

# 吉林省劳动合同条例

(2007年11月30日吉林省第十届人民代表大会常务委员会第三十八次会议通过 根据2017年3月24日吉林省第十二届人民代表大会常务委员会第三十三次会议《吉林省人民代表大会常务委员会关于修改和废止〈吉林省农业机械管理条例〉等21件地方性法规的决定》修改 根据2024年11月27日吉林省第十四届人民代表大会常务委员会第十四次会议《吉林省人民代表大会常务委员会关于修改和废止〈吉林省无线电管理条例〉等9部地方性法规的决定》修改)

## 目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 劳动合同的订立
- 第三章 劳动合同的履行、变更、解除和终止
- 第四章 特别规定
- 第五章 法律责任
- 第六章 附 则

## 第一章 总 则

第一条 为了规范劳动合同管理，明确用人单位与劳动者的权利和义务，维护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动合同法》及其他有关法律、法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本省行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同以及劳动保障主管部门进行的相关行政管理活动，适用本条例。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本条例执行。

第三条 劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

第四条 订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

第五条 县级以上人民政府劳动保障主管部门按照分级管理体制负责劳动合同制度实施的监督管理工作。

乡、镇、街道办事处和社区基层劳动保障机构协助劳动保障主管部门做好本辖区内用人单位劳动合同制度的实施工作。

第六条 各级工会帮助、指导劳动者与用人单位订立和履行

劳动合同，对用人单位履行劳动合同情况进行监督，依法维护劳动者的合法权益。

第七条 用人单位不得招用未满十六周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

## 第二章 劳动合同的订立

第八条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。劳动保障主管部门按照有关规定开展劳动用工信息申报备案工作。劳动用工信息申报备案具体办法由省劳动保障主管部门制定。

第九条 用人单位招用劳动者，不得向其收取抵押性钱款、物品或者扣押劳动者的居民身份证和其他证件以及要求提供担保。

第十条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位可以了解劳动者健康状况、知识技能和工作经历等与劳动合同直接相关的基本情况，查验解除或者终止劳动合同证明。

第十一条 建立劳动关系应当以书面形式订立劳动合同。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十二条 劳动合同应当由用人单位法定代表人或者主要负责人代表用人单位与劳动者签订。因特殊原因法定代表人或者

主要负责人不能签字的，可以书面委托他人代签。

实行租赁经营或者承包经营的用人单位，依据租赁合同或者承包合同，承租人或者承包人为出租人、发包人的法定代表人、主要负责人，或者该法定代表人、主要负责人的被委托人时，可以代表出租人、发包人与劳动者订立劳动合同。

第十三条 劳动合同可以约定合同生效时间。没有约定生效时间的，用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

第十四条 用人单位聘用已享受基本养老保险待遇的退休人员，应当与其签订书面聘用协议。

第十五条 劳动合同应当具备以下条款：

- （一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- （二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- （三）劳动合同期限；
- （四）工作内容和工作地点；
- （五）工作时间和休息休假；
- （六）劳动报酬；
- （七）社会保险；
- （八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- （九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

第十六条 劳动合同除应当具备本条例第十五条规定的条款外，还可以订立以下条款：

- (一) 试用期;
- (二) 培训;
- (三) 保密事项;
- (四) 补充保险和福利待遇;
- (五) 其他事项。

第十七条 用人单位与劳动者协商一致可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的,劳动者提出申请或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同:

- (一) 在同一用人单位连续工作满十年以上的;
- (二) 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;
- (三) 连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十八条 劳动合同可以约定试用期,试用期按下列规定执行:

- (一) 劳动合同期限在三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;

(二) 劳动合同期限在一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；

(三) 三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月；

(四) 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期；

(五) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期；

(六) 试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第十九条 劳动者在试用期的工资按下列规定执行：

(一) 不得低于本单位相同岗位最低档次的工资或者本人劳动合同约定工资的百分之八十；

(二) 不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十条 下列劳动合同无效或者部分无效：

(一) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

(二) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三) 违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十一条 劳动保障主管部门应当提供劳动合同规范文本。提倡鼓励用人单位使用劳动保障主管部门提供的规范文本。

用人单位可以自行拟定劳动合同文本，也可以与劳动者协商共同拟定劳动合同文本。

用人单位要求劳动保障主管部门协助审查劳动合同文本的，劳动保障主管部门应当审查。

### 第三章 劳动合同的履行、变更、解除和终止

第二十二条 依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第二十三条 用人单位发生合并或者分立等情况时，原劳动合同应当由承继其权利和义务的用人单位继续履行；经合并或者分立后的用人单位与劳动者协商一致，可以根据合并或者分立后的具体情况变更原劳动合同的相关内容。未经劳动者同意，变更后的劳动合同期限不得短于原劳动合同尚未履行的期限，符合本条例第十七条规定情形的，应当订立无固定期限劳动合同。

第二十四条 用人单位应当与离开本单位工作岗位但保留劳动关系的劳动者变更劳动合同内容，并就相关内容协商签订专项协议。专项协议作为劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力。专项协议由用人单位与劳动者各执一份。

第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

- (二) 严重违反用人单位的规章制度的;
- (三) 严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的;
- (四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系, 对完成本单位的工作造成严重影响, 或者经用人单位提出, 拒不改正的;
- (五) 因《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第二十六条 劳动合同期满, 有下列情形之一的, 劳动合同应当延续至相应的情形消失时终止:

- (一) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业病健康检查, 或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;
- (二) 患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期内的;
- (三) 女职工在孕期、产期、哺乳期的;
- (四) 在本单位连续工作满十五年, 且距法定退休年龄不足五年的;
- (五) 法律、行政法规规定的其他情形。

第二十七条 劳动合同期满, 劳动者在本单位患职业病或者因工负伤被确认丧失或者部分丧失劳动能力的, 劳动合同按下列规定执行:

- (一) 被鉴定为一级至四级伤残的, 用人单位不得与劳动者终止劳动合同, 劳动合同应当延续至其法定退休年龄为止;
- (二) 被鉴定为五级、六级伤残的, 经劳动者本人提出, 可



以与用人单位终止劳动合同，由用人单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金；

（三）被鉴定为七级至十级伤残的，劳动合同可以终止，并由用人单位按照有关规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

第二十八条 劳动合同期限届满前，用人单位应当提前三十日将终止或者续订劳动合同的意向以书面形式通知劳动者。

第二十九条 终止或者解除劳动合同，法律规定应当对劳动者予以经济补偿的，用人单位应当依法给予补偿。

第三十条 用人单位应当在与劳动者解除或者终止劳动合同之日起十五日内，出具解除或者终止劳动合同的证明，并为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

第三十一条 用人单位应当配备专职或者兼职人员负责本单位的劳动合同管理工作，建立健全劳动合同订立、履行、变更、解除、终止和统计等管理制度，定期检查劳动合同履行情况。

## 第四章 特别规定

第三十二条 用人单位应当与职工一方通过平等协商依法订立集体合同。用人单位或者职工一方均有权对集体合同的订立、

履行、变更、解除、终止等事项提出协商要求。协商要求应当以书面形式提出，一方提出协商要求后，另一方应当自收到协商要求之日起二十日内予以书面答复。

第三十三条 用人单位与职工一方可以就下列事项订立集体合同或者专项集体合同：

- （一）劳动报酬；
- （二）工作时间；
- （三）休息休假；
- （四）劳动安全卫生；
- （五）保险福利；
- （六）女职工权益保护；
- （七）工资调整机制；
- （八）其他事项。

第三十四条 集体合同应当经职工代表大会或者全体职工大会讨论通过，由工会代表企业职工一方与用人单位订立，尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。集体合同订立后，应当报送劳动保障主管部门审查，劳动保障主管部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

第三十五条 集体合同期限为一至三年。在集体合同规定的期限内，经双方协商一致，可以对集体合同进行修订。

第三十六条 用人单位应当自集体合同生效之日起十日内，

以书面形式向全体职工公布。

第三十七条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第三十八条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议，但劳动者提出订立书面劳动合同的，用人单位应当与其订立书面劳动合同。

第三十九条 从事非全日制用工的劳动者，可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第四十条 非全日制用工劳动合同的内容由双方协商确定，但不得约定试用期。

第四十一条 非全日制用工劳动合同的终止，双方有约定的，按照约定办理；未有约定的，任何一方均可随时通知对方终止劳动合同。终止劳动合同，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第四十二条 非全日制用工的小时计酬标准由用人单位和劳动者协商确定，但不得低于省政府规定的当地最低小时工资标准。

非全日制用工工资具体结算方式由用人单位和劳动者协商确定，但结算支付周期最长不得超过十五日。

用人单位应当按时足额支付非全日制劳动者的劳动报酬。

## 第五章 法律责任

第四十三条 用人单位违反本条例规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动保障主管部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律、法规规定给予处罚。

用人单位违反本条例规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动保障主管部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第四十四条 用人单位有下列行为之一的，由劳动保障主管部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

（一）提供的劳动合同文本未载明本条例规定的劳动合同必备条款；

（二）用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的；

（三）违反本条例规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同证明的。

第四十五条 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，应当自用工之日起第二个月向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本条例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二倍的工资。

支付二倍工资，应当以劳动者的实际工资、集体合同确定的工资或者本单位相同岗位人员工资，作为计算依据。

第四十六条 用人单位违反本条例规定与劳动者约定试用期的，由劳动保障主管部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第四十七条 用人单位有下列情形之一的，由劳动保障主管部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

（一）未按照劳动合同约定或者国家及我省规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（三）安排加班不支付加班费的；

（四）解除或者终止劳动合同，未依照本条例规定向劳动者支付经济补偿的。

第四十八条 用人单位违反本条例规定解除或者终止劳动合同的，应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定的经济补偿金标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第四十九条 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第五十条 租赁经营或者承包经营违反本条例规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，出租人、发包人与承租人或者承包人承担连带赔偿责任。

第五十一条 劳动保障主管部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；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；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## 第六章 附 则

第五十二条 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本条例有关规定执行。

第五十三条 本条例施行前已依法订立且在本条例施行之日起存续的劳动合同，继续履行；本条例第十七条第三项规定的连续订立固定期限劳动合同的次数，自本条例施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本条例施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，

应当自本条例施行之日起一个月内订立。

本条例施行之日存续的劳动合同在本条例施行后解除或者终止，依照本条例第二十九条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本条例施行之日起计算；本条例施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

第五十四条 本条例自 2008 年 1 月 1 日起施行。