

江苏省劳动合同条例

(2003 年 10 月 25 日江苏省第十届人民代表大会常务
委员会第六次会议通过 2013 年 1 月 15 日江苏省第十
一届人民代表大会常务委员会第三十二次会议修订)

目 录

- 第一章 总则
- 第二章 劳动合同的订立
- 第三章 劳动合同的履行和变更
- 第四章 劳动合同的解除和终止
- 第五章 特别规定
- 第六章 劳动合同监督管理
- 第七章 法律责任
- 第八章 附则

第一章 总则

第一条 为了完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人
的权利和义务,维护劳动者的合法权益,规范劳动用工管理,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法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》等法律、行政法规，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，适用本条例。

依法成立的基金会和会计师事务所、律师事务所等组织，属于前款所称的用人单位。

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明确劳动关系双方权利和义务的协议。

用人单位与劳动者建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

第四条 用人单位应当保障劳动者的人格尊严、安全健康和获取劳动报酬、参与民主管理等权利，不得通过制定规章制度免除用人单位责任、加重劳动者责任、排除劳动者合法权利。

劳动者应当遵守用人单位依法制定的规章制度，按照劳动法律、法规的规定和集体合同、劳动合同的约定行使权利、履行义务，不得损害用人单位的合法权益。

用人单位依法制定、修改或者决定的直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项，应当主动、如实告知劳动者，或者采

取公告栏、书面文本、电子邮件、本单位网站等便于劳动者知晓的方式公示。

第五条 县级以上地方人民政府应当将维护和促进劳动关系和谐稳定作为重要职责，广泛听取用人单位、劳动者、工会组织和用人单位代表组织等相关方面的意见，研究制定涉及劳动关系的政策、措施。

第六条 县级以上地方人民政府劳动行政部门负责对本行政区域内劳动合同制度的实施进行指导、协调、管理和监督检查，依法协调劳动关系，妥善处理劳动争议。

基层劳动就业社会保障公共服务组织协助做好本辖区劳动合同制度实施的有关工作。

第七条 县级以上地方人民政府劳动行政部门会同工会和用人单位代表组织组成协调劳动关系委员会，协调处理劳动关系的重大问题。

第八条 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，制定劳动规章制度，履行劳动合同和集体合同等情况进行监督。

第九条 共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会以及其他社会组织应当促进平等就业工作，消除就业歧视，维护劳动者合法权益。

第十条 县级以上地方人民政府应当对模范遵守劳动法律、法规，构建和谐劳动关系的用人单位和个人予以表彰。

第二章 劳动合同的订立

第十一条 用人单位招用劳动者，应当如实向劳动者告知与劳动合同有关的工作内容、岗位要求、工作地点、工作时间、劳动报酬、职业危害和劳动条件等。对可能产生职业病危害的岗位，还应当告知职业病防护措施和待遇等内容，并在劳动合同中载明。

劳动者应当按照用人单位的要求，如实说明与劳动合同直接相关的就业现状、健康状况、竞业限制等情况，如实提供自己的居民身份、学历、工作经历、职业技能等证明。

第十二条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同同时使用中文和外文文本的，合同内容应当一致，不一致的以中文文本为准。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。用人单位应当自劳动合同订立之日起五个工作日内将文本交付劳动者本人，不得扣押。

第十三条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

用人单位安排劳动者参加上岗前培训、学习的，劳动关系自劳动者参加之日起建立。

第十四条 企业停产放长假人员、未达到法定退休年龄的离

岗休养人员以及其他协商保留劳动关系的不在岗人员，同时与新的用人单位建立劳动关系从事全日制劳动的，应当将其与原用人单位保留劳动关系的情况告知新的用人单位。双方应当订立书面劳动合同，但可以对订立无固定期限劳动合同、支付经济补偿作出例外约定。

第十五条 试用期包含在劳动合同期限内。

劳动者在试用期内患病或者非因工负伤须停工治疗的，在规定的医疗期内，试用期中止。

第十六条 劳动合同期满，用人单位未与劳动者续订劳动合同，但劳动者继续在用人单位工作的，用人单位应当在一个月内在与劳动者续订书面劳动合同。劳动者经用人单位书面通知后，不与用人单位续订劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系。

用人单位自劳动合同期满次日起满一年不与劳动者续订书面劳动合同，但劳动者继续在用人单位工作的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十七条 按照用人单位与劳动者的约定，劳动合同期满后自动续延的，视为双方连续订立劳动合同。

用人单位与劳动者协商延长劳动合同期限，累计超过六个月的，视为双方连续订立劳动合同。

第十八条 在《中华人民共和国劳动合同法》实施后，用人单位与劳动者连续订立了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、第二项规定情形的，用人单位应当在第二次劳动合同期满三十日前，书面告知劳动者可以订立无固定期限劳动合同。

劳动者在用人单位连续工作满十年的，用人单位应当在劳动合同期满三十日前，书面告知劳动者可以订立无固定期限劳动合同。

第十九条 劳动合同期满前，符合订立无固定期限劳动合同条件的劳动者未书面提出订立固定期限劳动合同，也未书面提出终止劳动合同，劳动合同期满后继续在用人单位工作的，视为劳动者同意与用人单位订立无固定期限劳动合同。

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十条 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。

第二十一条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，按时足额支付劳动报酬。

用人单位应当实行同工同酬，对相同或者相近岗位上的劳动者，执行相同的劳动报酬分配制度。

第二十二条 用人单位和劳动者对劳动报酬、劳动条件等没有约定或者约定不明确的，双方可以协商；协商不成的，按照下列规定确定：

（一）实际劳动报酬和劳动条件高于用人单位规章制度及集体合同规定标准的，按照实际履行的内容确定；

（二）实际履行的内容低于用人单位规章制度或者集体合同规定标准的，按照其中有利于劳动者的最高标准确定；

（三）没有规章制度和集体合同，或者规章制度和集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

用人单位规章制度和集体合同规定的劳动报酬、劳动条件等不得低于国家规定的标准。

第二十三条 用人单位安排劳动者从事高温天气作业和高温作业的，应当采取防暑降温措施，并按照国家 and 省的规定向劳动者支付高温津贴、岗位津贴。

用人单位支付的高温津贴不得低于国家和省规定的标准。

第二十四条 用人单位安排劳动者从事经劳动行政部门批准的特殊工时工作制岗位劳动的，应当在劳动合同中约定或者事先征得劳动者的书面同意。

用工单位安排被派遣劳动者从事特殊工时工作制岗位劳动的，应当在劳动合同、劳务派遣协议中约定或者事先征得被派遣劳动者和劳务派遣单位的书面同意。

第二十五条 有下列情形之一的，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限；原用人单位已经向劳动

者依法支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限：

（一）用人单位以委派形式对劳动者进行岗位变动的；

（二）用人单位因资产业务划转、资产购并、重组等原因导致劳动者岗位变动的；

（三）用人单位安排劳动者在其下属分支机构或者关联企业间流动的；

（四）用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同的；

（五）法律、法规规定的其他情形。

第二十六条 依法约定的服务期长于劳动合同期限的，劳动合同续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

第二十七条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以与其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以及提前通知期内的岗位调整、劳动报酬作出约定。提前通知期不得超过六个月。

第二十八条 用人单位对处于竞业限制期限内的离职劳动者应当按月给予经济补偿，月经济补偿额不得低于该劳动者离开用人单位前十二个月的月平均工资的三分之一。

用人单位未按照约定给予劳动者经济补偿的，劳动者可以不履行竞业限制义务，但劳动者已经履行的，有权要求用人单位给予经济补偿。

竞业限制约定中的同类产品、同类业务仅限于劳动者离职前用人单位实际生产或者经营的相关产品和业务。竞业限制的期限由当事人约定，最长不得超过二年。

第二十九条 变更劳动合同应当经当事人双方协商一致。变更劳动合同应当采用书面形式，注明变更日期，但提高劳动报酬等有利于劳动者的情形除外。

当事人一方要求变更劳动合同的，应当将变更要求书面送交另一方，另一方在收到之日起十五日内未作出书面答复的，视为不同意变更劳动合同。

第三十条 有下列情形之一的，劳动合同可以中止：

- （一）经双方当事人协商一致的；
- （二）劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；
- （三）劳动合同因不可抗力暂时不能履行的；
- （四）法律、法规规定的其他情形。

劳动合同中止期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费。劳动合同中止期间不计算为劳动者在用人单位的工作年限。

劳动合同中止情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十一条 用人单位解除或者终止劳动合同，应当符合法定的条件和程序。

用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会；用人单位尚未建立工会的，通知用人单位所在地工会。

第三十二条 用人单位依法选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。上一个月工资不能反映正常工资水平的，按照劳动者在劳动合同解除前十二个月的月平均工资确定；不满十二个月的，按照实际月平均工资确定。月平均工资低于当地最低工资标准的，按照最低工资标准确定。

第三十三条 根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定和该法施行前的有关规定，终止劳动合同或者用人单位解除劳动合同应当支付经济补偿的，按照《中华人民共和国劳动合同法》施行前后的适用条件分段计算支付经济补偿的年限。计发经济补偿的月工资标准为劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的月平均工资，月平均工资低于当地最低工资标准的，按照最低工资标准确定。

第三十四条 劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的适当工作的，用人单位可以依法解除、终止劳动合同，并给予经济补偿。劳动者

经劳动能力鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的，用人单位还应当给予劳动者不低于本人六个月工资的医疗补助费。患重病或者绝症的还应当增加医疗补助费。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。

第三十五条 解除或者终止劳动合同时，劳动者应当归还用人单位的财物、技术资料等，并根据用人单位规章制度、双方约定办理工作交接手续。

劳动合同因劳动者退休而终止的，保密协议、竞业限制约定仍具有约束力。

第五章 特别规定

第三十六条 劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

用工单位使用劳务派遣劳动者的人数占本单位用工总数的比例，不得超过国家规定的比例。

企业将其业务发包给其他单位，但承包单位的劳动者在企业的生产经营场所使用企业的设施设备、按照企业的安排提供劳动，或者以企业的名义提供劳动，以及其他名为劳务外包实为劳务派遣的，其劳动者的人数纳入前款规定的比例计算。

第三十七条 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年

以上的固定期限劳动合同。双方约定订立无固定期限劳动合同的，从其约定。

第三十八条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当为被派遣劳动者在用工单位所在地办理社会保险。

第三十九条 劳务派遣单位应当按照法律、法规规定以及劳务派遣协议，向劳动者支付劳动报酬和应得的经济补偿，及时足额缴纳社会保险费。劳务派遣单位不得克扣劳动者的劳动报酬、经济补偿，不得不缴或者少缴社会保险费。

用工单位应当按照法律、法规规定以及劳务派遣协议，向劳务派遣单位按时足额支付被派遣劳动者劳动报酬和社会保险费等费用。

第四十条 被派遣劳动者一方与劳务派遣单位通过集体协商，就可以劳动报酬、工作时间、技能培训、安全卫生、保险福利、女职工权益保护等事项订立集体合同。

用工单位在开展集体协商时，应当听取被派遣劳动者的意见。被派遣劳动者可以推选协商代表，与用工单位就同工同酬、劳动标准、加班费、绩效奖金和与工作岗位有关的福利待遇、岗位培训、工资调整机制等开展集体协商。

第四十一条 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。

非全日制用工不适用带薪年假、加班加点、医疗期等规定。

用人单位和劳动者另有约定的除外。

第四十二条 用人单位接纳全日制在校学生进行实习的，应当遵守法律、法规和国家有关规定，提供必要的劳动条件和安全健康的劳动环境，不得安排学生从事与所学专业无关的高空、井下作业和接触放射性、高毒、易燃易爆物品的劳动，以及国家规定的第四级体力劳动强度的劳动。

学校不得通过中介机构或者劳务派遣单位组织、安排和管理实习工作。企业不得安排总时间超过十二个月的顶岗实习，不得安排学生顶岗实习每日超过八小时、每周超过四十小时。国家另有规定的，从其规定。

用人单位应当对实习学生进行劳动安全卫生教育，预防劳动过程中发生事故。企业应当按照实习协议为顶岗实习学生办理意外伤害保险。

企业应当按照约定的标准直接向顶岗实习学生支付实习报酬，且不得低于当地最低工资标准。企业、学校不得克扣或者拖欠顶岗实习学生的实习报酬。

第六章 劳动合同监督管理

第四十三条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当指导用人单位建立健全与劳动合同制度相配套的规章制度，完善劳动合同文本，建立职工名册，规范劳动合同的订立、履行、变更、

解除和终止行为。

第四十四条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立健全企业薪酬调查和发布制度，指导用人单位开展工资集体协商，建立健全职工工资正常增长机制。

第四十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立用人单位书面材料审查制度，对用人单位实施劳动合同制度情况进行监测。

用人单位应当根据县级以上地方人民政府劳动行政部门的要求，报送反映用人单位依法成立情况、招用职工、遵守劳动合同和集体合同规定、支付劳动报酬、提供劳动条件、参加社会保险等情况的材料。

第四十六条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立劳动关系矛盾纠纷排查机制，依法开展行政调解工作，促成当事人达成调解协议。对重大劳动关系矛盾纠纷应当及时报告同级人民政府，并通报有关部门。

第四十七条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立用人单位劳动关系守法诚信档案。

县级以上地方人民政府劳动行政部门对存在严重违反劳动法律、法规行为的用人单位可以向社会公布，并将有关情况通报有关部门。

第四十八条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立行政执法责任制，加强对工作人员的培训、考核和监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门的工作人员应当依法行政，秉公执法，按照法定权限、程序履行职责。

第四十九条 县级以上地方人民政府经济和信息化、教育、公安、住房城乡建设、卫生、工商行政管理、安全生产监督管理等有关部门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第五十条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，与用人单位就直接涉及劳动者切身利益的重要制度和重大事项的制定、修改或者决定等问题进行协商，向用人单位反映劳动者的意见和要求。

用人单位侵犯劳动者合法权益的，工会有权督促用人单位及时改正；用人单位拒不改正的，工会可以提请劳动行政等有关部门依法作出处理。

第五十一条 协调劳动关系委员会应当定期召开协调会议，就劳动政策的制定、劳动标准的确定以及集体协商争议和劳动纠纷的处理等涉及劳动关系的重大问题进行协商；引导用人单位遵守劳动法律、法规，履行社会责任，维护劳动者的合法权益；引导劳动者履行劳动义务，遵守职业道德，提高职业技能。

第七章 法律责任

第五十二条 用人单位违反本条例规定，有下列情形之一的

的，应当立即与劳动者补订书面劳动合同，并向劳动者每月支付二倍的工资：

（一）招用企业停产放长假人员、未达到法定退休年龄的离岗休养人员以及其他协商保留劳动关系的不在岗人员，自用工之日起超过一个月不满一年未订立书面劳动合同的；

（二）劳动合同期满继续留用劳动者工作，但自期满之日起超过一个月不满一年未与劳动者续订书面劳动合同的。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付二倍工资的起算时间为劳动合同期满之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

用人单位拒绝与劳动者补订书面劳动合同并解除劳动关系的，还应当按照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第五十三条 用人单位违反本条例规定，不按时足额支付劳动者劳动报酬的，县级以上地方人民政府劳动行政部门应当责令用人单位限期支付；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十四条 用人单位选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同，但未支付或者未足额支付的，县级以上地方人民政府劳动行政部门应当责令用人单位限期支付；逾期不支付的，按照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。

第五十五条 劳动者违反本条例规定，解除或者终止劳动合同时，未归还用人单位的财物、技术资料等，或者未根据用人单

位规章制度、双方约定办理工作交接手续的，应当依法承担赔偿责任。

第五十六条 违反本条例规定，用工单位未向劳务派遣单位按时足额支付被派遣劳动者劳动报酬、社会保险费等费用，致使劳务派遣单位无法向被派遣劳动者足额支付劳动报酬、缴纳社会保险费的，县级以上地方人民政府劳动行政部门应当责令用工单位在其未足额支付费用的范围内向被派遣劳动者支付劳动报酬、向劳务派遣单位支付社会保险费。

第五十七条 企业违反本条例规定，安排学生顶岗实习总时间超过十二个月、每日超过八小时或者每周超过四十小时的，由县级以上地方人民政府劳动行政部门责令改正，并可以按照受侵害学生每人一百元以上五百元以下的标准处以罚款。

企业违反本条例规定，克扣、拖欠顶岗实习学生实习报酬的，由县级以上地方人民政府劳动行政部门责令限期支付实习报酬；实习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，责令企业足额支付实习报酬，并按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向顶岗实习学生加付赔偿金。

第五十八条 顶岗实习学生在劳动过程中发生意外伤害，因没有按照规定办理意外伤害保险或者意外伤害保险金不足以赔偿的，由企业承担赔偿责任；组织实习的学校未尽到管理职责的，应当承担补充赔偿责任。

第五十九条 县级以上地方人民政府劳动行政部门和其他

有关主管部门及其工作人员不履行法定职责，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。

第八章 附则

第六十条 本条例自 2013 年 5 月 1 日起施行。