

各单位的社会责任,具有非常重要的作用,而且  
1992年10月15日通过的《山西省社会治安综合治理条例》中已经规定了一票否决权制的内容,十七  
年来的实践证明,这项制度对于加强和推动社会治  
安综合治理工作的开展也是非常必要的。第三,在  
一票否决权的行使方面,草案规定的非常严格,只  
能由县级以上社会治安综合治理委员会行使,而且

规定了提请复查的程序和期限,以防止在实践中这  
项权力的滥用。第四,兄弟省市近几年出台的社会  
治安综合治理条例中,也都规定了一票否决权制的  
内容。据此,法制委员会建议,还是保留这项规定为  
好。  
以上报告连同草案修改稿,请一并予以审议。

## 山西省人民代表大会常务委员会 公 告

《山西省劳动合同条例》已由山西省第十一届  
人民代表大会常务委员会第十二次会议于2009年  
9月24日通过,现予公布,自2010年1月1日起施

山西省人民代表大会常务委员会

2009年9月24日

### 山西省劳动合同条例

(2009年9月24日山西省第十一届人民代表大会  
常务委员会第十二次会议通过)

#### 第一章 总 则

**第一条** 为规范劳动合同管理,明确劳动合同  
双方当事人的权利和义务,保护劳动者的合法权  
益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,根据劳动合  
同法等法律、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(以下简称用人单位)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。

本省行政区域内的国家机关、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** 县级以上人民政府人力资源和社会  
保障部门负责本行政区域劳动合同制度实施的监  
督管理。

县级以上人民政府有关部门在各自的职责范

围内,做好劳动合同制度实施的有关工作。

县级人民政府人力资源和社会保障部门派驻乡(镇)、街道办事处的机构,做好本辖区劳动合同制度实施的有关工作。

**第四条** 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,对用人单位制定劳动规章制度的情况和履行劳动合同的情况进行监督,并与用人单位建立集体协商机制,维护劳动者的合法权益。

**第五条** 用人单位应当依法建立健全劳动规章制度,做好劳动合同的订立、履行、劳动用工备案等工作,保障劳动者的合法权益。

劳动者应当遵守用人单位的规章制度,遵守劳动纪律和职业道德,按照劳动合同法律、行政法规的规定和劳动合同的约定享有权利、承担义务。

## 第二章 劳动合同的订立

**第六条** 用人单位招用劳动者时,应当公示招聘简章,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、社会保险以及劳动者要求了解的其他情况。

用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保、押金或者其他财物。

**第七条** 用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的健康状况、工作经历、知识技能等基本情况,核对劳动者的居民身份证或者其他有效证件,劳动者应当如实说明或者提供。

用人单位应当对劳动者的个人信息予以保密,除依法公开的内容外,未经劳动者本人同意,不得公开其个人信息。

**第八条** 用人单位自用工之日起即与劳动者

建立劳动关系。建立劳动关系应当订立书面劳动合同;已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。

前款所称用工之日,是指劳动者根据用人单位的安排,到用人单位报到之日。

**第九条** 用人单位与劳动者协商一致可以订立固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

**第十条** 劳动合同除劳动合同法第十七条规定的必备条款外,当事人双方还可以约定试用期、培训、保密、补充保险和福利待遇等事项,但约定事项不得违反法律、行政法规的规定。

**第十一条** 用人单位与劳动者在解除或者终止固定期限劳动合同之日起6个月内再次订立固定期限劳动合同的,视为连续订立两次固定期限劳动合同。

连续订立固定期限劳动合同的次数,自2008年1月1日劳动合同法施行后续订固定期限劳动合同同时开始计算。

**第十二条** 用人单位与劳动者订立内部退养协议但未订立书面劳动合同的,劳动关系存续,双方的权利义务由内部退养协议约定。

**第十三条** 劳动者与用人单位尚未解除或者终止劳动关系的,经与用人单位协商,可以与其他用人单位订立劳动合同,新用人单位应当履行对劳动者缴纳社会保险费的义务;劳动者与原用人单位协商一致的,也可以由原用人单位缴纳。

**第十四条** 招用劳动者从事井下工作的,用人单位应当根据井下工作的要求,与劳动者协商确定劳动合同期限,劳动合同的期限一般不少于3年。

**第十五条** 用人单位与劳动者可以使用人力资源和社会保障部门制定的劳动合同文本,也可以依照劳动合同法自行制定劳动合同文本。

**第十六条** 劳动合同由用人单位和劳动者本人签字或者盖章后生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执1份,用人单位不得代劳动者保管。

**第十七条** 用人单位与劳动者建立、解除或者终止劳动关系的,应当按照国家有关规定报县级以上人民政府人力资源和社会保障部门备案。

### 第三章 劳动合同的履行

**第十八条** 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。

劳动合同部分无效,不影响其他部分效力的,有效部分应当继续履行。

**第十九条** 劳动合同履行过程中,如有服务期、竞业限制等事项需要约定的,双方依法书面约定,作为劳动合同的补充协议,与劳动合同一并履行。

**第二十条** 用人单位对新上岗的劳动者,应当按照国家有关规定组织其参加安全生产、职业技能、劳动法律法规等培训;对从事井下工作的劳动者,培训时间不得少于120小时。

从事特种作业的,应当取得特种作业操作资格后方可上岗。

**第二十一条** 用人单位应当按照劳动合同的约定和国家有关规定,按时足额向劳动者支付工资,不得以实物代替货币支付。用人单位向劳动者支付的工资,不得低于省人民政府规定的当地最低工资标准。

用人单位与劳动者协商一致实行综合计算工时工作制或者不定时工作制的,用人单位应当科学合理确定劳动者的工资,但不得低于按月、日、时计算的最低工资标准。

最低工资标准包括按照国家统计部门规定应

当列入工资总额统计的工资、奖金、津贴、补贴等各项收入,但不包括下列各项收入:

(一)中夜班津贴,高温、低温、井下、有毒有害等特殊岗位津贴;

(二)加班加点工资;

(三)法律、法规和国家规定的其他福利待遇。

**第二十二条** 用人单位应当结合自身经济效益情况,根据省人民政府发布的工资指导线,通过与职工一方平等协商,制定年度工资指导线实施方案,报县级以上人民政府人力资源和社会保障部门备案。

**第二十三条** 用人单位与劳动者协商一致,可以中止履行劳动合同。

中止履行劳动合同期间,用人单位和劳动者双方暂停履行劳动合同的有关权利和义务。

**第二十四条** 协商中止履行劳动合同的,双方应当书面约定劳动合同恢复履行的期限或者条件。

中止履行劳动合同的期间,不计入劳动者在用人单位的工作年限。

中止履行劳动合同的情形消失,除劳动合同已经无法履行外,劳动合同应当恢复履行。

### 第四章 劳动合同的解除和终止

**第二十五条** 劳动合同的解除和终止应当按照劳动合同法律、行政法规规定的条件和程序进行。

**第二十六条** 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的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者有权拒绝,也可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。

用人单位不得因劳动者在发生紧急情况时自

行撤离或者拒绝违章指挥、强令冒险作业,而解除劳动合同或者降低其工资、福利待遇。

**第二十七条** 劳动合同期满的终止时间,以劳动合同期限最后一天的 24 时为准。

**第二十八条** 解除或者终止劳动合同,符合法律、行政法规规定情形的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

劳动者有下列情形之一的,与用人单位解除或者终止劳动合同的,用人单位可以不支付经济补偿金:

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二)严重违反用人单位劳动规章制度的;

(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;

(四)被依法追究刑事责任的;

(五)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;

(六)以欺诈、胁迫等手段,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无效的;

(七)自用工之日起 1 个月内经用人单位书面通知后,仍然不与用人单位订立劳动合同而终止劳动关系的;

(八)提出与用人单位协商一致解除劳动合同的;

(九)提前 30 日以书面形式通知用人单位解除劳动合同,或者在试用期内提前 3 日通知用人单位解除劳动合同的;

(十)固定期限劳动合同期满终止,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;

(十一)法律、行政法规规定的其他情形。

**第二十九条** 劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后,用人单位应当根据设区的市以上劳动能力鉴定委员会的鉴定结果安排劳动者工作;劳动者不能从事原工作、也不能从事由用人单位另行安排的其他工作而解除劳动合同的,用人单位在支付其经济补偿的同时,还应当按照国家有关规定发给相应的医疗补助费。

**第三十条** 劳动者在本单位因工负伤或者患职业病,经设区的市以上劳动能力鉴定委员会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 1 级至 4 级伤残的,用人单位不得与劳动者解除或者终止劳动合同,劳动合同应当延续至其法定退休年龄为止;

(二)被鉴定为 5 级、6 级伤残的,保留与用人单位的劳动关系,由用人单位安排适当工作。劳动者本人提出与用人单位解除或者终止劳动合同的,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;

(三)被鉴定为 7 级至 10 级伤残的,劳动合同期满终止,或者由劳动者本人提出解除劳动合同的,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。

**第三十一条** 用人单位依法解除或者终止劳动合同时,应当结清并支付劳动者的工资、生活费以及拖欠的其他费用,出具解除或者终止劳动合同的证明。

劳动者在解除或者终止劳动合同时,应当归还用人单位的生产工具、技术资料等,结清所欠债务。

## 第五章 特别规定

**第三十二条** 用人单位和劳动者应当按照法

律、法规的规定,通过集体协商,就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利以及女职工、残疾职工和未成年工特殊保护等事项,订立集体合同,并报送人力资源和社会保障部门;人力资源和社会保障部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的,集体合同即行生效。

集体合同的期限为1至3年。

**第三十三条** 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立劳动合同,并履行劳动合同法律、法规规定用人单位应当履行的和劳动合同约定的义务。

**第三十四条** 劳务派遣单位应当与接受以劳务派遣形式用工的单位(以下简称用工单位)订立劳务派遣协议。

劳务派遣协议应当具备以下条款:

- (一)劳务派遣单位的名称、住所、法定代表人或者主要负责人;
- (二)用工单位的名称、住所、法定代表人或者主要负责人;
- (三)派遣岗位和人员数量;
- (四)派遣期限;
- (五)劳动报酬、社会保险费、劳务管理服务费的数额及支付方式;
- (六)劳动安全卫生;
- (七)劳务派遣单位和用工单位应当履行的义务;
- (八)违约责任。

**第三十五条** 劳务派遣单位应当自劳务派遣协议订立之日起15日内,报县级以上人民政府人力资源和社会保障部门备案。

**第三十六条** 实施非全日制用工形式的,可以订立书面劳动合同,也可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者,可以与两个以上用人单位订立书面劳动合同或者口头协议,后订立

的书面劳动合同或者口头协议不得影响先订立的书面劳动合同或者口头协议的履行。

**第三十七条** 非全日制用工劳动合同终止的,用人单位不支付经济补偿。

**第三十八条** 用人单位招用已享受基本养老保险待遇人员或者达到法定退休年龄人员的,以及年满16周岁的在校学生勤工助学的,当事人双方应当订立书面协议,就劳动报酬、劳动保护、劳动条件等事项进行约定,明确双方的权利和义务。

## 第六章 法律责任

**第三十九条** 用人单位有下列情形之一的,依照劳动合同法等法律、行政法规的有关规定予以处罚:

- (一)提供的劳动合同文本未载明劳动合同法规定的劳动合同必备条款的;
- (二)未依法与劳动者订立书面劳动合同的;
- (三)与劳动者约定试用期违反劳动合同法规定的;
- (四)扣押劳动者居民身份证等证件的;
- (五)以担保、押金或者其他名义向劳动者收取财物的;
- (六)未按照劳动合同的约定或者国家有关规定按时足额支付劳动者工资的;
- (七)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;
- (八)安排加班不支付加班费的;
- (九)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;
- (十)解除或者终止劳动合同,未依照劳动合同法规定向劳动者支付经济补偿的;
- (十一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由手段强迫劳动者劳动的;

(十二)违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的;

(十三)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。

**第四十条** 用人单位未经劳动者本人同意公开其个人资料有关信息的,由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门给予警告;给劳动者造成损害的,依法承担赔偿责任。

**第四十一条** 用人单位违反本条例规定不办理劳动用工备案的,由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令改正;拒不改正的,按照劳动保障监察条例第三十条的规定予以处罚。

**第四十二条** 劳务派遣单位和用工单位违反本条例规定的,由人力资源和社会保障部门依照劳

动合同法第九十二条和劳动合同法实施条例第三十五条的规定予以处罚。

**第四十三条** 县级以上人民政府人力资源和社会保障部门以及其他有关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。

## 第七章 附 则

**第四十四条** 本条例自 2010 年 1 月 1 日起施

行。

# 山西省人大法制委员会 关于《山西省劳动合同条例(草案)》 审议结果的报告

——2009 年 9 月 21 日在山西省第十一届人民代表大会  
常务委员会第十二次会议上

山西省人大法制委员会副主任委员 邓永明

主任、各位副主任、秘书长、各位委员:

2009 年 5 月,山西省第十一届人民代表大会常务委员会第十次会议对《山西省劳动合同条例》(草案)(以下简称草案)进行了初审。审议时组成人员

一致认为,在当前金融危机和劳动就业困难的形势下,紧密结合我省劳动用工的实际制定该条例非常必要,这对依法规范劳动合同管理,保障劳动者的合法权益,构建和谐稳定的劳动关系,保民生、促发