

合肥市劳动用工条例

(2010 年 4 月 30 日合肥市第十四届人民代表大会常务委员会第十七次会议通过 2010 年 6 月 29 日安徽省第十一届人民代表大会常务委员会第十九次会议批准 2018 年 4 月 27 日合肥市第十六届人民代表大会常务委员会第三次会议修改 根据 2018 年 6 月 1 日安徽省第十三届人民代表大会常务委员会第三次会议关于批准《合肥市人民代表大会常务委员会关于废止和修改部分地方性法规的决定》的决议修正)

目 录

第一章 总 则

第二章 求职与职业介绍

第三章 劳动者的招收

第四章 劳动者的使用

第五章 劳动监管和争议处理

第六章 法律责任

第七章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了规范劳动用工行为，保护劳动者合法权益，构建和谐和发展和谐稳定的劳动关系，依据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国就业促进法》等法律、行政法规，结合本市实际，制定本条例。

第二条 本条例适用于本市行政区域内的劳动用工行为。

第三条 市人民政府劳动行政部门主管全市劳动用工管理工作。县（市）区人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动用工管理工作。

建设、公安、商务、卫生、价格、税务、安全生产监督、工商行政管理等有关部门按照各自职责协同做好劳动用工管理工作。

工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动

法律、法规的情况进行监督。

第四条 劳动行政主管部门应当加强信息化建设，构建和完善信息服务平台，简化办事程序，提高管理与服务效能。

第二章 求职与职业介绍

第五条 劳动者可以通过公共就业服务机构、职业中介机构介绍或者直接联系用人单位等渠道求职。

劳动者求职时应当出示本人有效身份证明等有关材料。

第六条 公共就业服务机构应当免费为劳动者提供就业政策和法规的咨询、职业指导、职业介绍等服务，并应当免费为就业困难人员实施就业援助，免费办理就业登记、失业登记等其他公共就业服务。

第七条 职业中介实行行政许可制度。设立职业中介机构或者其他机构开展职业中介活动，应当经县（市）区劳动行政主管部门批准，领取人力资源服务许可证。

设立职业中介机构，应当申请登记注册领取营业执照后，依法申领人力资源服务许可证。

未经依法登记和许可的机构，不得从事职业中介活动。

职业中介机构向劳动者提供境外就业服务的，依照国家有关规定执行。

第八条 职业中介机构变更名称、住所、法定代表人等事项或者终止的，应当按照设立许可程序办理变更或者注销登记手续。

设立分支机构的，应当在征得原审批机关书面同意后，由拟设立分支机构所在地县（市）区劳动行政主管部门审批。

第九条 职业中介机构应当在服务场所显著位置悬挂人力资源服务许可证、营业执照等职业介绍的合法证照，标明服务内容、收费项目及标准，公示从业员工号、照片，公布当地劳动、工商行政管理、价格等行政部门的投诉举报电话。

第十条 职业中介机构应当建立服务台账，记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况等，并接受劳动、价格等行政部门的监督检查。

职业中介机构应当按季度向所在地县（市）区劳动行政主管部门报送登记求职和职业介绍结果等信息，县（市）区劳动行政主管部门负责统计、汇总后，报送市劳动行政主管部门备案。

第十一条 职业中介机构提供职业中介服务不成功的，

应当退还向求职者收取的中介服务费。

第十二条 职业中介机构不得有下列行为：

- （一）提供虚假就业信息；
- （二）发布的就业信息中包含歧视性内容；
- （三）伪造、涂改、转让人力资源服务许可证；
- （四）为无合法证照的用人单位提供职业中介服务；
- （五）介绍未满十六周岁的未成年人就业；
- （六）为无合法身份证件劳动者提供职业中介服务；
- （七）介绍劳动者从事法律、法规禁止从事的职业；
- （八）扣押劳动者的居民身份证或者其他证件；
- （九）向劳动者收取押金；
- （十）以暴力、胁迫、欺诈等方式进行职业中介活动；
- （十一）超出核准的业务范围经营；
- （十二）其他违反法律、法规规定的行为。

第十三条 房屋所有人、管理人或者使用人不得将房屋提供他人从事非法职业中介活动。

第三章 劳动者的招收

第十四条 用人单位可以通过下列途径招收劳动者：

- （一）委托公共就业服务机构或者职业中介机构；
- （二）参加职业招聘洽谈会；
- （三）利用人力资源市场信息网络发布招用信息；
- （四）通过大众传播媒介发布招用信息；
- （五）利用本企业场所、企业网站等自有途径发布招聘信息；
- （六）其他合法途径。

第十五条 用人单位委托公共就业服务机构、职业中介机构或者通过大众传播媒介招收劳动者，应当向其出示单位介绍信、营业执照或者其他证明文件、招用人员简章和经办人身份证件。

招用人员简章包括下列内容：

- （一）用人单位基本情况；
- （二）招用人员数量、工种和录用条件；
- （三）用工形式、用工期限；
- （四）劳动报酬、社会保险和福利待遇；

(五) 劳动保护和劳动条件;

(六) 依法应当发布的其他内容。

第十六条 用人单位不得有下列行为:

(一) 提供、发布虚假招聘信息;

(二) 以招工为名牟取不正当利益或者进行其他违法活动;

(三) 招用无合法身份证件劳动者;

(四) 非法招用未满十六周岁的未成年人;

(五) 扣押被录用劳动者的居民身份证或者其他证件;

(六) 以担保或者其他名义向劳动者收取财物;

(七) 法律、法规禁止的其他行为。

第四章 劳动者的使用

第十七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系, 并应当订立书面劳动合同; 未同时订立书面劳动合同的, 应当自用工之日起一个月内订立。

用人单位与劳动者可以在用工之前订立书面劳动合同。

第十八条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依法向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同。

用人单位已尽到诚信义务，但因劳动者的原因而未订立书面劳动合同的，可以不向劳动者每月支付两倍的工资；用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法的规定支付经济补偿。

第十九条 劳动合同期满后，劳动者与用人单位双方协商一致，劳动者继续为用人单位提供劳动的，用人单位应当依法与劳动者续订书面劳动合同。

续订固定期限劳动合同的，用人单位和劳动者应当在劳动合同期满前一个月协商续订劳动合同；经协商未能达成一致意见的，用人单位或者劳动者可以终止劳动关系。但用人单位依法应当与劳动者订立无固定期限劳动合同的除外。

第二十条 用人单位与劳动者协商一致，可以延长劳动合同期限；但延长劳动合同期限累计超过六个月的，视为订立下一个劳动合同。

第二十一条 用人单位应当依法与劳动者订立无固定期限劳动合同。

用人单位有下列行为之一，规避与劳动者订立无固定期

限劳动合同的，劳动者的工作年限和订立固定期限劳动合同的次数应当连续计算：

- （一）强迫劳动者辞职后再与其订立劳动合同的；
- （二）通过设立关联企业，与劳动者订立劳动合同时交替变换用人单位名称的；
- （三）通过注销原单位、设立新单位的方式，将劳动者重新安排到新单位，工作地点、工作内容没有实质性变化的；
- （四）违法进行劳务派遣的；
- （五）违法进行业务外包的；
- （六）违法进行非全日制用工的；
- （七）其它明显违反诚实信用和公平原则的规避行为。

第二十二条 用人单位与劳动者解除或者终止劳动合同后，双方在六个月内重新订立劳动合同的，除因劳动者违反《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定被用人单位解除劳动合同外，劳动者在本单位的工作年限应当连续计算。

依据前款规定连续计算工作年限的，用人单位与劳动者再次计算经济补偿的工作年限时，已支付经济补偿的工作年限不再重复计算。

第二十三条 用人单位已按照国家 and 地方有关改制、主辅分离、政策性破产、企业关闭退出和富余人员安置等规定，与劳动者办理了解除劳动合同手续并依法支付经济补偿的，新用人单位与劳动者在计算支付经济补偿的工作年限时，原用人单位的工作年限不连续计算。

第二十四条 用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同，尚未用工，有下列情形之一的，用人单位可以提前通知劳动者解除劳动合同，不需支付经济补偿，但应当支付劳动者为订立和准备履行劳动合同而支出的必要费用。

（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

（三）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

第二十五条 用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同，尚未用工，用人单位违法解除劳动合同，劳动者要求履行劳动合同的，用人单位应当履行；劳动者不要求履行劳动合同或者劳动合同无法履行的，用人单位应当支付劳动者相当于一个月工资标准的赔偿和为订立、准备履行劳动合同而支出的必要费用。

第五章 劳动监管和争议处理

第二十六条 劳动行政主管部门应当对用人单位遵守劳动法律法规的情况进行诚信等级评价和分类管理。

第二十七条 用人单位应当向劳动行政主管部门报送下列信息：

- （一）单位基本情况；
- （二）劳动者名册；
- （三）订立、解除、终止劳动合同情况；
- （四）岗位空缺情况；
- （五）工资发放情况；
- （六）缴纳社会保险费用情况；
- （七）使用劳务派遣用工情况；
- （八）劳动用工的其他信息。

具体办法由市劳动行政主管部门另行规定。

第二十八条 市、县（市）区人民政府应当建立、健全协调劳动关系三方机制，成立市、县（市）区劳动关系协调委员会，协调处理劳动关系的重大问题。

劳动关系协调委员会由市、县（市）区劳动行政主管部门会同工会和相关组织的代表组成。

第二十九条 市、县（市）区人民政府应当建立健全群体性劳动争议联动处理机制。

各有关部门在各自的职责范围内协同做好群体性劳动争议处理工作。

第三十条 建立和完善劳动争议人民调解、行政调解、司法调解衔接工作机制。

各级人民调解组织应当建立和完善劳动争议的受理、转移、委托、信息反馈、调解等各项工作制度，规范工作流程。

各有关部门应当建立劳动争议调解转移和委托等制度，做好多种劳动争议调解形式的衔接工作。

第六章 法律责任

第三十一条 违反本条例第七条规定，未取得人力资源服务许可证从事职业中介活动的，由劳动行政主管部门依法予以取缔；有违法所得的，没收违法所得，并处在一万元以上五万元以下的罚款。

第三十二条 违反本条例第九条规定，未明示人力资源服务许可证、监督电话的，由劳动行政主管部门责令限期改正，并可处以一千元以下的罚款；未明示收费标准的，由劳动行政主管部门责令限期改正，并提请价格行政部门依据相关规定处罚；未明示营业执照的，由劳动行政主管部门责令限期改正，并提请工商行政管理部门依据相关规定处罚。

第三十三条 违反本条例第十条规定，未建立服务台账，或者虽建立服务台账但未记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况的，由劳动行政主管部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款。

第三十四条 违反本条例第十一条规定，职业中介机构在职业中介服务不成功未向劳动者退还所收取的中介服务费的，由劳动行政主管部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款。

第三十五条 违反本条例第十二条规定，有下列行为之一的，由劳动行政主管部门或者其他有关部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得，并处以一万元以上五万元以下的罚款；情节严重的，吊销人力资源服务许可证：

（一）提供虚假就业信息；

（二）伪造、涂改、转让人力资源服务许可证；

(三) 为无合法证照的用人单位提供职业中介服务。

第三十六条 违反本条例第十二条第五项规定，介绍未满十六周岁的未成年人就业的，由劳动行政主管部门按照每介绍一人处五千元罚款的标准给予处罚，并由劳动行政主管部门吊销其人力资源服务许可证。

第三十七条 违反本条例第十二条第八项规定，扣押劳动者的身份证或者其他证件的，由劳动行政主管部门责令限期退还劳动者，并由有关部门依法予以处罚。

第三十八条 违反本条例第十二条第九项规定，向劳动者收取押金的，由劳动行政主管部门责令限期退还劳动者，并按照每人五百元以上二千元以下的标准予以处罚。

第三十九条 违反本条例第十二条规定，有下列行为之一的，由劳动行政主管部门责令改正；没有违法所得的，可处以一万元以下的罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得三倍的罚款，但最高不得超过三万元；情节严重的，提请工商行政管理部门依法吊销营业执照；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任：

(一) 发布的就业信息中包含歧视性内容；

(二) 为无合法身份证件劳动者提供职业中介服务；

(三) 介绍劳动者从事法律、法规禁止从事的职业；

(四) 以暴力、胁迫、欺诈等方式进行职业中介活动;

(五) 超出核准的业务范围经营。

第四十条 用人单位违反本条例第十六条规定有下列行为之一的, 由劳动行政主管部门责令改正, 并可处以一千元以下的罚款, 对当事人造成损害的, 应当承担赔偿责任:

(一) 提供、发布虚假招聘信息;

(二) 以招工为名牟取不正当利益或者进行其他违法活动;

(三) 招用无合法身份证件劳动者。

第四十一条 用人单位违反本条例第十六条第四项规定, 非法招用未满十六周岁的未成年人的, 由劳动行政主管部门按照每使用一人每月处五千元罚款的标准予以处罚。劳动行政主管部门并应当责令用人单位限期将其送回原居住地交其父母或者其他监护人, 所需交通和食宿费用由用人单位承担。

第四十二条 用人单位违反本条例第十六条第五项规定, 扣押被录用劳动者的居民身份证或者其他证件的, 由劳动行政主管部门责令限期退还劳动者本人, 并由有关部门依法予以处罚。

第四十三条 用人单位违反本条例第十六条第六项规

定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政主管部门责令限期退还劳动者本人，并按照每人五百元以上二千元以下的标准予以处罚，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第四十四条 用人单位违反本条例第二十一条第一款规定，不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付两倍的工资。劳动行政主管部门应当责令其在十五日内改正。

第四十五条 劳动行政主管部门或者有关部门及其工作人员违反本条例，有下列行为之一的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分：

- （一）违反规定发放许可证、照的；
- （二）无正当理由对应许可、批准的事项不予批准，逾期不作答复，也不说明理由的；
- （三）对违反本条例的行为不查处或者不及时查处的；
- （四）违反法定程序规定实施行政处罚的；
- （五）对罚没款、罚没物品违法予以处理的；
- （六）利用职务的便利，索取或者收受他人财物的；
- （七）未履行应尽的监督管理职责的；

(八) 依照法律、法规规定应当承担行政执法过错责任的其他行为。

第七章 附 则

第四十六条 本条例自 2010 年 8 月 1 日起施行。1999 年 8 月 18 日合肥市第十二届人民代表大会常务委员会第十三次会议通过、1999 年 12 月 15 日安徽省第九届人民代表大会常务委员会第十三次会议批准的《合肥市劳动用工管理条例》同时废止。