职工首席代表应当由工会主席担任，工会主席可以书面委托其他人员作为自己的代理人；未成立工会的，由职工集体协商代表推举。企业首席代表应当由法定代表人担任，法定代表人可以书面委托其他管理人员作为自己的代理人。

第十一条 协商双方的首席代表在工资集体协商期间轮流担任协商会议执行主席。协商会议执行主席的主要职责是负责工资集体协商有关组织协调工作，并对协商过程中发生的问题提出处理建议。

第十二条 协商双方可书面委托本企业以外的专业人士作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的1/3。

第十三条 协商双方享有平等的建议权、否决权和陈述权。

第十四条 由企业内部产生的协商代表参加工资集体协商的活动应视为提供正常劳动，享受的工资、奖金、津贴、补贴、保险福利待遇不变。其中，职工协商代表的合法权益受法律保护。企业不得对职工协商代表采取歧视性

行为，不得违法解除或变更其劳动合同。

第十五条 协商代表应遵守双方确定的协商规则，履行代表职责，并负有保守企业商业秘密的责任。协商代表任何一方不得采取过激、威胁、收买、欺骗等行为。

第十六条 协商代表应了解和掌握工资分配的有关情况，广泛征求各方面的意见，接受本方人员对工资集体协商有关问题的质询。

第四章 工资集体协商程序

第十七条 职工和企业任何一方均可提出进行工资集体协商的要求。工资集体协商的提出方应向另一方提出书面的协商意向书，明确协商的时间、地点、内容等。另一方接到协商意向书后，应于 20 日内予以书面答复，并与提出方共同进行工资集体协商。

第十八条 在不违反有关法律、法规的前提下，协商双方有义务按照对方要求，在协商开始前 5 日内，提供与工资集体协商有关的真实情况和资料。

第十九条 工资协议草案应提交职工代表大会或职工大会讨论审议。

第二十条 工资集体协商双方达成一致意见后，由企业行政方制作工资协议文本。工资协议经双方首席代表签字盖章后成立。

第五章 工资协议审查

第二十一条 工资协议签订后，应于7日内由企业将工资协议一式三份及说明，报送劳动保障行政部门审查。

第二十二条 劳动保障行政部门应在收到工资协议15日内，对工资集体协商双方代表资格、工资协议的条款内容和签订程序等进行审查。

劳动保障行政部门经审查对工资协议无异议，应及时向协商双方送达《工资协议审查意见书》，工资协议即行生效。

劳动保障行政部门对工资协议有修改意见，应将修改意见在《工资协议审查意见书》中通知协商双方。双方应就修改意见及时协商，修改工资协议，并重新报送劳动保障行政部门。

工资协议向劳动保障行政部门报送经过15日后，协议双方未收到劳动保障行政部门的《工资协议审查意见书》，视为已经劳动保障行政部门同意，该工资协议即行生效。

第二十三条 协商双方应于5日内将已经生效的工资协议以适当形式向本方全体人员公布。

第二十四条 工资集体协商一般情况下一年进行一次。职工和企业双方均可在原工资协议期满前60日内，向对方书面提出协商意向书，进行下一轮的工资集体协商，做好新旧工资协议的相互衔接。

第六章 附 则

第二十五条 本办法对工资集体协商和工资协议的有关内容未做规定的，按《集体合同规定》的有关规定执行。

第二十六条 本办法自发布之日起施行。

关于进一步推行平等协商和 集体合同制度的通知

劳动和社会保障部 国家经济贸易委员会
中华全国总工会 中国企业联合会/中国企业家协会
(2001 年 11 月 14 日 劳社部发 [2001] 17 号)

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅(局)、经贸(计经)委、总工会、企业联合会/企业家协会：

为进一步推行平等协商和集体合同制度，加快培育劳动关系主体双方自主协调的机制，促进劳动关系的和谐稳定，依据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》，现就有关问题通知如下：

一、充分认识进一步推行平等协商和集体合同制度的重要性。随着我国社会主义市场经济体制的逐步建立和经济结构调整力度的不断加大，我国劳动关系主体逐步确立，其利益关系呈现出多样性、复杂化的发展态势，协调稳定劳动关系的任务日益繁重和艰巨。积极推行平等协商和集体合同制度，对于实现和维护职工的合法权益，保护、调动和发挥广大职工的积极性，促进企业改革和发展具有重要意义。各级劳动保障、经贸(计经)部门、工会组织和企业代表组织，要按照“三个代表”的重要思

想，高度重视这项工作，采取切实有效措施，推动这项工作的深入开展。

二、各类企业都应该建立平等协商机制，切实维护职工的合法权益。平等协商，是用人单位（包括企业、雇主或雇主团体，或以进行平等协商为目的小企业联合组织）和相应的工会组织（未建立工会的企业由职工民主推举代表），在法律地位完全平等的基础上，就劳动标准、劳动条件以及其他与劳动关系相关的问题，依据国家法律法规而进行沟通、协商的行为。建立平等协商机制，是保护职工合法权益，建立和谐稳定的劳动关系，调动和发挥广大职工积极性、创造性，促进企业和职工加强沟通、共谋发展的重要手段。对于涉及职工切身利益的重大问题，企业都应当与工会代表或职工代表进行平等协商。要规范和完善协商程序，把工资集体协商作为推进平等协商工作的重点，积极开展工资集体协商，由职工代表与企业代表就企业的内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平、工资支付办法等事项进行平等协商，使平等协商在协调劳动关系方面发挥重要作用。

三、进一步完善集体合同制度。企业依法经过平等协商所签订的集体合同是协调劳动关系的重要依据。要在普遍开展平等协商的基础上，积极推动不同类型的企业建立和完善集体合同制度，指导企业从各自的实际出发，因企制宜，合理确定集体合同具体内容和标准，增强实效性和可操作性。对暂不具备条件签订综合性集体合同的企业，可以就工资分配等问题签订单项集体合同或协议。对于外商投资企业、私营企业、乡镇企业尤其是小企业相对集中

的地区，由工会组织代表职工与相应的企业组织代表或企业进行平等协商，签订集体合同。要处理好集体合同和劳动合同的关系，劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

四、加强对职工协商代表的保护。企业应当保证职工协商代表履行职责必要的工作时间，其工资和其他待遇不受影响。职工协商代表在本人劳动合同期限内，除严重违反劳动纪律、企业规章制度和严重失职、营私舞弊、给企业利益造成重大损害以及被追究刑事责任外，企业不得与其解除劳动合同。职工协商代表在任期内，劳动合同期满的，企业原则上应当与其续签劳动合同至任期届满。职工代表的任期与当期集体合同的期限相同。企业不当变更或解除职工协商代表劳动合同的，劳动保障部门应当责令限期改正。

五、建立健全履约监督保障机制和平等协商争议处理制度。劳动关系双方当事人任何一方提出平等协商的要求，另一方无正当理由不得拒绝。依法订立的集体合同对企业和企业全体职工具有法律约束力，双方都要严格遵守执行。企业组织代表要指导企业建立集体合同履约责任制和监督检查制度，把履约责任制同岗位目标责任制结合起来，纳入到企业管理中。集体合同的履行要接受工会和职工群众的监督。各级劳动保障部门要依法加强对集体合同制度履行情况的行政监察工作，把劳动保障监察同工会劳动法律监督紧密结合起来，对无正当理由拒绝平等协商、违反集体合同的企业，要责令其限期改正，依法处理。要积极探索建立平等协商或签订集体合同争议的行政调解制

度，及时引导争议双方通过法律途径调解处理。

六、切实加强对平等协商和集体合同工作的领导，推动平等协商和集体合同工作的顺利进行。各级劳动保障部门、工会组织、企业代表组织要在当地党委、政府的领导下，通力协作，密切配合，共同做好这项工作。劳动保障部门要积极完善平等协商和集体合同工作的有关政策规定，进一步健全集体合同管理办法，做好集体合同的报送、审核、备案以及协调、指导和服务工作。工会组织要把推行平等协商和集体合同制度作为工作重点，加强调查研究和具体指导，加强对工会干部和职工协商代表的培训，提高平等协商的能力。企业代表组织要加强对企业经营者的培训工作，提高其对平等协商和集体合同制度的认识，为企业开展平等协商和集体合同工作创造有利条件。各地要积极探索建立由劳动保障部门、工会组织和企业代表组织组成的劳动关系三方协商机制，定期分析本地区劳动关系的发展态势，协商解决企业平等协商和集体合同工作中的重大问题，加强有关法律和政策宣传，总结推广典型经验，指导推动这项工作的健康发展。

劳动部关于加强集体合同 审核管理工作的通知

(1996 年 11 月 4 日 劳部发〔1996〕360 号)

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动（劳动人事）厅（局），新疆生产建设兵团：

《劳动法》贯彻实施以来，集体协商签订集体合同的工作取得了较大进展，这对于维护企业和职工的合法权益，稳定和谐的劳动关系产生了积极的作用。随着这一制度的逐步实行，签订集体合同的数量不断增加，集体合同审核管理工作中也暴露出一些亟待解决的问题。为进一步加强和规范集体合同审核管理工作，维护集体合同的严肃性，结合当前实际工作的需要，现就有关问题通知如下：

一、建立集体合同审核管理制度

对集体合同进行审核管理，是《劳动法》赋予劳动行政部门的一项重要职能，劳动行政部门依法对集体合同法律效力进行审核确认，是集体合同管理的重要内容，是集体合同生效的必经程序。各级劳动行政部门要建立健全集体合同审核管理制度，充实人员，适应集体合同审核管

理工作的需要，保证在规定期限内完成登记审核工作。有条件的地区可以成立集体合同审核管理专门机构，条件暂时不具备的可以成立由劳动关系主管单位牵头，工资、就业、职安、保险、培训等机构参加的“集体合同审核办公室”或联席会议，同时要想方设法解决经费不足等问题，以保证集体合同登记审核等管理工作正常开展。

二、集体合同的报送

根据劳动部《集体合同规定》（劳部发〔1994〕485号）的规定，集体合同签订后，应在7日内将集体合同文本及有关说明材料报送劳动行政部门。这是劳动行政部门依法对集体合同进行登记审核的前提条件。应当报送的说明材料包括：企业的所有制性质、职工人数、《企业法人营业执照》复印件、工会社团法人证明材料；双方首席代表、协商代表或委托人的身份证复印件、授权委托书；职工一方协商代表劳动合同书复印件；协商情况及集体合同条款征求职工意见的记录；职工代表大会或全体职工大会审议通过集体合同草案的决议；集体合同条款的说明。

从当前情况看，在一些地区普遍存在集体合同签订后报送不及时的问题，直接影响到集体合同的法律效力和集体合同制度的顺利实行，应当引起各级劳动部门的高度重视。各地劳动部门要积极与有关部门认真研究，采取有效措施，努力做好已签订集体合同的催报补审工作。

三、集体合同审核程序

集体合同的审核程序包括：

第一，集体合同管理机构收到报送的集体合同及有关材料后，进行编号、登记并及时告知报送单位收到时间。

第二，集体合同管理机构对代表资格、签订程序等进行初审。

第三，集体合同管理机构将初审合格后的集体合同分送劳动部门内集体合同审核的有关机构，对相关条款进行专审，经该机构主管负责人签字后返回集体合同管理机构。

第四，集体合同管理机构综合各方面意见制作《集体合同审核意见书》，内容包括：集体合同名称、单位地址、双方代表人姓名；收到集体合同的时间；经确认的集体合同有效条款、无效条款及原因；《集体合同审核意见书》的签发日期；劳动行政部门集体合同审核印章。

第五，集体合同管理机构应将审核后的集体合同书、企业报送的材料、《集体合同审核意见书》（复印件）一并存档，并将审核有效的集体合同名单报上级劳动行政部门备案。

省级劳动行政部门可以向社会公布经审核、确认的集体合同名单。

劳动行政部门在集体合同审核中出现较大分歧或遇其他重大问题时，应由劳动行政部门负责人或委托集体合同主管机构负责人主持召开联席会议，有关机构负责人共同

参加，对集体合同有关条款进行研究，提出审核意见，报主管领导签字。

集体合同审核中出现涉及其他组织或部门的重大问题时，应及时向当地党委和政府请示、汇报，在党委和政府的领导下，组织协调有关部门共同做好集体合同审核管理工作。

四、集体合同审核的内容

第一，资格审核。主要包括企业法人资格、工会社团法人资格、职工协商代表是否与企业存在劳动关系等内容。

具备企业法人资格、跨省市的大型企业或集团公司的法定代表人可以委托所属下一级企业或子公司的负责人与工会集体协商签订集体合同，但只能委托一级，不得层层委托。

第二，程序审核。主要包括签订集体合同是否经过集体协商、职工大会或职工代表大会审议、代表签字等程序。

第三，内容审核。主要包括合同条款是否符合国家法律、法规规定是否符合国家或地方宏观调控政策，合同条款是否公平等。

对集体合同中无效或部分无效的条款，劳动行政部门可以提出修改建议，供双方参考，不应直接在集体合同书上进行修改或强求企业按审核意见修改或执行。

资格、程序、内容不符合法律、法规规定的，应及时

退回报送单位并加以说明。

五、集体合同生效日期

根据《劳动法》第三十四条的规定，集体合同报送劳动行政部门后，十五日内未提出异议的，生效日期自第十六日起计算；在十五日内经审核登记，劳动行政部门制作《集体合同审核意见书》送达集体合同签订双方代表的，生效日期为《集体合同审核意见书》确认的生效日期。

凡未履行其法定报送程序的集体合同不具有法律效力，应视为无效。

六、集体合同的统计

各级劳动行政部门要做好对集体合同的统计工作，及时掌握本地区集体协商签订集体合同的基本情况，按《关于填报 集体合同报送审查情况统计表 的通知》（劳关司函〔1996〕12号）的要求，完成统计报表的汇总填报工作，在规定时间内将统计表报送上级劳动行政部门。

国有企业富余职工安置规定

(1993 年 4 月 20 日国务院令第 111 号发布)

第一条 为了妥善安置国有企业富余职工，增强企业活力，提高企业经济效益，制定本规定。

第二条 安置国有企业（以下简称企业）中的富余职工，应当遵循企业自行安置为主、社会帮助安置为辅，保障富余职工基本生活的原则。

第三条 企业安置富余职工应当依照本规定采取拓展多种经营、组织劳务活动、发展第三产业、综合利用资源和其他措施。

企业行政主管部门、劳动行政主管部门和工会组织应当指导、帮助和支持企业做好富余职工安置工作，积极创造条件，培育和完善劳务市场，开辟社会安置渠道。

第四条 企业为安置富余职工而兴办的从事第三产业的独立核算企业，自开业之日起二年免征、三年减半征收企业所得税。

第五条 企业开办的劳动就业服务企业，应当承担安置本企业富余职工的任务。企业应当按照国家有关国有资产管理的規定，在资金、场地、原材料和设备等方面给予扶持。

第六条 企业组织本企业富余职工依法兴办的独立核算企业，可以承担本企业中原由外单位承包的技术改造或者劳务项目。

第七条 企业可以对富余职工实行待岗和转业培训，培训期间的工资待遇由企业自行确定。

第八条 经企业职工代表大会讨论同意并报企业行政主管部门备案，企业可以对职工实行有限期的放假。职工放假期间，由企业发给生活费。

孕期或者哺乳期的女职工，经本人申请，企业可以给予不超过二年的假期，放假期间发给生活费，假期内含产假的，产假期间按照国家规定发给工资。

第九条 职工距退休年龄不到五年的，经本人申请，企业领导批准，可以退出工作岗位休养。职工退出工作岗位休养期间，由企业发给生活费。已经实行退休费用统筹的地方，企业和退出工作岗位休养的职工应当按照有关规定缴纳基本养老保险费。职工退出工作岗位休养期间达到国家规定的退休年龄时，按照规定办理退休手续。职工退出工作岗位休养期间视为工龄，与其以前的工龄合并计算。

第十条 职工可以申请辞职。经企业批准辞职的职工，在办理辞职手续时，企业应当按照国家有关规定发给一次性生活补助费。

第十一条 按照本规定第八条、第九条规定发放的生活费在企业工资基金中列支，生活费标准由企业自主确定，但是不得低于省、自治区、直辖市人民政府规定的最低标准。

第十二条 企业因生产经营发生重大变化，必须裁减职工的，对劳动合同制职工，经企业职工代表大会讨论同意，可以提前解除劳动合同，但是应当按照合同约定履行义务；合同没有约定的，企业对被提前解除劳动合同的职工，按照其在本企业工作的年限，工龄每满一年，发给相当于本人一个月标准工资的补偿费。

第十三条 各级劳动行政主管部门和企业行政主管部门应当做好富余职工的社会安置和调剂工作，鼓励和帮助富余职工组织起来就业和自谋职业。企业之间调剂职工，可以正式调动，也可以临时借调；临时借调的，借调期间的工资和福利待遇由双方企业在协议中商定。

第十四条 富余职工由企业自行安置有困难到社会待业的，在待业期间，依法享受待业保险待遇。劳动行政主管部门和有关行政主管部门应当创造条件，帮助职工再就业。

第十五条 企业依照本规定兴办的独立核算企业安置的职工，按照国家有关规定纳入新办企业的职工人数和经济指标的统计范围。

第十六条 省、自治区、直辖市人民政府可以根据本规定制定实施办法。

第十七条 本规定由国务院劳动行政主管部门负责解释。

第十八条 本规定自发布之日起施行。

企业经济性裁减人员规定

(1994 年 11 月 14 日劳动部发布)

第一条 为指导用人单位依法正确行使裁减人员权利，根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定，制定本规定。

第二条 用人单位濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间或生产经营发生严重困难，达到当地政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，可以裁员。

第三条 用人单位有条件的，应为被裁减的人员提供培训或就业帮助。

第四条 用人单位确需裁减人员，应按下列程序进行：

(一) 提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；

(二) 提出裁减人员方案，内容包括：被裁减人员名单，裁减时间及实施步骤，符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员经济补偿办法；

(三) 将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；

(四) 向当地劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政部门的意见；

(五) 由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，出具裁减人员证明书。

第五条 用人单位不得裁减下列人员：

(一) 患职业病或者因工负伤并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、行政法规规定的其他情形。

第六条 对于被裁减而失业的人员，参加失业保险的，可到当地劳动就业服务机构登记申领失业救济金。

第七条 用人单位从裁减人员之日起，六个月内需要新招人员的，必须优先从本单位裁减的人员中录用，并向当地劳动行政部门报告录用人员的数量、时间、条件以及优先录用人员的情况。

第八条 劳动行政部门对用人单位违反法律、法规和有关规定裁减人员的，应依法制止和纠正。

第九条 工会或职工对裁员提出的合理意见，用人单位应认真听取。

用人单位违反法律、法规规定和集体合同约定裁减人员的，工会有权要求重新处理。

第十条 因裁减人员发生的劳动争议，当事人双方应按照劳动争议处理的有关规定执行。

第十一条 各省、自治区、直辖市劳动行政部门可根据本规定和本地区实际情况制定实施办法。

第十二条 本规定自 1995 年 1 月 1 日起施行。

劳动合同鉴证实施办法

(1992 年 10 月 22 日劳动部发布)

第一条 为加强劳动合同管理，依法保护劳动合同双方当事人合法权益，制定本办法。

第二条 劳动合同鉴证是劳动行政部门依法审查、证明劳动合同真实性和合法性的一项行政监督、服务措施。

第三条 劳动行政部门是劳动合同的鉴证机关。各级劳动行政部门应配备专门人员负责劳动合同鉴证工作。劳动合同鉴证的具体工作由合同签订地或履行地的劳动行政部门承办。

第四条 本办法所指劳动合同包括：

(一) 全民所有制单位、集体所有制企业单位从城镇和农村招用劳动合同制工人、临时工签订的劳动合同；

(二) 实行全员劳动合同制企业单位与企业职工签订的劳动合同；

(三) 私营企业雇主招用雇工，个体工商户招用帮工签订的劳动合同；

(四) 外商投资企业与职工签订的劳动合同；

(五) 经双方当事人协商同意变更或续订的劳动合同；

(六) 其他劳动合同。

第五条 劳动合同鉴证应审查下列内容：

- (一) 双方当事人是否具备签订劳动合同的资格；
- (二) 合同内容是否符合国家法律、法规和政策；
- (三) 双方当事人是否在平等自愿和协商一致的基础上签订劳动合同；
- (四) 合同条款是否完备，双方的责任、权利、义务是否明确；

(五) 中外文合同文本是否一致。

第六条 鉴证时，当事人应提交下列材料：

- (一) 签订的劳动合同文本 3 份；
- (二) 用人单位为法人的，应提供法定代表人身份证或授权委托书；用人单位不是法人的，应提供其主要负责人的身份证明或授权委托书和国家工商行政管理部门颁发的营业执照；
- (三) 劳动者身份证明；
- (四) 鉴证部门认为需要的其他材料。

第七条 鉴证时，双方当事人应到场。用人单位一方应为法定代表人、主要负责人，或者委托代理人；劳动者一方应为签订合同本人或委托代理人。

第八条 对审查合格的劳动合同，鉴证机关应予鉴证。鉴证人员应当在合同文本上签名并加盖劳动合同鉴证专用章，注明鉴证日期。

鉴证机关发现当事人提供的合同文本及证明材料不完备，应通知当事人予以补正。

对不真实，不合法的劳动合同，不予鉴证，并应向当事人说明理由，在合同文本上注明。

对审查不合格的合同，应指导当事人按照要求修改或重新签订，然后办理鉴证手续。

第九条 为方便当事人，应简化劳动合同鉴证手续。凡能到用人单位办理鉴证的，应派人到用人单位办理，并提供法律、政策咨询服务。

第十条 劳动合同鉴证为有偿服务。鉴证机关向申请鉴证的当事人收取鉴证费的标准，按国家物价局、财政部《关于发布中央管理的劳动部门行政事业性收费项目和标准的通知》（〔1992〕价费字 268 号）执行。

第十一条 对已鉴证的劳动合同，其依据的政策法规重新调整后有矛盾时，可重新办理鉴证手续，不再收取鉴证费。

第十二条 劳动部门对有错误的劳动合同予以鉴证后，一旦发现应立即撤销并退还鉴证费；或重新鉴证。

第十三条 鉴证人员有下列情形之一的，根据情节轻重，由其所在单位给予批评教育或行政处分：

- （一）玩忽职守，造成严重后果的；
- （二）有意为不真实、不合法的劳动合同提供鉴证的；
- （三）不按国家规定，超标准乱收费的。

第十四条 本办法由劳动部负责解释。

第十五条 各省、自治区、直辖市可根据本办法制定实施细则，并报劳动部备案。

第十六条 本办法自 1992 年 11 月 1 日起实施。以前凡与本办法有抵触的规定，同时废止。

实施《劳动法》中有关 劳动合同问题的解答

(1995 年 4 月 27 日劳动部印发)

一、关于厂长、经理签订劳动合同的问题

按照劳动部劳部发〔1994〕360 号文的规定，厂长、经理是由其上级部门聘任（委任）的，应与聘任（委任）部门签订劳动合同。实行公司制的企业厂长、经理和有关经营管理人员，应根据《中华人民共和国公司法》中有关经理和经营管理人员的规定与董事会签订劳动合同。

二、关于党委书记、工会主席签订劳动合同的问题

按照劳动部劳办发〔1995〕19 号和 33 号文件的规定，党委书记、工会主席等党群专职人员也是职工的一员，按照《劳动法》的规定，应当与用人单位签订劳动合同。对于有特殊规定的，可以按有关规定办理。

三、关于固定工签订劳动合同的问题

按照劳动部劳部发〔1994〕360 号文件和劳动部劳办发〔1995〕19 号文件的规定，为使固定工制度向劳动合同制度平稳过渡，应根据《劳动法》规定的不同合同期限，对工作时间较长，距退休年龄十年以内的老职工，如本人提出要求，可签订无固定期限的劳动合同。对其他固

定职工，在当前新旧用人制度转换过程中，作为一次性的过渡办法，各省、自治区、直辖市可以根据当地情况，从保护工作时间较长职工的利益出发，作出一些特别规定。

四、关于长期病休、放长假和提前退养职工签订劳动合同问题

企业中长期病休、放长假和提前退养的职工，仍是企业职工，与用人单位保持着劳动关系，按照《劳动法》关于建立劳动关系应当订立劳动合同的规定，上述职工也应与企业签订劳动合同。

五、关于农民轮换工的劳动合同期限问题

1991 年国务院发布的第 87 号令规定，在国务院劳动行政主管部门确定的有害身体健康的工种、岗位招用的农民工，劳动合同期限最多不超过八年，是为了保护劳动者的身体健康。《劳动法》实施后，为了继续保护这部分职工的利益，仍应执行这一规定。

用人单位经批准招用农民工从事非有害身体健康工种、岗位工作的，其劳动合同期限，可以由用人单位和劳动者协商确定。

劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知

(1996 年 10 月 31 日)

《劳动法》实施以来，全国推行劳动合同制度的工作进展顺利，但部分地区、企业在实行劳动合同制度过程中提出一些问题，需要予以明确。

1. 在签订劳动合同时，按照《劳动法》的规定，只要当事人双方协商一致，即可签订有固定期限、无固定期限或以完成一定工作为期限的劳动合同。

2. 在固定工制度向劳动合同制度转变过程中，用人单位对符合下列条件之一的劳动者，如果其提出订立无固定期限的劳动合同，应当与其订立无固定期限的劳动合同：

- (1) 按照《劳动法》的规定，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；
- (2) 工作年限较长，且距法定退休年龄十年以内的；
- (3) 复员、转业军人初次就业的；
- (4) 法律、法规规定的其他情形。

3. 按照《劳动法》的规定，劳动合同中可以约定不超过六个月的试用期。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两年以下的，试用期不得超过六十日。

试用期包括在劳动合同期限内。

4. 用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。

5. 劳动合同可以规定合同的生效时间。没有规定劳动合同生效时间的，当事人签字之日即视为该劳动合同生效时间。

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。

6. 生产经营发生严重困难的企业应当与劳动者签订劳动合同，但劳动合同中有关工作岗位、劳动报酬等内容可在协商一致的基础上通过签订专项协议来规定。专项协议作为劳动合同的附件，具有与劳动合同同等的约束力。

7. “停薪留职”的职工愿意回原单位工作的，用人单位应当与其签订劳动合同，明确权利义务关系。如果用人单位不能安排工作岗位，而职工又愿意到其他单位工作并继续与原单位保留劳动关系的，应当按照劳动部《关于贯彻实施 中华人民共和国劳动法 若干问题的意见》第七条规定办理，即职工与原单位保持劳动关系但不在岗的，可以变更劳动合同相关内容。

8. 用人单位应与本单位富余人员签订劳动合同，对待岗或放假的应当变更劳动合同相关内容，并就有关内容协商签订专项协议。

9. 企业法定代表人的变更，不影响劳动合同的履行，

用人单位和劳动者不需因此重新签订劳动合同。

10. 在固定工制度向劳动合同制度转变过程中，对已经患有精神病但病情得到控制的职工，用人单位应当安排适当工作，签订劳动合同；对病情严重不能控制的，应当送医院治疗。医疗终结后，按照国家有关规定办理退休或退职手续。

11. 用人单位对新招用的职工，在试用期内发现并经有关机构确认患有精神病的，可以解除劳动合同。

12. 已办理厂内离岗休养或退休手续的原固定工，用人单位应当与其签订劳动合同，明确权利义务关系，其离岗休养或退养的有关文件作为劳动合同的附件。

13. 已享受养老保险待遇的离退休人员被再次聘用时，用人单位应与其签订书面协议，明确聘用期内的工作内容、报酬、医疗、劳保持遇等权利和义务。

14. 有固定期限的劳动合同期满后，因用人单位方面的原因未办理终止或续订手续而形成事实劳动关系的，视为续订劳动合同。用人单位应及时与劳动者协商合同期限，办理续订手续。由此给劳动者造成损失的，该用人单位应当依法承担赔偿责任。

15. 在劳动者履行了有关义务终止、解除劳动合同时，用人单位应当出具终止、解除劳动合同证明书，作为该劳动者按规定享受失业保险待遇和失业登记、求职登记的凭证。

说明书应写明劳动合同期限、终止或解除的日期、所担任的工作。如果劳动者要求，用人单位可在证明中客观地说明解除劳动合同的原因。

16. 职工劳动合同期限届满，终止劳动合同后符合退休条件的，可以办理退休手续，领取养老保险金；不符合退休条件的，应当到就业服务机构进行失业登记，按规定领取失业救济金。

17. 用人单位招用职工时应查验终止、解除劳动合同证明，以及其他能证明该职工与任何用人单位不存在劳动关系的凭证，方可与其签订劳动合同。

18. 职工解除劳动合同，应当严格按照《劳动法》的规定，提前三十日以书面形式向用人单位提出。职工自动离职属于违法解除劳动合同，应当按照《违反 劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》承担赔偿责任。

19. 按照《劳动法》第二十七条的规定，进行经济性裁员的企业在六个月内录用人员的，应当优先从被裁减的人员中录用。因经济性裁员而被用人单位裁减的职工，在六个月内又被原单位重新录用的，对职工裁减前和重新录用后的工作年限应当连续计算为本单位工作时间。

20. 劳动者按照《劳动法》第二十四条的规定，主动提出解除劳动合同的，用人单位可以不支付经济补偿金。

21. 劳动者在劳动合同期限内，由于主管部门调动或转移工作单位而被解除劳动合同，未造成失业的，用人单位可以不支付经济补偿金。

22. 劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于六个月工资的医疗补助费；对患重病或绝症的，还应适当增加医疗补助费。

关于乡镇企业实行劳动 合同制度的通知

(1996 年 6 月 27 日 农业部、劳动部农企发〔1996〕5 号)

各省、自治区、直辖市及计划单列市乡镇企业局、劳动（劳动人事）厅（局）：

乡镇企业“异军突起”，解放和发展了农村社会生产力，安置了大批农村剩余劳动力，开创了具有中国特色的劳动就业路子。为加强乡镇企业职工就业的宏观管理，稳定乡镇企业的劳动关系，保障乡镇企业和劳动者的合法权益，进一步引导农村剩余劳动力有序转移，促进乡镇企业高效、持续、快速、健康发展，根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国乡村集体所有制企业条例》有关规定，现就乡镇企业实行劳动合同制度的有关工作通知如下：

一、乡镇企业实行劳动合同制度的范围

实行劳动合同制度应结合乡镇企业的实际情况，分类指导，分步实施。乡（镇）、村骨干企业 1996 年底前要全面实行劳动合同制度；其他乡镇企业也应积极创造条件

实行劳动合同制度。

二、乡镇企业实行劳动合同制度的原则

各级乡镇企业行政主管部门和劳动行政部门要引导乡镇企业和劳动者根据平等自愿、协商一致的原则签订劳动合同，明确双方依法应享有的权利和义务。已经签订劳动合同的，要加以完善，并做好劳动合同管理工作。所有企业和劳动者均要依法履行劳动合同。

三、乡镇企业劳动合同的内容

乡镇企业劳动合同的内容应该包括：①劳动合同期限；②工作内容；③劳动保护和劳动条件；④劳动报酬；⑤劳动纪律；⑥劳动合同终止的条件；⑦违反劳动合同的责任。

四、劳动合同中劳动报酬的规定

乡镇企业应遵循按劳分配的原则，根据企业自身生产经营特点和经济效益情况，确定相应的工资分配形式和工资水平。

五、劳动合同中工时的规定

乡镇企业应按照《劳动法》和《国务院关于职工工

作时间的规定》，合理安排职工休息休假。各省、自治区、直辖市乡镇企业行政主管部门、劳动行政部门要加强调查研究，根据国家的法律、法规和绝大多数乡镇企业职工仍是亦工亦农的实际情况，提出切实可行的休息休假办法。

六、劳动合同中劳动保护和劳动条件的规定

乡镇企业应按照国家有关法律法规建立、健全劳动安全卫生制度，执行国家劳动安全卫生法规和标准，加强劳动保护，防止生产事故，减少职业危害。

七、劳动合同中社会保险事项的规定

乡镇企业应当按照国家有关法律法规的规定，逐步为职工建立社会保险。已经建立养老保险制度的，要逐步完善、规范；尚未建立养老保险的，要积极创造条件建立。

八、乡镇企业实行劳动合同制度的组织实施

各级乡镇企业行政主管部门和劳动行政部门要密切配合、加强领导，把乡镇企业实行劳动合同制度作为今年的一项重要工作来抓。各级乡镇企业行政主管部门在当地劳动行政部门的宏观指导下，负责乡镇企业实行劳动合同制度的组织实施工作；各级劳动行政部门应加强乡镇企业劳动合同工作的宏观指导，做好乡镇企业实行劳动合同制度的监督、协调工作。

劳动部关于企业实施股份制和股份合作制改造中履行劳动合同问题的通知

(1998 年 1 月 26 日 劳部发〔1998〕34 号)

各省、自治区、直辖市及计划单列市、新疆生产建设兵团和副省级省会城市劳动（劳动人事）厅（局），国务院有关部委、直属机构，解放军总后勤部生产管理部：

当前，在企业实施股份制和股份合作制改造过程中，一些企业出现了未经与劳动者协商，违反劳动法律、法规擅自单方变更劳动合同或把解除劳动关系作为强制职工入股的手段等问题，对劳动关系的和谐稳定带来了一定影响。为维护劳动者的合法权益，保障企业改革的顺利进行，现就企业实施股份制和股份合作制改造过程中履行劳动合同问题通知如下：

一、在企业实施股份制或股份合作制改造后，用人单位主体发生变化的，应当由变化后的用工主体继续与职工履行原劳动合同。由于企业改制导致原劳动合同不能履行的，企业与职工应当依法变更劳动合同。

二、在企业实施股份制或股份合作制改造过程中，与职工经协商确实不能就变更劳动合同达成一致意见的，可以按《劳动法》第二十六条（三）项的规定办理。

三、按照国家体改委《关于发展城市股份合作制企业的指导意见》（体改字〔1997〕96号）以及国家有关企业改革的精神，实施股份合作制的企业，在职工投资入股方面，鼓励职工在自愿的基础上人人投资入股。允许少数职工不入股。因此，在股份合作制改造中，企业不得强迫职工入股，不得因职工不入股而降低劳动报酬、停发工资或硬性安排下岗，更不得以此为由解除与职工的劳动关系。

四、在企业实施股份制和股份合作制改造过程中，凡涉及职工切身利益的劳动关系重大问题，如集体变更或解除劳动关系等，要发挥职工代表大会的民主管理、民主监督作用，保持劳动关系的和谐稳定。

五、各级劳动行政部门要加强对企业实施股份制和股份合作制改造过程中履行劳动合同情况的监督检查，对一些企业存在的因职工未入股影响劳动合同履行的行为，劳动部门应及时予以纠正。

六、对因职工入股问题影响劳动合同履行引起的劳动争议，应当按照国家有关劳动争议的规定办理。

关于私营企业和个体工商户全面实行 劳动合同制度的通知

劳动部、国家工商行政管理局、中国个体劳动者协会
(1996 年 5 月 4 日 劳部发〔1996〕162 号)

各省、自治区、直辖市劳动（劳动人事）厅（局）、工商行政管理局、个体劳动者协会、私营企业协会：

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国私营企业暂行条例》、《城乡个体工商户管理暂行条例》的有关规定，私营企业和请帮手带学徒的个体工商户（以下简称个体工商户），均应通过签订劳动合同与劳动者建立劳动关系。为了保障私营企业、个体工商户与劳动者双方的合法权益，依法调整劳动关系，促进私营和个体经济的健康发展，现就私营企业和个体工商户实行劳动合同制度的有关事项通知如下：

一、私营企业和个体工商户应当按照当地人民政府劳动行政部门的统一部署，根据有关法律法规的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，与劳动者签订劳动合同，建立劳动关系。已经签订劳动合同的，要做好合同管理工作，认真履行劳动合同，切实保障双方的合法权益。

二、各级劳动行政部门要加强领导，把私营企业和个

体工商户实行劳动合同制度作为今年的一项重要工作来抓，做好组织、协调和服务工作。通过提供政策指导、推荐劳动合同范本、加强劳动合同鉴证等工作，促进私营企业和个体工商户尽快依法建立劳动合同制度。同时，要充分运用劳动监察手段，检查、督促私营企业和个体工商户按照《劳动法》及有关法律法规的规定，依法履行劳动合同。到 1996 年年末，应当全面完成建立劳动合同制度的工作。

三、各级工商行政管理机关要积极配合全面实行劳动合同制度工作，督促私营企业和个体工商户依法实行劳动合同制度。

四、各级个体劳动者协会、私营企业协会要和劳动、工商行政管理部门积极配合，加强沟通，做好宣传和发动工作。通过参与指导、培训人员等方式，进一步提高私营企业、个体工商户对建立劳动合同制度必要性的认识，加快私营企业和个体工商户实行劳动合同制度的步伐，并引导其做好劳动合同管理工作。

五、县以上个体劳动者协会、私营企业协会可以参照有关规定，组成由用人单位代表、从业人员代表、个体劳动者协会和私营企业协会代表参加的劳动争议调解委员会，遵循当事人自愿申请原则，调解私营企业、个体工商户的劳动争议。

六、对故意不实行劳动合同制度的私营企业和个体工商户，要依照《劳动法》和有关规定追究其法律责任。

劳动部关于企业工会主席 签订劳动合同问题的通知

(1996 年 4 月 12 日 劳部发〔1996〕122 号)

各省、自治区、直辖市劳动（劳动人事）厅（局），国务院有关部委、直属机构，解放军总后勤部生产管理部，新疆生产建设兵团：

1995 年全国已有 85% 以上的企业职工签订了劳动合同，企业新型的劳动用人制度已基本确立。为了保证这项工作的顺利进行，现就一些地方和单位在企业工会主席签订劳动合同方式上反映的问题，经商全国总工会同意，提出如下意见。

《劳动法》规定：“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。”订立劳动合同的目的是为了更好地保证劳动者的合法权益，使劳动关系纳入法制管理的轨道。企业工会主席作为劳动者，也应当与用人单位签订劳动合同。但考虑到劳动制度转轨时期的实际情况，在订立劳动合同的方式上，对尚未签订劳动合同的工会主席，可以和党委书记、厂长、经理一样，与企业的上级主管部门签订劳动合同。已经与

企业签订了劳动合同的工会主席，双方应继续履行劳动合同，不经本单位工会委员会和上级工会同意，企业不得解除劳动合同。

违反和解除劳动合同的经济补偿办法

(1994 年 12 月 3 日劳动部发布)

第一条 为了规范违反和解除劳动合同对劳动者的经济补偿标准，根据《中华人民共和国劳动法》的规定，制定本办法。

第二条 对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。

第三条 用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的，除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外，还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿金。

第四条 用人单位支付劳动者的工资报酬低于当地最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分百分之二十五的经济补偿金。

第五条 经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，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。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

第六条 劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排

的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其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，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，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。

第七条 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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满一年，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。

第八条 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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本单位工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

第九条 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，必须裁减人员的，用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。

第十条 用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的百分之五十支付额外经济补偿金。

第十一条 本办法中经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除合同前十二个月的月平均

工资。

用人单位依据本办法第六条、第八条、第九条解除劳动合同时，劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。

第十二条 经济补偿金在企业成本中列支，不得占用企业按规定比例应提取的福利费用。

第十三条 本办法自 1995 年 1 月 1 日起执行。

违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法

(1995 年 5 月 10 日劳动部发布)

第一条 为明确违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿责任，维护劳动合同双方当事人的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定，制定本办法。

第二条 用人单位有下列情形之一，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失：

(一) 用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的；

(二) 由于用人单位的原因订立无效劳动合同，或订立部分无效劳动合同的；

(三) 用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的；

(四) 用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。

第三条 本办法第二条规定的赔偿，按下列规定执行：

(一) 造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应

得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入 25% 的赔偿费用；

（二）造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品；

（三）造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用 25% 的赔偿费用；

（四）造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用 25% 的赔偿费用；

（五）劳动合同约定的其他赔偿费用。

第四条 劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：

（一）用人单位招收录用其所支付的费用；

（二）用人单位为其支付的培训费用，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）劳动合同约定的其他赔偿费用。

第五条 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，按《反不正当竞争法》第二十条的规定支付用人单位赔偿费用。

第六条 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，除该劳动者承担直接赔偿责任外，该用人单位应当承担连带赔偿责任。其连带赔偿的份额应不低于对原用人单位造成经济损失总额的 70%。

向原用人单位赔偿下列损失：

- （一）对生产、经营和工作造成的直接经济损失；
- （二）因获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失。

赔偿本条第（二）项规定的损失，按《反不正当竞争法》第二十条的规定执行。

第七条 因赔偿引起争议的，按照国家有关劳动争议处理的规定办理。

第八条 本办法自发布之日起施行。

劳动和社会保障部办公厅关于 妥善处理劳动关系有关问题的通知

(2003 年 5 月 14 日 劳社厅函〔2003〕257 号)

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅(局)：

最近，一些地区发生非典型肺炎疫情，部分用人单位正常生产经营活动受到影响，劳动关系调整工作出现了一些新情况、新问题。为做好防治非典型肺炎期间劳动关系调整工作，维护劳动关系和就业稳定，现就有关问题通知如下：

一、用人单位因防治非典型肺炎或受非典型肺炎影响，导致效益下降或停工停产的，可以采取灵活安排工作时间等办法调整用工方式，但不得以此为由解除与职工的劳动合同。

二、用人单位正常生产经营的，必须按时支付劳动者工资。用人单位停工停产期间，按《工资支付暂行规定》支付劳动者工资或生活费。停工停产在一个工资支付周期内的，应按劳动合同规定的标准支付工资。停工停产超过一个工资支付周期的，劳动者提供了正常劳动，支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；劳动者没有提供正常劳动，用人单位应当向劳动者支付生活费。生

活费标准按照各省、自治区、直辖市规定的办法执行。

三、对非典型肺炎患者、疑似病例者或被依法隔离人员用人单位不得解除劳动合同；在治疗隔离期间，劳动合同到期的，顺延至治疗终结或隔离期满。其治疗隔离时间，不计算在职工依法应享受的医疗期之内。

四、因防治非典型肺炎或受非典型肺炎影响造成当事人申请劳动争议仲裁超过规定申诉时效的，劳动争议仲裁时效相应顺延。对因上述原因妨碍劳动争议仲裁机构审理案件的，可根据各地疫情情况，审理期限相应顺延。

各级劳动保障部门要切实加强劳动争议处理和监察执法工作，维护防治非典型肺炎期间劳动关系稳定。各地可根据本地实际，采取妥善处理劳动关系的有效措施。对工作中出现的新情况，新问题，要及时上报。