

## 关于加强全省劳动合同法律法规宣传指导工作的通知

【颁布单位】 广东省劳动和社会保障厅

【实施日期】 2009-1-13

【颁布日期】 2009-01-13

【发 文 号】 粤劳社函〔2008〕2110号

各地级以上市劳动和社会保障局（劳动局、社会保障局）：

为进一步加强《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》（以下简称《条例》）等法律法规的宣传指导工作，帮助用人单位与劳动者依法规范劳动合同管理，现就有关问题通知如下：

一、着力开展正面宣传工作。一是要重点针对一些用人单位中仍然存在的误解误读，结合热点难点问题，通过媒体宣传、组织讲座培训、召开恳谈会、开展案例分析会、上门组织座谈会、张贴宣传海报、派发宣传资料、发送宣传手机短信、提供互联网电子宣传资料等形式，继续大力开展《劳动合同法》和《条例》的宣传工作，帮助用人单位与劳动者准确理解新法的精神实质。二是要做好当前国际金融危机形势下的宣传工作，大力宣传企业经营面临困难时的相关政策法规。三是要对团结职工共渡难关的企业，以及规范减员程序、依法支付职工待遇、承担社会责任的企业，推动开展正面宣传报导，引导其他企业学习先进、借鉴经验。

二、强化政策指导力度。一方面，各级劳动保障部门要向用人单位与劳动者提供政策咨询服务，并主动上门，指导用人单位与劳动者依法规范劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止全过程，避免因不懂法而违法。另一方面，各级劳动保障部门要重点做好当前新形势下对困难企业特别是劳动密集型中小企业的政策引导，按照《企业裁员、停产、倒闭及职工后续处理工作指引》，指导企业根据客观情况与劳动者协商

变更工作岗位、工资报酬等内容，安排带薪年休假，稳定职工队伍，储备人才，引导劳动者与企业共渡难关。对符合《劳动合同法》法定情形且确需解除或终止劳动合同的企业，指导其依法计发经济补偿。对确需裁员的企业，引导企业依法、合理裁员，落实解除劳动合同的经济补偿。

二〇〇八年十二月三十一日

相关附件: 广东省劳动合同指引.doc

相关附件: 关于订立《广东省劳动合同》的说明.doc

相关附件: 劳动合同签收公示表.doc

相关附件: 变更劳动合同协议书(参考样本).doc

相关附件: 劳动者解除劳动合同通知书(参考样本).doc

相关附件: 用人单位解除或终止劳动合同通知书(参考样本).doc

相关附件: 解除劳动合同证明书(参考样本).doc

相关附件: 终止劳动合同证明书(参考样本).doc

相关附件: 续订劳动合同协议书(参考样本).doc

} 略

資料來源：廣東省勞動和社會保障廳網站

[http://www.gd.lss.gov.cn/gdlss/zcfg/zxzcfg/t20090113\\_89246.htm](http://www.gd.lss.gov.cn/gdlss/zcfg/zxzcfg/t20090113_89246.htm)

## 广东省劳动合同指引

为了帮助用人单位与劳动者依法规范、完善劳动合同管理，避免劳动纠纷，保障双方的合法权益，根据《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》、《广东省工资支付条例》、《广东省劳动合同管理规定》（粤府〔1995〕22号）、《关于印发广东省劳动合同签收公示暂行办法的通知》（粤劳社发〔2007〕16号）等法律、法规及规范性文件的规定，制定本指引，供各地劳动保障部门指导用人单位与职工规范劳动合同管理时参考使用：

### 一、劳动合同的订立

（一）用人单位招用劳动者，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。订立劳动合同的时间，可以在劳动者工作前、开始工作之日或者工作后一个月内。试用期包含在劳动合同期内，试用期超过一个月的，不得待试用期满后订立劳动合同。

用人单位未在开始用工时订立书面劳动合同，其后补签的，应当按实际日期如实填写落款日期。依照《劳动合同法》约定试用期的，试用期自用工之日起计算。

（二）《劳动合同法》规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位，以分支机构的名义与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的分支机构，受用人单位委托，可以以用人单位的名义与劳动者订立劳动合同。

（三）用人单位与劳动者可以根据所处行业等情况，直接选用《广东省劳动合同》文本（该文本的使用指引见附件 2.关于订立《广东省劳动合同》文本的说明）、《农民工劳动合同》等劳动合同文本，或者当地劳动保障部门制定的劳动合同文本。企业自行拟定的劳动合同文本，应当具备《劳动合同法》第十七条规定的必备条款，并按照《广东省劳动合同管理规定》（粤府〔1995〕22号）的要求报当地劳动行政部门审查。

（四）自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

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，应当自用工之日起满一个月的次日至补订书面劳动合同的前一日按月向劳动者依法支付两倍的工

资，不满一个月的，按计薪日折算，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，除依照《劳动合同法》第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当自用工之日起满一个月的次日至终止书面劳动合同当日按月支付两倍的工资，不满一个月的，按计薪日折算。

用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同，并应当自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日向劳动者按月支付两倍的工资，不满一个月的，按计薪日折算。

(五) 双方订立劳动合同并签名盖章后，为了预防和减少劳动争议，按照《广东省劳动合同管理规定》(粤府〔1995〕22号)和《关于进一步加强劳动合同鉴证工作的通知》(粤劳社〔2008〕32号)的规定，由劳动保障部门办理劳动合同鉴证。

(六) 劳动合同订立后，劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份，并按照《关于印发广东省劳动合同签收公示暂行办法的通知》(粤劳社发〔2007〕16号)的要求，由劳动者本人在《劳动合同签收公示表》(附件3)上签名确认。

用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正，拒不改正的处以2000元以上2万元以下的罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

(七) 用人单位与劳动者应自订立劳动合同之日起一个月内，在便于职工阅览的场所公开《劳动合同签收公示表》。有条件的用人单位可同时通过单位内部信息网络、电视、厂报、墙报等形式公示，公示时间不得少于7日。劳动者对《劳动合同签收公示表》有异议的，可以在公示时间内向用人单位提出，用人单位应在劳动者提出异议的7日内核实相关情况并告知劳动者。

(八) 其他未尽事宜双方可另行依法签订书面补充协议，作为劳动合同的附件，补充协议效力等同于劳动合同，与劳动合同一并履行。

(九) 用人单位应当建立职工名册备查。职工名册应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容，其中用工形式应写明属全日制用工、非全日制用工或者劳务派遣用工。

## **二、劳动合同的履行和变更**

(一) 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。如劳动合同部分条款无效、不影响其他部分效力的，应继续履行其他部分。

(二) 劳动合同履行过程中，如有补充保险、服务期、竞业限制等事项需约定的，双

方可依法书面约定，作为劳动合同的补充协议，由双方签字盖章后各执一份，与劳动合同一并履行。

（三）用人单位依法通过民主程序制定的规章制度，并已向劳动者公示的，劳动者应当遵守。用人单位在新招用劳动者时应当告知本单位的规章制度。

（四）用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

（五）用人单位或劳动者一方可以提出变更工作岗位、内容、工作地点、劳动报酬等劳动合同约定的内容，但需经双方协商一致才能变更劳动合同。

（六）经双方协商一致变更劳动合同的，应当采用书面形式。双方可签订《变更劳动合同协议书》（附件4），并签名、盖章。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

### **三、劳动合同的解除/终止**

（一）经用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。其中由用人单位提出解除劳动合同的，应按规定支付经济补偿。

（二）有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- 1· 劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的；
- 2· 劳动者严重违反用人单位规章制度的；
- 3· 劳动者严重失职，营私舞弊，对用人单位造成重大损害的；
- 4· 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成用人单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- 5· 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同或者变更协议无效的；
- 6· 劳动者被依法追究刑事责任的；
- 7· 劳动者患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事劳动合同约定的工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

8·劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

9·劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经双方协商未能就变更劳动合同达成协议的；

用人单位按照第7、8、9项规定解除劳动合同的，需提前三十日书面通知劳动者或者按照该劳动者上一个月的工资标准额外支付劳动者一个月工资，并按规定向劳动者支付经济补偿，其中按第7项解除劳动合同并符合有关规定的需支付劳动者医疗补助费。

(三)有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位在履行规定程序后，可以裁减人员，并按规定支付经济补偿：

1·用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

2·用人单位生产经营发生严重困难的；

3·用人单位转产、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；

4·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。

(四)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(附件5)；在试用期内的，提前三日通知用人单位。如劳动者未提前通知用人单位，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

(五)有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应按规定支付经济补偿：

1·用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

2·用人单位未及时足额支付劳动报酬的；

3·用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

4·用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

5·用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同或者变更协议无效的；

6·用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利，致使劳动合同无效的；

7·用人单位违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效的；

8·用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动，或者违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

9·法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位有上述第8项情形的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

（六）法定终止条件出现，劳动合同即行终止。

劳动合同期满，有《劳动合同法》第四十二条规定情形之一的，用人单位应当续延劳动者合同期至相应的情形消失时终止。但劳动者在用人单位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劳动合同的终止，按照国家和省有关工伤保险的规定执行。

（七）劳动合同因下列情形之一终止的，用人单位应当按规定向劳动者支付经济补偿：

1·除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，固定期限劳动合同期满的；

2·以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的；

3·用人单位被依法宣告破产的；

4·用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

5·法律、行政法规规定的其他情形。

（八）用人单位提出解除或者劳动合同终止的，应当发出《解除/终止劳动合同通知书》（附件6）。

（九）用人单位应当按照《广东省工资支付条例》的规定，在解除或者终止劳动合同当日结清并一次性支付劳动者工资，同时按照《劳动合同法》的规定，出具《解除劳动合同证明书》（附件7）或《终止劳动合同证明书》（附件8）。

（十）用人单位与劳动者解除或终止劳动合同，应当在十五日内为劳动者办理档案和社会保险相关手续。

（十一）用人单位与劳动者应当及时办理工作交接；如用人单位按规定应当支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

(十二)解除或者终止劳动合同后，用人单位应当按照《劳动合同法》、《广东省工资支付条例》和《关于印发广东省劳动合同签收公示暂行办法的通知》(粤劳社发〔2007〕16号)的要求，对劳动合同文本、工资支付台账、《劳动合同签收公示表》等资料，至少保存二年备查。

(十三)用人单位招用的劳动者工作至法定退休年龄或享受基本养老保险待遇，用人单位对其继续用工，或者用人单位聘用达到法定退休年龄或已经享受基本养老保险待遇的人员，属民事关系，可与其订立民事协议，并在协议中明确双方的权利和义务，以及发生纠纷的解决途径。

(十四)如约定了服务期，有下列情形之一，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

- 1·劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- 2·劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- 3·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任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- 4·劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- 5·劳动者被依法追究刑事责任的。

(十五)如约定了竞业限制的，用人单位应当在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按照双方约定的标准按月给予劳动者经济补偿；劳动者不得违反约定的竞业限制范围、地域、期限。竞业限制期限不得超过两年。

#### **四、劳动合同的续订**

(一)经用人单位与劳动者协商一致，劳动合同期满时可以续订劳动合同，并计算签订劳动合同的次数。续订劳动合同，可以就工作岗位、工作地点、劳动报酬、合同期限等内容签订《续订劳动合同协议》(附件9)，与原劳动合同共同保存；也可以签订新的劳动合同文本。

(二)符合《劳动合同法》第十四条和《劳动合同法实施条例》规定情形的，应当订立无固定期限劳动合同。