

云南省职工劳动权益保障条例

(2005年3月25日云南省第十届人民代表大会常务委员会第十五次会议通过)

第一章 总 则

第一条 为了保障职工的劳动权益,促进经济发展和社会进步,构建和谐社会,根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》和有关法律、法规,结合本省实际,制定本条例。

第二条 本条例适用于本省行政区域内的企业、事业单位、有雇工的个体工商户、民办非企业单位、国家机关和社会团体(以下统称用人单位)的职工劳动权益保障。

按照国家公务员制度管理的人员除外。

第三条 本条例所称职工是指与用人单位形成劳动关系或者人事聘用关系(以下简称劳动人事关系)的劳动者。

本条例所称职工劳动权益,是指职工与用人单位建立、存续、解除、终止劳动人事关系中,依法享有的劳动权利及其相关的权利和利益。

第四条 职工的劳动权益受法律保护,任何组织和个人不得侵犯。

任何组织和个人对侵犯职工劳动权益的行为,有检举和控告的权利。

第五条 各级人民政府应当加强领导,采取措施,协调有关部门做好职工劳动权益保障工作。

各级劳动保障行政部门、人事行政部门依据各自职责,负责职工劳动权益保障工作。

安全生产监督、卫生、公安、工商、税务等行政部门在各自的职责范围内协同劳动保障行政部门、人事行政部门,做好职工劳动权益保障工作。

第六条 各级工会组织依法维护职工的合法权益,对用人单位遵守劳动权益保障法律、法规和

本条例的情况进行监督;对用人单位和有关部门侵犯职工劳动权益或者不履行保障职工劳动权益职责的行为,有权要求其改正。

第七条 职工应当遵守国家法律、法规,遵守劳动纪律,履行劳动合同、人事聘用合同(以下简称劳动人事合同),遵守用人单位依法制定的各项规章制度,执行劳动安全卫生规程,完成其生产任务和工作任务。

第二章 劳动权利和经济利益

第八条 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、人事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利益。

第九条 用人单位自用工之日起即与职工建立劳动人事关系。建立劳动人事关系应当订立劳动人事合同。

劳动人事合同应当以书面形式订立,并明确约定合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、合同终止的条件和违反合同的责任等条款。劳动人事合同不得违反国家法律、法规的规定,不得损害职工劳动权益。

劳动人事合同由用人单位和职工共同拟定,提倡使用劳动保障行政部门或者人事行政部门的规范文本。劳动人事合同一式三份,双方当事人各执一份,存职工档案一份。

第十条 劳动人事合同可以约定试用期,劳动人事合同期限包括试用期。

劳动人事合同约定的试用期超过本条例规定

期限的,超过的期间,职工享受试用期届满后的待遇。

劳动人事合同只约定试用期的,该试用期即为劳动人事合同期限。

续订劳动人事合同,职工工作岗位未发生变动的不得再约定试用期。

第十一条 劳动合同期限不满6个月的,试用期不得超过15日;合同期限在6个月以上不满1年的,试用期不得超过30日;合同期限在1年以上不满2年的,试用期不得超过60日;合同期限在2年以上不满5年的,试用期不得超过90日;合同期限在5年以上的,试用期不得超过6个月。

人事聘用合同的试用期不得超过1年。

第十二条 用人单位不得以收取抵押金、保证金、集资款及其他名目的费用,或者以扣留居民身份证、暂住证、毕业证、技术等级证等证件,作为录用职工的条件。

第十三条 职工在规定的医疗期或者女职工在孕期、产期、哺乳期内,其劳动人事合同期限届满,合同期限顺延至规定的医疗期或者女职工特殊保护期届满为止,法律、法规另有规定的除外。

第十四条 用人单位只限于在法律、法规和国家有关规定的情形下解除与职工的劳动人事关系。

职工在试用期内或者用人单位有下列情形之一的,可以随时向用人单位提出解除劳动人事关系:

(一)拒不与职工签订劳动人事合同的;

(二)未按照法律、法规、规章的规定或者劳动人事合同的约定提供劳动条件或者支付劳动报酬的;

(三)支付的工资低于当地最低工资标准或者集体合同约定的工资标准的;

(四)克扣或者无故拖欠职工工资的;

(五)拒不支付职工延长工作时间工资报酬的;

(六)以暴力、威胁或者非法限制人身自由等手段强迫劳动的;

(七)未依法为职工缴纳社会保险费的。

用人单位有上述(一)至(六)项情形之一的,职工提出解除劳动人事关系的,用人单位应当支付职工的劳动报酬和经济补偿金,职工可以按有关规定要求用人单位支付赔偿金。

第十五条 用人单位与职工已建立劳动人事关系,尚未订立劳动人事合同,职工要求签订劳动人事合同的,用人单位不得因此解除劳动人事关系,并应当与职工签订劳动人事合同,合同期限从签订之日起不得少于1年。

劳动人事合同期限届满,职工仍在原用人单位工作,尚未续订劳动人事合同,原用人单位未表示异议的,视为形成事实劳动人事关系。用人单位提出解除或者终止事实劳动人事关系的,应当按照有关规定向职工支付经济补偿金和赔偿职工的经济损失。

第十六条 解除、终止劳动人事关系的,用人单位应当于劳动人事关系解除、终止之日起3个工作日内为职工出具解除、终止劳动人事关系的书面证明,10个工作日内支付相应的经济补偿金,并书面告知职工享有按照有关规定办理失业登记和享受失业保险待遇的权利。

用人单位未为职工办理失业保险或者解除、终止劳动人事关系相关手续时,由于用人单位原因造成失业职工延期登记无法领取失业救济金的,由用人单位按照国家和本省失业保险的标准一次性赔偿职工经济损失。

第十七条 用人单位应当依法与职工方建立集体合同制度,就劳动报酬、工作时间、休息休假、

劳动安全卫生、保险福利等事项平等协商,签订集体合同。

第十八条 用人单位应当以货币形式按时足额支付职工工资,不得克扣或者无故拖欠职工工资。

用人单位支付职工的工资不得低于用人单位所在地最低工资标准。签订集体合同的,不得低于集体合同约定的工资标准。

第十九条 用人单位应当执行国家规定的工时制度。

用人单位安排职工在休息日、法定休假日工作或者延长工作时间的,按国家有关规定执行,不得损害职工身体健康。用人单位违反国家规定安排加班加点的,职工有权拒绝,用人单位不得扣发职工工资或者解除劳动人事合同。

第二十条 用人单位应当保证职工享有国家规定的法定休假日、婚丧假、生育假等假期,以及劳动人事合同、集体合同约定的其他假期。

第二十一条 用人单位应当依法建立健全劳动安全卫生制度,为职工提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必需的劳动防护用品;对职工进行安全生产教育和培训,告知职工作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施及事故应急措施;对从事有职业危害作业的职工定期进行健康检查,并将检查结果告知职工;对工作中存在的事故隐患及时整改,发生生产安全事故时应当采取应急救援处理措施,并按规定及时报告。

第二十二条 职工有权对本单位安全生产工作中存在的问题提出批评、检举、控告;有权拒绝违章指挥和强令冒险作业。用人单位不得因职工对本单位安全生产工作提出批评、检举、控告或者拒绝违章指挥、强令冒险作业而降低其工资、福利待遇或者解除劳动人事合同。

第二十三条 用人单位不得与职工订立免除

或者减轻其对职工因工伤亡依法应当承担责任的任何协议。用人单位违反以上规定与职工订立的协议无效。

第二十四条 生产经营单位不得将生产经营项目、场所、设备发包或者出租给不具备安全生产条件的单位或者个人。发包方或者出租单位违反以上规定造成职工伤亡或者职业危害事故的,与承包方或者承租方承担连带赔偿责任。

第二十五条 用人单位和职工应当依法参加基本养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险,按时足额缴纳各项社会保险费。

用人单位应当每年不少于1次向职工公示本单位及其职工社会保险费缴纳情况,并接受职工监督。

用人单位可以根据本单位实际情况为职工办理补充保险。

社会保险费的缴纳和管理按照国家和本省的有关规定执行。

第二十六条 职工患职业病或者因工负伤,按照国家和本省规定享受工伤保险待遇。

用人单位应当自事故伤害发生之日或者职工被诊断、鉴定为职业病之日起30日内向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。用人单位未提出工伤认定申请的,工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内,可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

用人单位未按照规定参加工伤保险,职工发生工伤的,由该用人单位按照国家和本省工伤保险待遇的有关规定支付费用。

第二十七条 职工因病或者非因工负伤,享有国家和本省规定的医疗期待遇。职工因病或者非因工死亡后,其遗属和符合条件的供养直系亲

属享有国家和本省规定的相关抚恤待遇。

第二十八条 用人单位应当执行国家有关法律、法规的规定,依法保护女职工在经期、孕期、产期和哺乳期的合法权益和特殊利益,不得降低保护标准和相应待遇。用人单位不得安排女职工从事国家规定的禁忌作业。

第二十九条 禁止用人单位招用童工和非法使用未成年工。用人单位对依法招用的未成年工应当按照规定定期进行健康检查,不得安排未成年工从事国家规定的禁忌作业。

第三十条 各级民政部门应当将符合城镇居民最低生活保障救济条件的职工纳入保障范围。

基层工会应当帮助符合救济条件的职工办理低保救济申请。

第三十一条 禁止用人单位及其管理人员有下列侵犯职工人身权利的行为:

- (一)拘禁、变相拘禁的方式剥夺、限制职工人身自由;
- (二)暴力、威胁或者其他手段强迫职工劳动;
- (三)殴打、侮辱、体罚职工;
- (四)非法搜查职工的身体;
- (五)其他侵犯职工人身权利的行为。

第三十二条 职工享有学习、接受职业教育和职业技能培训的权利。

用人单位根据本单位生产经营发展的需要,对职工实施职业教育和职业技能培训。

第三章 监督与救济

第三十三条 劳动保障行政部门、人事行政部门对侵犯职工劳动权益的行为应当依照法律、法规和本条例的规定及时查处。

第三十四条 各级工会组织应当建立劳动法律监督制度,依法开展工会劳动法律监督工作。用人单位应当接受工会对本单位执行劳动法律、

法规情况的监督。

第三十五条 县级以上劳动保障行政部门、人事行政部门应当与同级工会建立劳动、人事法律监督的协作制度。

县级以上劳动保障行政部门应当与同级工会和企业方代表建立劳动关系三方协商机制。

第三十六条 基层工会对本单位违反劳动法律、法规的行为有权提出改正意见,用人单位拒不改正的,基层工会应当及时向上级工会和当地劳动保障行政部门、人事行政部门报告。

县级以上地方工会或者产业工会对用人单位违反劳动法律、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。查证属实的,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15日内作出书面答复;用人单位拒不答复又不改正的,县级以上地方工会或者产业工会应当向有管辖权的劳动保障行政部门、人事行政部门提交工会劳动法律监督建议书,提请劳动保障行政部门、人事行政部门依法查处,劳动保障行政部门、人事行政部门应当及时将处理结果告知工会。

第三十七条 发生劳动、人事争议的,当事人可以向用人单位或者行业主管部门的劳动、人事争议调解组织申请调解,也可以直接向有管辖权的劳动、人事争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁委员会不予受理的决定或者对仲裁裁决不服的,可以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,当事人可以向劳动争议仲裁机构申请仲裁。对仲裁委员会不予受理的决定或者对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。

第三十八条 国家法律援助机构和工会组织应当按照有关规定向职工提供法律援助和法律服务。

新闻传播媒体应当对职工劳动权益保障情况进行宣传和监督。

第三十八条 职工认为其劳动权益受到侵害,有权向人民政府及其所属部门、工会组织或者司法机关申诉和控告。

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

第四章 法律责任

第三十九条 用人单位违反本条例第九条第一款、第二款规定不与职工订立、无故拖延订立书面劳动合同,或者订立的劳动合同法定条款不完备的,由劳动保障行政部门或者人事行政部门责令用人单位在 30 日内改正;逾期不改的,处以 2000 元以上 2 万元以下的罚款。

第四十条 用人单位违反本条例第十二条规定收取职工钱物的,由劳动保障行政部门或者人事行政部门责令限期退还,逾期不退的,按每收取一人处以 500 元的罚款。

第四十一条 用人单位有下列行为之一的,劳动保障行政部门或者人事行政部门应当责令用人单位支付劳动报酬或者经济补偿金;逾期不支付的,责令用人单位按照应付金额 50% 以上 1 倍以下的标准,向职工加付赔偿金:

(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)拒不支付职工延长工作时间工资报酬的;

(五)解除劳动合同后,未依法给予职工经济补偿的。

第四十二条 用人单位违反本条例第二十一

条、第二十二条规定侵害职工劳动安全卫生权利的,由安全生产监督管理等部门责令限期改正,并可处以 1000 元以上 1 万元以下的罚款;逾期不改正的,提请县级以上人民政府决定停产停业整顿,并可处以 2000 元以上 2 万元以下的罚款。

第四十三条 用人单位违反本条例第二十五条第一款规定,不为职工办理社会保险或者不足额缴纳社会保险费的,由劳动保障行政部门依照有关法律、法规的规定予以处罚;逾期拒不缴纳社会保险费的,由劳动保障行政部门或者税务机关申请人民法院强制征缴。

第四十四条 用人单位违反本条例第二十八条规定侵害女职工和未成年工劳动权益的,由劳动保障行政部门或者人事行政部门责令限期改正,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 1000 元以上 5000 元以下的罚款。

第四十五条 用人单位及其管理人员违反本条例第三十条规定侵害职工人身权利的,由公安部门依照治安管理的有关规定处理。

第四十六条 用人单位及其管理人员违反本条例规定造成职工人身伤害或者经济损失的,应当承担赔偿责任;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第四十七条 国家机关、地方工会组织的工作人员在履行职工劳动权益保障工作职责中滥用职权、玩忽职守、索贿受贿、徇私舞弊的,由本单位或者上级主管部门给予行政处分;给职工造成损失的,应当承担赔偿责任;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第五章 附 则

第四十八条 本条例自 2005 年 5 月 1 日起施行。