

重庆市人民代表大会常务委员会公告〔2011〕第8号

《重庆市职工权益保障条例》已于2011年3月25日经重庆市第三届人民代表大会常务委员会第二十三次会议通过，现予公布，自2011年7月1日起施行。

重庆市人民代表大会常务委员会
2011年3月25日

重庆市职工权益保障条例

(2002年12月6日重庆市第一届人民代表大会常务委员会第四十四次会议通过，
2011年3月25日重庆市第三届人民代表大会常务委员会第二十三次会议修订)

第一章 总则

第一条 为了保障职工的合法权益，构建和维护稳定和谐的劳动关系，促进经济发展和
社会进步，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
和国工会法》等有关法律、法规，结合本市实际，制定本条例。

第二条 本市行政区域内的企业事业单位、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关
和社会团体等用人单位的职工权益保障，适用本条例。国家公务员以及依照和参照国家公务员
制度管理的人员除外。

本条例所称职工，是指与用人单位建立劳动关系的劳动者(含进入城镇就业的农村劳动
者，以下统称进城务工人员)。

本条例所称职工权益，是指职工与用人单位在劳动关系建立、存续、解除、终止过程
中，职工依法享有的权益。

第三条 职工权益受法律保护，任何组织和个人不得侵犯。

各级国家机关保护、支持职工通过各种合法途径维护自身的权益。

职工应当遵守国家法律和社会公德，爱护国家和单位的财产，遵守劳动纪律，努力完
成生产任务和工作任务。

第四条 市、区县(自治县)人民政府应当加强本行政区域内职工权益保障工作的统一
领导和协调工作。

人力资源和社会保障行政部门负责职工权益保障工作。

安全生产监督、卫生、公安、经济信息、司法、工商、税务等行政部门在各自的职责
范围内协同人力资源和社会保障行政部门、做好职工权益保障工作。

第五条 工会组织代表和维护职工权益，对职工权益保障工作依法进行监督。

工会认为用人单位和有关部门侵犯职工权益或者不履行保障职工权益职责的行为，有
权提出改正意见和建议，并得到答复。

第六条 用人单位应当依照法律、法规和规章的规定，保障职工的权益。

任何组织和个人对侵犯职工权益的行为，有检举和控告的权利。

第二章 劳动和经济权益保障

第七条 职工依法享有平等就业和选择职业、取得劳动报酬、休息休假、获得安全卫生保护的权利；享有享受社会保险和福利的权利；享有依法提请劳动争议处理的权利以及法律、法规规定的其他劳动权利和经济权利。

第八条 用人单位自用工之日起即与职工建立劳动关系，并应在用工之日起一个月内与职工订立书面劳动合同。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

劳动合同期满后，用人单位继续使用该职工的，应在一个月内与其续签书面合同。

劳动合同示范文本由市人力资源和社会保障行政部门制定。鼓励用人单位和职工使用劳动合同示范文本。

第九条 用人单位应当为职工建立劳动档案，如实记载与职工劳动关系相关的资料，并在用工之日起三十日内到所在地区县（自治县）公共就业服务机构办理用工备案。

第十条 用人单位不得以缴纳抵押金、抵押物、保证金、股金、集资款或者其他名义的费用，或者扣留居民身份证、暂住证、毕业证、职业资格证书等证件，作为录用、接收职工的条件。

第十一条 有下列情形之一的，用人单位应当告知职工有订立无固定期限劳动合同的权利，职工要求订立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劳动合同：

（一）符合《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第二款规定情形的；

（二）省（部）级以上劳动模范、先进工作者或者全国“五一”劳动奖章获得者。

第十二条 职工在规定的医疗期、停工留薪期内或者女职工在孕期、产期、哺乳期内，其劳动合同期满，除法律、法规规定的情形外，合同期限顺延至规定的医疗期、停工留薪期或者女职工特殊保护期期满为止。

第十三条 职工提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。职工在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

用人单位有下列情形之一的，职工可以解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）未依法为职工缴纳社会保险费的；

（四）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；

（五）因《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）法律、行政法规规定职工可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫职工劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及职工人身安全的，职工可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第十四条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为职工办理档案和社会保险关系转移手续。

职工应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本条例有关规定应当向职工支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

劳动合同履行中，用人单位不得因职工不入股、不集资和不缴纳抵押性钱物解除合同。

第十五条 最低工资标准由市人民政府每年确定一次。

用人单位支付的工资不得低于最低工资标准。签订有集体合同的，不得低于集体合同约定的工资标准。

用人单位应当建立职工工资增长机制，随经济效益的增长逐步增加职工工资。国有或国有控股企业负责人的薪酬应当与企业职工平均工资保持适当比例，具体标准由市人民政府确定。

第十六条 用人单位应当以法定货币形式按期足额支付职工工资，不得克扣和无故拖欠职工工资。

因不可抗力原因，用人单位确实无法按期足额支付职工工资时，可以延期或者部分发放职工工资，但应当向职工说明原因，并应当在不可抗力消除后及时补发。

用人单位因生产经营困难，需延期支付工资的，应当在约定工资支付日五日前，征得职工本人或者本单位工会书面同意，延期一个月以上的，还应当提请职工（代表）大会同意，但最长不得超过两个月。

在建设、交通、矿山等领域推行工资保证金制度，工资保证金的使用、管理办法由市人民政府相关主管部门制定。

第十七条 用人单位应当保证职工享有国家规定的节假日和周休息日，年休假、探亲假、婚丧假、计划生育假等带薪假期，以及劳动合同、集体合同约定的其它假期。

用人单位安排职工在法定节假日、周休息日工作或者延长工作时间，应当在不违背国家规定的前提下，坚持职工自愿和不损害职工身体健康的原则。确因生产经营需要，或特殊原因需要延长工作时间的，延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

违反国家规定强迫职工加班加点，职工可以拒绝，用人单位不得因此扣发职工工资和解除与职工的劳动关系。

用人单位安排职工在法定节假日工作或者延长工作时间，应当按照规定发放加班加点工资；安排职工在周休息日工作的，应当按照规定安排相应的补休，确实不能安排补休的，应当按照规定发放加班工资。

第十八条 用人单位应当建立健全劳动安全卫生责任制，为职工提供符合国家规定的安全生产设施、劳动卫生条件和必要的劳动防护用品；对从事有职业危害作业的职工定期进行健康检查，并建立职工健康档案；对存在的重大事故隐患及时整改，对发生的职工安全生产伤亡事故和职业病危害事故按照规定及时报告，并采取应急措施妥善处理，以保障职工的身体安全和生命安全。

第十九条 职工依法享受基本养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险待遇。按照国家和本市有关规定进行社会统筹的社会保险项目，用人单位应当按时足额为职工缴纳。职工个人应当缴纳的社会保险费，由用人单位代扣代缴。

鼓励用人单位根据本单位实际情况为职工建立补充保险。

第二十条 用人单位应当按照国务院《住房公积金管理条例》和本市有关规定，为职工办理住房公积金缴存登记和账户设立手续，并按时足额缴存住房公积金。

第二十一条 工伤认定由生产经营地或参保地的人力资源和社会保障行政部门作出。

人力资源和社会保障行政部门应当在受理认定工伤申请后的六十日内作出是否认定为工伤的决定，并以书面形式送达用人单位和职工或者其亲属。

第二十二條 用人单位应当自事故伤害发生或职业病确诊或者鉴定之日起三十日内向人力资源和社会保障行政部门提交工伤申请报告，并及时安排医疗救助。遇有特殊情况，经人力资源和社会保障行政部门批准，可以适当延长，但延长期不得超过三十日。

工伤职工及其亲属或者工会组织也可以直接向人力资源和社会保障行政部门申请工伤认定。

第二十三條 用人单位应当严格执行国家有关法律、法规的规定，对女职工实行特殊保护，不得安排女职工从事国家规定的禁忌作业。

第二十四條 禁止用人单位招用童工和非法使用未成年工。

用人单位招用未成年工的，应当向人力资源和社会保障行政部门备案，并根据国家有关法律、法规的规定，对依法招收的未成年工实行特殊保护，不得安排未成年工从事国家规定的禁忌作业。

第二十五條 用人单位应当与职工一方建立集体协商制度。工会代表职工一方就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利待遇等事项与单位进行协商，或者专门就工资等事项与单位进行协商，未组建工会的单位由上级工会指导职工推举代表与单位进行协商。

职工一方向用人单位提出进行集体协商要求的，用人单位不得拒绝，并应当在职工一方提出要求之日起十五个工作日内开始协商。用人单位应当向职工一方提供协商所需的有关情况和资料。

用人单位不得因职工协商代表履行协商职责，解除其劳动合同、或者变更其工作岗位、或者降低其工资待遇。

第二十六條 因用人单位作出的解除和终止劳动合同、减少劳动报酬、计算职工工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

用人单位应当从知道或者应当知道职工违反规章制度行为之日起一年内作出处理决定。逾期未处理的，不再追究该违章责任。

第二十七條 劳务派遣单位应当与用工单位建立经常性联系，定期了解、监督劳务派遣用工情况，维护劳务派遣职工的合法权益。

劳务派遣单位应当按时足额缴纳劳务派遣备用金。劳务派遣备用金的缴纳、使用、管理办法由市财政、人力资源和社会保障行政部门制定。

第二十八條 用工单位使用劳务派遣职工人数超过本单位从业人员百分之三十的，应当向人力资源和社会保障行政部门备案，但最高不得超过百分之五十。

用工单位应当对从事相同工作、付出等量劳动且取得相同工作业绩的被派遣职工与本单位的非派遣职工，支付同等的劳动报酬和福利待遇。

第二十九條 劳动合同到期后，用工单位继续使用被派遣职工的，应及时与劳务派遣单位续签劳务派遣协议，劳务派遣单位应当在一个月内在该职工续签劳动合同。

第三十條 有下列情形之一的，视为用工单位与被派遣职工直接建立劳动关系：

- (一) 在非临时性、辅助性、替代性岗位使用被派遣职工的；
- (二) 使用未与劳务派遣单位签订劳动合同的被派遣职工的；

(三) 被派遣职工人数超过本单位从业人员百分之三十，未向人力资源和社会保障行政部门备案的或被派遣职工人数超过本单位从业人员百分之五十的；

(四) 临时性岗位使用的被派遣职工存续时间超过两年以上的；

(五) 使用合同期满的被派遣职工逾期未续签劳动合同的；

(六) 用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣职工的；

(七) 其他违反法律法规有关劳务派遣的禁止性规定行为的。

前款第一项所称临时性岗位是指存续时间不超过一年的工作岗位；辅助性岗位是指为用工单位主营业务提供服务的工作单位；替代性岗位是指用工单位的直接用工因休假、培训、服役、工伤等情况不能提供劳动而暂时由被派遣职工代替的工作岗位。

第三章 人身权利和民主权利保障

第三十一条 职工享有人身自由、生命健康、人格尊严不受侵犯等人身权利。

禁止用人单位及其管理人员采取下列方式侵犯职工的人身权利：

(一) 以拘禁或者变相拘禁的方式剥夺、限制职工的人身自由；

(二) 以暴力、威胁或者其他非法手段强迫职工劳动；

(三) 殴打、侮辱、体罚职工；

(四) 非法搜查职工的身体；

(五) 扣留职工的居民身份证、暂住证、毕业证等证件和档案资料；

(六) 侵犯职工通信自由的；

(七) 其他侵犯职工人身权利的行为。

第三十二条 职工享有依法参加和组织工会的权利；享有向国家机关、社会团体和用人单位提出意见、建议的权利；享有参与涉及职工权益的有关事项的民主决策、民主管理、民主监督的权利。

第三十三条 用人单位应当通过职工代表大会制度或者其他民主管理制度，保障职工对涉及自身权益的事项享有参与民主决策、民主管理、民主监督的权利。

法律、法规规定应当提交职工（代表）大会等民主管理权力机构审议、通过、决定的事项，用人单位应当依法办理，否则作出的决定无效。

第三十四条 国有企业及国有控股企业、集体企业及集体控股企业和事业单位的下列事项，依照以下规定进行：

(一) 生产经营与发展的中长期规划，年度计划及完成情况，财务收支情况，重大技术改造方案，改制、合并、分立方案，出售、租赁、破产和经济性裁员方案等重大事项应当提交职工（代表）大会审议；

(二) 职工分流及安置方案、集体合同草案、单位的工资支付规定以及其他涉及职工利益的事项应当提交职工（代表）大会审议通过；

(三) 职工福利基金使用方案等涉及职工福利的重大事项应当提交职工（代表）大会审议决定；

（四）集体合同履行情况、社会保险费缴纳情况、住房公积金缴存情况、破产企业整顿方案、单位的业务招待费使用情况、单位担保情况、承包租赁合同执行情况、工程建设项目的招投标情况等应当向职工（代表）大会报告；

（五）对单位中层以上管理人员的民主评议由职工（代表）大会组织；

（六）进入公司制企业的董事会和监事会的职工代表由职工（代表）大会选举产生。

第三十五条 除国有企业、集体企业及其控股企业以外的其他企业、个体经济组织、民办非企业单位，应当经职工（代表）大会或者其他与本单位相适应的民主管理形式，通报、协商或者提请通过下列事项：

（一）通报单位的生产经营状况，发展规划，职工培训计划，企业辞退、处分职工的情况及理由；

（二）报告集体合同的履行情况、社会保险费的缴纳情况、住房公积金的缴存情况、职工福利基金的使用情况等涉及职工利益的重大事项，接受职工的监督；

（三）协商制定工作时间、休息休假、劳动纪律、奖惩制度和工资支付规定等内部规章制度，并向职工公示；

（四）集体合同草案应当提交职工大会或者职工代表大会讨论通过。

第三十六条 用人单位不得对依法参与民主决策、民主管理、民主监督的职工进行压制和打击报复。

第四章 职业教育权益保障

第三十七条 职工有接受职业教育和职业技能培训的权利。

第三十八条 用人单位应当依法履行对职工进行职业教育的义务，根据本单位生产经营发展的需要，有计划地对本单位的职工实施职业教育和职业技能培训。

用人单位应当按照不低于国家规定比例的原则，提取、使用培训经费，承担对本单位的职工进行职业教育和技能培训的费用，不得向职工收取培训费用。

用人单位未对职工进行职业培训，不得以职工不能胜任工作为由解除劳动关系。职工参加职业培训达不到要求或者拒不参加职业培训的除外。

第三十九条 用人单位应当组织和支持职工参加科学文化和专业知识的学习，以及职业技能鉴定或者技术职称的评定。

第四十条 各级人民政府应当将发展职业教育纳入地方国民经济和社会发展规划，并支持和鼓励社会力量发展职业教育和职业技能培训。

第五章 监督与救济

第四十一条 各级人力资源和社会保障行政部门，应当会同同级工会、工商联和企业方面代表，建立劳动关系三方协商制度。

三方应当定期召开协调会议，就劳动规章、政策的制定，劳动标准的确定以及集体劳动争议和职工群体性事件的处理等涉及劳动关系的重大问题进行协商。对三方形成的协议或者决定，各方应当执行。

第四十二条 各级人力资源和社会保障行政部门与同级工会应当建立劳动保障监察与工会劳动保障监督的协作制度，建立劳动保障监察机构和工会劳动保障监督组织，对用人单位执行劳动保障法律、法规的行为进行监察和监督。

人力资源和社会保障行政部门可以邀请工会选派人员担任劳动监察协管员，协助开展劳动保障监察工作。

用人单位应当接受和配合监察人员和监督人员依法进行监察与监督。

第四十三条 基层工会对所在用人单位违反劳动保障法律、法规的行为提出改进意见，用人单位拒不接受的，基层工会应当向上级工会和当地人力资源和社会保障行政部门及时报告。

县级以上地方工会或者市级产业工会接到投诉、举报、报告，或者通过其他途径发现用人单位有违反劳动保障法律、法规的行为，应当及时责成用人单位工会进行调查或者自行调查。对有违法行为的，应当向用人单位发出《工会劳动法律监督意见书》，用人单位应当在十五日内作出书面答复；用人单位对工会提出的监督意见拒不答复又不改正的，县级以上地方工会或者市级产业工会应当向有管辖权的人力资源和社会保障行政部门提交《工会劳动法律监督建议书》，提请人力资源和社会保障行政部门依法进行处理。

第四十四条 人力资源和社会保障行政部门对工会或者其他组织和个人控告、举报的用人单位违反劳动保障法律、法规的行为，及其在履行职责过程中发现的违反劳动保障法律、法规的行为，经审查符合相关规定的，应当在五个工作日内立案处理，并在立案之日起六十个工作日内结案。遇有特殊情况，经人力资源和社会保障行政部门负责人批准，可以延长三十个工作日。

人力资源和社会保障行政部门对《工会劳动法律监督建议书》提请处理的违法行为，应当在四十五个工作日内进行处理，并将处理结果告知工会。

第四十五条 职工认为其权益受到侵犯的，可以依照下列规定行使申诉、控告、检举等权利：

（一）职工与用人单位发生劳动争议，可以依法向劳动争议仲裁机构申请仲裁。劳动争议仲裁机构不受理或逾期未处理的，以及对劳动争议仲裁裁决不服的，可以依法就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼；

（二）职工认为其权益受到侵犯，有权向人民政府及其所属部门、工会等投诉，或者向司法机关控告和申诉；

（三）职工认为人民政府及其所属部门的具体行政行为侵犯其权益的，可以依法申请行政复议或者向人民法院提起行政诉讼；

（四）职工对用人单位侵犯其权益应当承担赔偿责任或者应当给予经济补偿而拒不赔偿或者补偿的，可以依法向人民法院提起诉讼。

因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以向劳动争议仲裁机构申请仲裁。劳动争议仲裁机构不予受理或者对仲裁裁决不服的，可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

第四十六条 市、区县（自治县）总工会、行业工会可以成立劳动争议调解组织，协助劳动争议调解仲裁机构做好劳动争议调解工作。

市、区县（自治县）总工会可以成立职工法律援助工作站，接受法律援助机构的指导，为职工提供劳动争议仲裁和诉讼法律援助。

进城务工人员申请支付劳动报酬和工伤赔偿法律援助的，免于审查经济困难条件，直接纳入法律援助范围，人民法院应当给予司法救助。

第六章 法律责任

第四十七条 用人单位对履行集体协商职责，参与民主决策、民主管理、民主监督，或者依法保障自身权益的职工打击报复的，由人力资源和社会保障行政部门责令改正，并由用人单位补发减少的劳动报酬；拒不改正的，受打击报复的职工可以随时解除劳动关系，由用人单位支付其年收入二倍的赔偿金，并由人力资源和社会保障行政部门处以一千元以上三万元以下的罚款。

用人单位因前款原因解除职工劳动关系的，由人力资源和社会保障行政部门责令恢复劳动关系，补发被解除劳动关系期间应得的报酬；拒不恢复劳动关系或者职工本人不愿意恢复劳动关系的，责令用人单位按照违法解除劳动关系给予职工经济补偿，同时按经济补偿金标准给予职工赔偿；并可以对拒不恢复劳动关系的用人单位处以一千元以上三万元以下的罚款。

用人单位违反规定，在规定的职工医疗期、停工留薪期内或者女职工特殊保护期内终止劳动合同的，依照前款规定处理。

第四十八条 违反本条例第八条规定，用人单位未与职工续签劳动合同的，依以下情形处理：

（一）超过一个月不满一年未与职工续签劳动合同的，自合同期满后第一日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向职工每月支付两倍的工资，并与职工补订书面劳动合同；

（二）超过一年未与职工订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向职工每月支付两倍的工资，并视为自合同期满之日起满一年的当日与职工已订立无固定期限劳动合同。

第四十九条 用人单位以缴纳抵押金、抵押物、保证金、股金、集资款或者其他名义的费用作为录用、接收职工的条件，由人力资源和社会保障行政部门责令改正，逾期不改正的，处以五千元以下的罚款；收取职工钱物的，责令退还；由人力资源和社会保障行政部门申请人民法院强制执行，并可对用人单位处以每人五百元以上二千元以下的罚款。

在劳动合同履行过程中，用人单位因职工不入股、不集资和不缴纳抵押性钱物而解除劳动合同的，解除决定无效，并由人力资源和社会保障行政部门按照违法解除合同的人数，以每人五百元以上二千元以下的标准计算，对用人单位处以罚款。

第五十条 用人单位未给职工出具终止、解除劳动关系书面证明，或者未将职工的档案等相关资料分送社会保险机构和就业服务管理机构的，由人力资源和社会保障行政部门责令限期改正，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任；逾期不改正的，由人力资源和社会保障行政部门申请人民法院强制执行，并按照未出具证明或者未送达相关资料的人数，以每人五百元计算，对用人单位处以罚款。

第五十一条 用人单位延长工作时间每日超过三小时或每月超过三十六小时的，由人力资源和社会保障行政部门给予警告，责令改正，并可处以五千元以上一万元以下罚款。

第五十二条 用人单位有下列情形之一的，由人力资源和社会保障行政部门责令限期支付劳动报酬、经济补偿；逾期不支付的，用人单位应当按应付款额的百分之五十以上百分之一百以下支付赔偿金；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

(二) 克扣或者无故拖欠职工工资的；
(三) 低于集体合同约定和当地最低工资标准支付职工工资的；
(四) 拒不支付或者不足额支付职工加班加点工资的；
(五) 解除或终止劳动合同后，未依照法律、法规和本条例的规定给予职工经济补偿的。

用人单位未征得职工本人或者本单位工会书面同意或未按照规定提请职工（代表）大会同意延期支付工资，以及延期超过二个月的，视为无故拖欠工资。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，以及不履行劳动报酬、经济补偿调解协议的，职工可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当及时受理并依法发出支付令。

第五十三条 用人单位未建立劳动安全卫生责任制，或者所提供的安全生产设施和卫生条件不符合国家规定的，由安全生产监督、卫生等行政部门责令限期整改；逾期不改正的，提请县级以上人民政府决定停业整顿，可并处五万元以下罚款。

用人单位不遵守高温作业时间规定或者不支付高温津贴，未向职工提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施，或者未对从事有职业危害作业的职工定期检查身体的，由安全生产监督行政部门或者卫生行政部门责令改正，并处以五千元以下罚款；逾期不改正的，处以五千元以上五万元以下罚款。

用人单位违反规定造成职工急性中毒事故或者伤亡事故的，由安全生产监督行政部门责令限期整改，并视其情节，处以二十万元以下罚款；用人单位拒不整改或者整改措施不力的，提请县级以上人民政府决定停业整顿；构成犯罪的，依法追究直接负责的主管人员和直接责任人员的刑事责任。

用人单位对发生的安全生产事故或者职业病危害事故隐瞒、拖延不报或者谎报的，以及故意破坏或者伪造事故现场的，由安全生产监督行政部门责令改正，并处以五千元以上二万元以下罚款。对直接负责的主管人员和直接责任人员，由其所在单位或者有关机关给予行政处分，并可以处以五百元以上二千元以下罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十四条 用人单位不缴或不足额缴纳社会保险费的，职工可以依法申请调解、仲裁，提起诉讼。用人单位侵害职工社会保险权益的，职工也可以要求人力资源和社会保障行政部门或者社会保险费征收机构依法处理。

用人单位不办理住房公积金缴存登记或者不为本单位职工办理住房公积金帐户设立手续，或者不缴、少缴住房公积金的，按照国务院《住房公积金管理条例》的规定处理。

第五十五条 用人单位安排女职工、未成年工从事超过国家规定的劳动强度和禁忌劳动范围作业的，或者违反有关法律、法规关于女职工孕期、产期、哺乳期和经期保护规定的，由人力资源和社会保障部门责令改正；造成女职工、未成年工人身伤害的，应当由用人单位予以赔偿，并按照被侵害女职工或者未成年工的人数，对用人单位处以每人一千元以上五千元以下罚款。

第五十六条 用人单位不按照规定进行集体协商或者拒不如实提供协商所需的有关情况和资料，由人力资源和社会保障行政部门责令限期改正；拒不改正的，提请县级以上人民政府决定停业整顿，并处以一万元以下的罚款。

第五十七条 用人单位不按照规定提取、使用职工培训经费，不对职工进行职业教育和技能培训的、对职工收取培训费用的，由人力资源和社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，由人力资源和社会保障行政部门处以五千元以上一万元以下罚款。

用人单位对职工不进行职业教育和技能培训而以职工不胜任工作为由解除劳动合同关系的，解除决定无效，并由人力资源和社会保障行政部门按照解除合同的人数，以每人五百元计算，对用人单位处以罚款。

第五十八条 用人单位及其管理人员侵犯职工人身权利的，按照以下规定处理；给职工造成人身伤害或者经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

（一）对直接负责的主管人员和直接责任人员由公安部门依照《中华人民共和国治安管理处罚法》的规定处罚，构成犯罪的，依法追究刑事责任；

（二）对用人单位由人力资源和社会保障行政部门处以二万元以下的罚款，情节严重的，由人力资源和社会保障行政部门提请县级以上人民政府决定停业整顿；

（三）对扣留职工居民身份证、暂住证、毕业证、职业资格证书等证件的，由公安部门责令用人单位退还；拒不退还的，由公安机关强制退还，并按照每扣留一个证件或者每一份档案资料处五百元罚款计算，对用人单位处以罚款。

第五十九条 违反本条例第九条、第二十四条、第二十八条规定，未向人力资源和社会保障行政部门进行用工备案、使用未成年工备案和劳务派遣备案的，由人力资源和社会保障行政部门责令限期备案，拒不备案的，处一千元以上三千元以下罚款。

第六十条 国家机关及其工作人员在职工权益保障工作中，有下列情形之一，由本级或者上级行政机关、行政监察机关责令改正；对直接负责的主管人员及直接责任人员给予行政处分，构成犯罪的，依法追究刑事责任。造成职工人身伤亡或者经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

（一）不认真履行职工权益保障职责，导致职工权益受到侵犯的；

（二）违反第四十四条规定，对侵犯职工权益的行为，未在规定时间内立案查处、结案或者告知处理结果的；

（三）其他滥用职权、玩忽职守、索贿受贿、徇私舞弊的行为。

第七章 附 则

第六十一条 本条例自 2011 年 7 月 1 日起施行。

重庆市人大内务司法委员会

关于《重庆市职工权益保障条例（修订草案）》的说明
--2010 年 11 月 22 日在市三届人大常委会第二十次会议上
市人大内务司法委员会副主任委员 李玉琴

主任、各位副主任、秘书长、各位委员：

我受市人大内务司法委员会委托，现就提请审议的《重庆市职工权益保障条例（修订草案）》（以下简称修订草案）作如下说明：

一、修订《重庆市职工权益保障条例》的必要性

《重庆市职工权益保障条例》（以下简称《条例》）自 2003 年 5 月 1 日施行以来，在维护职工合法权益、促进劳动关系和谐稳定、经济社会健康发展发挥了重要的作用。随着社会主义市场经济的发展和工业化、城镇化步伐的加快，广大职工依法维权意识的不断提高，本市职工权益保障工作面临着许多新的情况和问题。2007 年 8 月十届全国人大常委会第二十八次会议通过了《中华人民共和国劳动合同法》，2008 年 9 月国务院颁布了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（以下统称“两法”），为规范劳资双方的权利义务，保护劳动者的合法权益，发展和谐的劳动关系，提供了有力的法律保障。两法针对劳动关系中的突出问题，对劳动合同、劳动关系、用工形式、劳务派遣、法律责任作了诸多规范，需要结合重庆实际修订《条例》与之衔接，进行补充和细化。两法颁布以来，在市三届人大一次、二次会议上，鲁磊、苟晓梅、陈友鹏等市人大代表也相继提出了关于修订《条例》的议案。同时，我市各级人民政府、人力资源社会保障行政部门和工会组织在多年的职工维权实践中摸索出了一些好的工作经验，也为地方立法提供了实践基础。因此，今年年初，市人大常委会将修订《条例》纳入了今年立法计划的审议项目，并列入了本次市人大常委会会议议程。

二、关于修订草案的起草情况

根据市人大常委会 2008~2012 年立法规划，2008 年以来，我委会同市人力资源和社会保障局、市总工会开展了大量的立法调研和论证工作，先后召开了近 60 个座谈会或论证会，拟定了修订草案稿。在此基础上，会同市人大常委会法制委员会、市人大常委会法制工作委员会、市政府法制办公室征求了市级相关部门、40 个区县人大、部分全国、市人大代表及专家、学者的意见，还就最低工资标准调整、欠薪处理、企业收入分配机制、劳务派遣等重要事项与市级相关部门进行了专门研究协调，并书面征求了市政府法制办公室的意见。在汇集、研究各方面意见基础上，对修订草案稿进行了修改完善，经内务司法委员会第十二次会议审议，形成了本修订草案。

本次修订工作坚持贯彻科学发展观，推进城乡统筹，维护和谐稳定的劳动关系的指导思想，重点把握三条原则：一是恰当处理好职工权益保障与发展环境的关系，公正协调劳动关系。既要保护劳动者的合法权益，增强企业凝聚力，又要立足于我市实际，构建企业长远发展的宽松环境，实现劳动关系双方权利与义务的平衡。二是坚持以上位法为依据，着力对上位法的原则性和导向性的规定结合实际予以细化，力求解决当前职工权益保护中的突出问题。本次修改主要涉及职工劳动经济权益保障的内容，占修改量的三分之二左右。三是处理好地方性法规与政府规章调整范围的关系。本条例调整的范围主要涉及职工的基本权益保障，重在建立职工权益保障的基本制度及设定相关的法律责任，对于相关的政策性问题以及具体工作机制、工作程序层面的内容，条例没有详细列入，可由市政府及相关部门制定规范性文件予以规范。

本次修订对原条例的章节和结构没有作出修改，条文由原 59 条增加至 61 条。其中，删除 5 条，新增 7 条，修改 11 条，并对个别章名、一些条款顺序和个别文字作了修改。删除的主要是无须重复法律法规或司法解释的（原条例第 9、12、24 条）、原条文已不符合实际情况（原条例第 47、52 条）。修订草案新增条文主要有规范劳动关系建档、备案（第 9、59 条），劳务派遣（第 27、28、29、30 条），违法延长工作时间法律责任（第 51 条）。修改的主要内容包括职工定义（修订草案第 2 条），续签劳动合同时限及法律责任（第 8、48 条），最低工资、工资增长及收入分配机制（第 15 条），延长工作时间时限和工资保证金制度（第 17 条），工

伤、职业病认定主体和程序（第 21、22 条），职工违章处理时限（第 26 条），劳动监察协理制度（第 42 条），社保争议法律救济（第 54 条）等。

三、需要说明的几个重要问题

（一）关于最低工资标准的定期调整

工资收入是劳动者及其家庭生存和提高生活水平的重要基础。1995 年 1 月施行的劳动法第 48 条规定，“国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。”2004 年劳动和社会保障部《最低工资规定》第 10 条规定，“最低工资标准应当适时调整，每两年至少调整一次。”为将我市最低工资正常增长机制纳入地方性法规，修订草案第 15 条规定，最低工资标准“每两年至少调整一次”。

（二）关于欠薪的处理

一般来说，欠薪可以分为三种形式，一是恶意欠薪，刑法修正案草案（八），已将其设定为承担刑事责任的行为；二是无故拖欠工资，根据劳动法第 91 条规定，则应承担相应行政责任。即由劳动行政部门责令用人单位支付劳动者的工资报酬、经济补偿或赔偿金；三是延期支付工资，即因生产经营的暂时性困难，或非因生产经营的暂时性困难等不可抗力等因素，无力支付职工工资，原条例第 17 条规定经工会或职工（代表）大会同意可延期支付工资。延期的最长期限由市人民政府规定。从法律性质上讲，欠薪是一种违约行为，应当对此设定一些限制性条件。修订草案第 16 条对第三种行为设定了延期支付超过 3 个月的，应当提请职工（代表）大会同意，但延期支付工资期限最长不得超过半年，并在第 52 条对违反程序延期支付工资和延期超限的设定了法律责任。

（三）关于企业收入分配机制

合理的收入分配是保证社会公平的重要条件，党和国家对此相当重视。2010 年 10 月十七届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十二个五年规划的建议》提出，要合理调整收入分配关系，规范分配秩序，加强税收对收入分配的调节作用，有效调节过高收入，努力扭转城乡、区域、行业和社会成员之间收入差距扩大趋势。温家宝总理在十七届五中全会上所作的《关于制定国民经济和社会发展第十二个五年规划建议的说明》中指出，合理调整收入分配关系，是群众呼声最强烈的问题。今年 5 月，国家发改委在《关于 2010 年深化经济体制改革重点工作的意见》中明确提出，“推进企业职工工资集体协商和支付保证制度建设，改革国有企业特别是垄断行业工资总额管理制度，完善国有企业金融机构高管人员薪酬分配和管理制度将是当前和今后一段时间深化收入分配制度改革的工作重点。”企业高层管理人员与企业一线职工的工资比例相差悬殊，使得一线职工对企业缺乏认同感，产生干群矛盾。为充分维护职工权益，构建和谐劳动关系，参照人力资源和社会保障部《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》（人社部发〔2009〕105 号）的精神，修订草案第 15 条对企业收入分配作出原则性规定，一是用人单位应当建立职工工资增长机制，随经济效益的增长逐步增加职工工资；二是国有企业、国有控股企业负责人薪酬应当与企业职工工资保持适当比例，具体办法由市政府制定。

（四）关于劳务派遣用工的规范

近年来，我市劳务派遣行业发展迅速，劳务派遣机构和派遣人数逐年递增。国有企业、股份制公司、民营企业都在大量使用劳务派遣工，有的占了职工总数的 30% 以上。制造、通信、

铁路、电力、银行、建筑、商贸及卫生等行业使用比较普遍，机关事业单位也在使用劳务派遣工。劳务派遣对增加就业渠道、落实劳动合同签订、优化企业人力资源配置、减少人工管理成本、有效解决短期用工和临时用工需要，解决单位编制限额与人手需求之间的矛盾，进一步优化岗位、人力资源分类管理等起到了积极作用，但也存在滥用劳务派遣用工的问题。为了规范劳务派遣行为，两法用专章对劳务派遣作了特别规定。但是，由于上位法对劳务派遣的规定比较原则，对劳务派遣单位缺乏有效的监管机制，劳务派遣单位和用工单位责任和义务不明、管人和用人脱节等等，一定程度上损害了劳务派遣员工的合法权益。为保障我市劳务派遣人员的合法权益，根据我市劳务派遣的实际情况，针对存在问题，修订草案细化了对劳务派遣单位和用工单位行为的规范（第 27 至 30 条）。一是拟参照 2001 年对外贸易经济合作部、财政部《对外劳务合作备用金暂行办法》和部分省市（如《湖北省劳务派遣试行办法》）中对劳务合作企业实行备用金制度的相关规定，以及国务院《对外劳务合作管理条例（征求意见稿）》第 23 条关于“对外劳务合作备用金”的规定，设定了劳务派遣备用金制度；二是明确劳务派遣单位和用工单位责任、义务；三是细化了劳务派遣工与用工单位职工同工同酬的规定；四是建立了用工单位使用劳务派遣工比例约束机制；五是设定了违反劳务派遣法律法规相关行为民事责任。

（五）关于农民工权益保障

农民工是我国改革开放和工业化、城镇化进程中涌现的一支新型劳动大军。根据 2006 年 4 月国务院研究室课题组发布的《中国农民工调研报告》，农民工在我国第二产业从业人员中占 58%（建设、交通工程建设、矿山等领域、第三产业以及制造业的一线生产岗位），在第三产业从业人员中占 52%，在本市范围内进城从业的农民工已达 300 多万人，已成为我国产业工人的重要组成部分。为了切实维护好农民工权益，修订草案多处条文强化了农民工的保护，一是将农民工在“职工”概念的界定条文中作了特别释明；二是规定建设、交通、矿山等领域推行工资保证金制度（第 16 条）；三是对延期支付工资设定了必须经工会、职工（代表）大会同意程序，延期的最长时间及相应的法律责任；四是强化了对劳务派遣的管理；五是进城务工人员申请支付劳动报酬和工伤赔偿法律援助的，免于审查经济困难条件，直接纳入法律援助范围，人民法院应当给予司法救助（第 46 条）。

需要说明的是，在国家有关加强对农民工保护的法律法规、部门规章、地方性法规、文件和政策中，对农民工概念有几种表述，一是使用法律概念“进城务工人员”，这一提法主要体现在《城乡规划法》、国务院《艾滋病防治条例》、《河南省进城务工人员权益保护条例》、《重庆市就业促进条例》、《重庆市进城务工农民权益保护和服务管理办法》（市府令第 186 号）中；二是“进城就业的农村劳动者”（《就业促进法》第 20 条）；三是直接表述为“农民工”，这在国务院《关于解决农民工问题的若干意见》（国办发〔2006〕5 号）等政策、文件和部分省市政府规章、规范性文件中较为常见。我委认为，“农民工”一词若作为法律概念是不准确、不完整的，也不能涵盖已经或即将成为非农户口的进城务工人员，根据上位法作为法律概念的表述，定为“进城务工人员”较为适当。

修订草案连同以上说明，请一并审议。

重庆市人大法制委员会

关于《重庆市职工权益保障条例（修订草案）》审议结果的报告

--2011年3月22日在市三届人大常委会第二十三次会议上

市人大常委会副主任委员 李天明

主任、各位副主任、秘书长、各位委员：

我受市人大常委会法制委员会的委托，现就《重庆市职工权益保障条例（修订草案）》（以下简称修订草案）的审议结果报告如下：

2010年11月，市三届人大常委会第二十次会议对修订草案进行了第一次审议。常委会组成人员认为，为保障职工的合法权益，构建和维护稳定和谐的劳动关系，以适应经济社会发展的需要，根据重庆实际，对本条例进行修订很有必要。同时，组成人员也提出了一些具体修订意见和建议。会后，市人大常委会法制工作委员会召开座谈会征求市人大内务司法委员会、政府相关部门、市总工会、市人大代表和立法咨询专家的意见，并根据常委会组成人员的审议意见、市人大内务司法委员会的审议意见和其他方面收集到的意见和建议对修订草案进行了修改，经2011年3月16日市人大常委会第四十一次全体会议审议，形成了提请本次常委会会议审议的《重庆市职工权益保障条例（修订草案）（二次审议稿）》（以下简称二次审议稿）。

一、关于劳动者持有劳动合同文本的权利

有意见认为，现实中用人单位与劳动者签订劳动合同后，未将劳动合同文本交劳动者本人保存。为有利于劳动者的保护，按照《中华人民共和国劳动合同法》的规定，增加一款作为二次审议稿第八条第二款，表述为：“劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”

二、关于有关工作时限

有意见认为，修订草案第十四条第一款“劳动合同解除或者终止后，用人单位应当在职工申请办理相关手续之日起五个工作日内，为其出具解除或者终止劳动合同的证明”的规定，与《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第一款“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明”的规定不符，建议修改。二次审议稿采纳了这一建议，将修订草案第十四条第一款修改为：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为职工办理档案和社会保险关系转移手续。”

还有意见认为，修订草案第四十四条第一款关于办理控告、举报事项的时限规定中，缺乏延长结案时间的时限规定，建议在修订草案中明确。按照《劳动保障监察条例》的规定，二次审议稿将该款最后一句修改为：“遇有特殊情况，经人力资源和社会保障行政部门负责人批准，可以延长三十个工作日。”

三、关于安全生产监督部门的表述

有意见认为，根据有关法律、法规的规定和现行职责分工，安全生产已由原多部门监管改为安全生产监督行政部门统一监管，修订草案第五十三条第一款中的“公安”、第三款和第四款中的“卫生、公安等”作为安全生产监管部门的表述已不符合现实情况。故二次审议稿对此予以删去。

四、关于法律责任

有意见认为，按照《劳动保障监察条例》的规定，修订草案第五十五条应当增加对女职工经期的保护，且对违法行为的罚款幅度应当为一千元以上五千元以下。二次审议稿采纳了这一建议，并对修订草案作相应修改。

此外，二次审议稿还对一些文字进行了修改，并对条款顺序进行了调整。

二次审议稿连同以上报告，请一并审议。

重庆市人大法制委员会

关于《重庆市职工权益保障条例（修订草案）》修改情况的说明

--2011年3月25日在市三届人大常委会第二十三次会议上

市人大法制委副主任委员 李天明

主任、各位副主任、秘书长、各位委员：

我受市人大法制委员会的委托，现就《重庆市职工权益保障条例（修订草案）》修改情况作如下说明：

2011年3月22日，市三届人大常委会第二十三次会议对《重庆市职工权益保障条例（修订草案）（二次审议稿）》进行了分组审议。常委会组成人员普遍认为，修订草案经修改后已比较成熟，建议提请本次常委会会议表决，同时提出了一些修改意见。会后，法制工作委员会根据审议意见对修订草案进行了修改，经2011年3月24日市人大法制委员会第四十二次全体会议审议，形成了提请本次常委会会议表决的《重庆市职工权益保障条例（修订草案）（表决稿）》（以下简称表决稿）。

一、关于不能按时或者不能全部支付工资的延长时限

审议中有意见认为，二次审议稿第十六条第三款关于不能按时或者不能全部支付工资的延长时限太长，没有充分考虑职工的困难，建议缩短其时限。表决稿采纳了这一意见，将该款修改为：“用人单位因生产经营困难，需延期支付工资的，应当在约定工资支付日五日前，征得职工本人或者本单位工会书面同意，延期一个月以上的，还应当提请职工（代表）大会同意，但最长不得超过两个月。”并对表决稿第五十二条第二款作了相应的修改。

二、关于法律责任

审议中有意见认为，二次审议稿第五十二条第一款第（二）项扣或者无故拖欠职工工资的情形可能触犯刑法，建议在该款增加一句：“构成犯罪的，依法追究刑事责任”。表决稿采纳了这一意见，并对该款作了相应的修改。

此外，表决稿还对个别文字进行了修改。

表决稿如获本次会议通过，建议自2011年7月1日起施行。

表决稿连同以上说明，请一并审议。

（重庆市人大常委会法制工作委员会法规二处）

資料來源: 重慶人大網網站

http://www.ccpccq.cn/jyjd/201104/t20110406_40233.html