

# 安徽省人民代表大会常务委员会 公 告

(第十一号)

《安徽省劳动合同条例》已经 2004 年 2 月 20 日安徽省第十届人民代表大会常务  
委员会第八次会议通过，现予公布，自 2004 年 5 月 1 日起施行。

安徽省人民代表大会常务委员会

2004 年 2 月 20 日

# 安徽省劳动合同条例

(2004年2月20日安徽省第十届人民代表大会  
常务委员会第八次会议通过)

## 第一章 总 则

**第一条** 为了调整劳动关系，维护劳动合同当事人的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》和有关法律、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、个体工商户、民办非企业单位以及国家机关、事业单位、社会团体等用人单位（以下统称用人单位），与劳动者形成或者建立劳动合同关系的，适用本条例。

**第三条** 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立书面劳动合同，法律、法规另有规定的除外。

**第四条** 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止，不得违反法律、法规的规定。

**第五条** 县级以上人民政府劳动保障行政部门负责对本行政区域内劳动合同制度的实施进行监督管理。有关行政部门按照各自职责，依法做好劳动合同制度实施的监督工作。

**第六条** 工会应当依法为劳动者提供劳动合同方面的指导、帮助，对用人单位违反本条例规定侵犯劳动者合法权益的，有权要求其处理。

企业联合会、工商业联合会等社会团体和群众团体应当督促用人单位与劳动者签订和履行劳动合同。

## 第二章 劳动合同的订立

**第七条** 劳动合同订立前，劳动者有权了解用人单位的规章制度、劳动条件、劳动报酬等情况，用人单位应当如实说明，并提供相关资料。对可能产生职业病及其他危害的岗位，用人单位应当向劳动者履行如实告知的义务。应用人单位要求，劳动者

应当如实说明居民身份、健康状况、知识技能、工作经历等情况，并提供相关资料。

**第八条** 劳动合同文本，可以由用人单位提供，也可以由用人单位和劳动者共同拟定。提倡使用劳动合同规范文本。

劳动合同应当用中文书写，需要时也可以同时用外文书写。劳动合同的外文文本和中文文本不一致的，以中文文本为准。劳动合同由劳动者与用人单位法定代表人、负责人或者其代理人签字、盖章，注明日期。劳动合同由劳动者和用人单位各执一份。

**第九条** 用人单位不得强制劳动者集资、入股，不得向劳动者收取财物作担保，不得扣押劳动者的证件，不得收取培训费、工装费等其他费用。

**第十条** 劳动合同应当载明用人单位的名称、住所和劳动者姓名、性别、年龄、身份证号码，并具备以下内容的条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容和工作时间；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬；
- (五) 社会保险；
- (六) 劳动纪律；
- (七) 劳动合同终止的条件；
- (八) 违反劳动合同的责任。

除前款规定的内容外，当事人可以在劳动合同中约定职业技能培训、保守商业秘密等其他内容。

**第十一条** 劳动合同自双方当事人签字、盖章之日起生效。当事人对劳动合同生效的期限和条件另有约定的，从其约定。

**第十二条** 劳动合同当事人可以根据岗位技能的要求协商约定试用期，但试用期最长不得超过6个月。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同期限在6个月以内的，不得约定试用期；劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在2年以上5年以下的，试用期不得超过60日。

劳动者试用期间的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准。

同一用人单位对同一劳动者只能试用一次。

**第十三条** 劳动者应当保守用人单位商业秘密。用人单位可以在劳动合同或者保

密协议中与涉密的劳动者就解除劳动合同的提前通知期作出约定，提前通知期不得少于 30 日。

**第十四条** 对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中约定劳动者在本单位或者离开单位后的一定期限内不得自行生产同类产品，不得经营或者为他人经营与原用人单位同类业务或者有竞争关系的业务。所约定的期限最长不得超过 3 年，法律、法规另有规定的除外。劳动合同当事人有上述约定的，应当同时约定在终止、解除劳动合同时给予劳动者一定的经济补偿。

**第十五条** 劳动合同当事人可以在劳动合同中约定违约金。约定违约金应当遵循公平、合理的原则。

劳动者具有下列情形之一的，方可对其违约金作出约定：

- (一) 违反劳动合同期限约定的；
- (二) 违反保守商业秘密约定的；
- (三) 法律、法规规定可以对劳动者约定违约金的其他情形。

**第十六条** 劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等，不得低于集体合同的规定；低于集体合同规定的，按照集体合同的规定执行。

集体合同按照有关法律、法规及国家有关规定签订。

**第十七条** 有下列情形之一的，劳动合同无效：

- (一) 违反法律、法规的；
- (二) 采取欺诈、胁迫的手段订立的。

劳动合同部分无效的，如果无效部分不影响其余部分效力，其余部分仍然有效。

**第十八条** 劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

**第十九条** 劳动合同被劳动争议仲裁委员会或者人民法院依法确认无效，劳动者已经提供劳动的，用人单位应当支付劳动报酬，依法缴纳社会保险费。

### 第三章 劳动合同的履行和变更

**第二十条** 劳动合同当事人应当全面履行劳动合同。

**第二十一条** 劳动者按照用人单位要求，履行了劳动义务，但尚未订立劳动合同的，其劳动报酬、劳动条件、社会保险和其他福利待遇不得低于集体合同的规定；没有集体合同的，不得低于国家规定的劳动标准。

**第二十二条** 有下列情形之一的，劳动合同中止履行：

- (一) 用人单位和劳动者协商一致的；
- (二) 劳动者被依法限制人身自由的；
- (三) 因不可抗力致使劳动合同暂时无法履行的；
- (四) 法律、法规规定的其他情形。

中止履行的情形消失，仍具备履行条件的，劳动合同继续履行，法律、法规另有规定的除外。

**第二十三条** 变更劳动合同，应当经双方当事人协商一致，并采用书面形式。

#### 第四章 劳动合同的解除和终止

**第二十四条** 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

**第二十五条** 劳动者要求解除劳动合同的，应当提前 30 日以书面形式通知用人单位。用人单位与劳动者就劳动者要求解除劳动合同提前通知期另有约定的除外。

**第二十六条** 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以随时解除劳动合同：

- (一) 在试用期内的；
- (二) 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；
- (三) 侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的；
- (四) 用人单位未按照国家规定和劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动安全、卫生条件的；
- (五) 用人单位拒不为劳动者缴纳社会保险费的；
- (六) 法律、法规规定劳动者可以随时解除劳动合同的其他情形。

**第二十七条** 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但应当提前 30 日以书面形式通知劳动者本人：

- (一) 劳动者患病或者非因工负伤致残，在规定的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与其身体状况相适应的工作的；
- (二) 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；
- (三) 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，当事人又不能就变更劳动合同达成协议的。

**第二十八条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以随时解除劳动合同：

(一) 在试用期内被证明不符合录用条件的；

(二) 严重违反劳动纪律或者用人单位依法制定的规章制度，依法或者依照劳动合同约定可以解除劳动合同的；

(三) 严重失职或者营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

(四) 被劳动教养或者被追究刑事责任的；

(五) 法律、法规规定用人单位可以随时解除劳动合同的其他情形。

**第二十九条** 已建立工会的用人单位依据本条例第二十七条、第二十八条规定解除劳动合同的，应当将解除劳动合同的理由通知本单位工会。工会认为用人单位违反法律、法规和有关合同约定，要求用人单位重新作出决定的，用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果通知工会。其中依据本条例第二十七条规定解除劳动合同应当提前 30 日通知工会。

**第三十条** 用人单位濒临破产、生产经营发生严重困难，或者资本、生产经营结构发生重大变化，确需裁减人员的，应当提前 30 日向工会或者全体劳动者说明情况，听取工会或者劳动者的意见，经向劳动保障行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据前款规定裁减人员后，在 6 个月内又录用人员的，应当优先录用符合条件的被裁减人员。

**第三十一条** 有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一) 劳动合同期满的；

(二) 当事人约定的劳动合同终止条件出现的；

(三) 用人单位破产、解散、被撤销的；

(四) 劳动者退休、退职的；

(五) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告失踪、死亡的；

(六) 法律、法规规定的其他情形。

**第三十二条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本条例第二十七条、第三十条、第三十一条第（一）项、第（二）项的规定解除或者终止劳动合同：

(一) 患职业病或者因工致残被鉴定为一级至六级伤残的；

(二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(三) 疑似职业病或者疑似严重传染性疾病患者在诊断或者医学观察期间的；

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(五) 法律、法规规定的其他情形。

劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，但劳动者有前款第(二)项、第(三)项、第(四)项、第(五)项情形之一的，劳动合同顺延至所列情形消失。

**第三十三条** 劳动者患职业病或者因工致残，被鉴定为七级至十级伤残，劳动合同期满终止或者劳动者本人提出解除劳动合同的，由用人单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

劳动者患职业病或者因工致残，被鉴定为五级、六级伤残的，保留与用人单位的劳动关系。经劳动者本人提出，可以与用人单位解除或者终止劳动合同，由用人单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

劳动者患职业病或者因工致残，被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受国家和省规定的有关待遇。

工伤医疗补助金和伤残就业补助金，按照国家和省有关规定执行。

**第三十四条** 劳动合同解除或者终止，用人单位应当向劳动者出具解除或者终止劳动合同的证明书。

劳动者因解除、终止劳动合同而失业的，可以持解除、终止劳动合同证明书申请办理失业登记手续。

## 第五章 非全日制劳动合同的特别规定

**第三十五条** 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 5 小时，且每周工作时间累计不超过 30 小时的用工形式。

**第三十六条** 从事非全日制工作的劳动者，可以与一个或者一个以上用人单位建立劳动关系。用人单位与非全日制劳动者建立劳动关系，应当订立劳动合同。

非全日制劳动合同一般以书面形式订立。劳动合同期限在 30 日以下的，可以订立口头协议；但劳动者提出订立书面劳动合同的，应当订立书面合同。

**第三十七条** 劳动者通过依法成立的劳务派遣组织派遣为用人单位、家庭或者个人提供非全日制劳动的，由劳务派遣组织与劳动者签订劳动合同。

**第三十八条** 非全日制劳动合同的内容由双方协商确定。非全日制劳动合同应当包括工作时间和期限、工作内容、劳动报酬、劳动保护和劳动条件等条款，但不得约定试用期。

**第三十九条** 非全日制劳动合同的任何一方均可随时通知对方终止劳动合同。双方另有约定的，从其约定。

**第四十条** 用人单位应当按时足额支付非全日制劳动者的工资。非全日制用工的小时工资标准由用人单位和劳动者协商确定，但不得低于当地非全日制用工小时最低工资标准。

**第四十一条** 非全日制用工的工资具体结算方式由用人单位和劳动者协商确定。非全日制用工工资的结算周期最长不得超过 30 日。

## 第六章 经济补偿

**第四十二条** 用人单位克扣或者拖欠劳动者工资以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的，除在规定的时间内足额支付劳动者工资报酬外，还应当按照国家规定支付经济补偿金，或者由劳动保障行政部门依法责令用人单位支付赔偿金。

**第四十三条** 用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者劳动报酬的，除足额支付低于标准部分外，还应当支付相当于低于部分 25% 的经济补偿金，或者由劳动保障行政部门依法责令用人单位支付赔偿金。

**第四十四条** 违反本条例劳动合同试用期规定的，由劳动保障行政部门责令改正，并按本单位同岗位劳动者的工资标准支付不适当试用期期间的经济补偿金。

**第四十五条** 有下列情形之一的，用人单位应当根据劳动者在本单位工作年限，每满 1 年给予劳动者本人 1 个月工资收入的经济补偿；在本单位工作时间不满 1 年的，按照 1 个月工资标准支付经济补偿金：

(一) 用人单位提出并经劳动合同当事人协商一致解除劳动合同的；

(二) 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，由用人单位解除劳动合同的；

(三) 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，迫使劳动者解除劳动合同的；

(四) 用人单位采取侮辱、体罚、殴打、非法搜查、拘禁等方式严重侵犯劳动者，迫使劳动者解除劳动合同的；

(五) 用人单位未按照国家规定和劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动安全、卫生条件，迫使劳动者解除劳动合同的；



(六) 用人单位拒不为劳动者缴纳社会保险费，迫使劳动者解除劳动合同的；

(七) 劳动者患病或者非因工负伤致残，在规定的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与其身体状况相适应的工作，由用人单位解除劳动合同的；

(八) 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，当事人又不能就变更劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的；

(九) 用人单位裁减人员，与劳动者解除劳动合同的；

(十) 用人单位破产、解散、被撤销，与劳动者终止劳动合同的；

(十一) 法律、法规规定的其他情形。

有前款第(一)项、第(二)项规定情形之一的，补偿总额一般不超过劳动者12个月的工资收入；但当事人约定超过的，从其约定。

**第四十六条** 用人单位未按照本条例规定的标准给予劳动者经济补偿的，除足额支付经济补偿金外，还应当增加支付经济补偿金数额的50%额外经济补偿金。

**第四十七条** 用人单位未按照本条例规定提前30日通知劳动者解除劳动合同的，应当支付劳动者本人1个月工资的赔偿金。

劳动者未按照本条例规定提前30日通知用人单位解除劳动合同的，应当按照解除劳动合同前劳动者本人1个月工资的标准支付用人单位赔偿金。

**第四十八条** 劳动者患病或者非因工负伤致残，在规定的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与其身体状况相适应的工作，由用人单位解除劳动合同的，除按照规定支付经济补偿金外，还应当按照国家有关规定支付一定的医疗补助费。

**第四十九条** 本条例规定的计算经济补偿金和赔偿金的月工资标准，应当为解除或者终止劳动合同前劳动者本人12个月的平均工资；实际履行合同期限不满12个月的，按照实际履行期限的月平均工资计算。劳动者月平均工资低于本地职工最低工资标准的，按本地最低工资标准计算。

## 第七章 法律责任

**第五十条** 劳动合同当事人违反本条例规定和劳动合同约定或者由于一方当事人的原因导致劳动合同无效或者部分无效，给对方造成经济损失的，应当依法承担赔

偿责任。

**第五十一条** 用人单位按照本条例规定应当与劳动者订立书面劳动合同而未订立的，由劳动保障行政部门责令限期改正；逾期未改的，按照未签订劳动合同的人数每人 300 元至 500 元的标准处以罚款。

故意使劳动者不知情或者强迫劳动者订立对其不利的劳动合同，或者由于用人单位的原因订立无效合同，给劳动者造成损害的，由劳动保障行政部门责令用人单位限期改正，并承担相应的赔偿责任。

**第五十二条** 尚未与原用人单位解除劳动合同，又与新的用人单位订立劳动合同，给原用人单位造成损失的，劳动者依法承担赔偿责任。

**第五十三条** 用人单位未按规定为劳动者办理社会保险和缴纳社会保险费的，由劳动保障行政部门责令限期补缴，并依照国务院《社会保险费征缴暂行条例》的规定予以处罚。

**第五十四条** 用人单位向劳动者收取培训费、工装费等其他费用，收取财物作为担保，扣押劳动者证件的，由劳动保障行政部门责令退还，并可处以 1000 元以下的罚款。

**第五十五条** 用人单位违反本条例第二十六条第（二）项、第（三）项规定的，由公安机关对责任人员依法予以处理；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任。

**第五十六条** 劳动保障行政部门工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚未构成犯罪的，依法给予行政处分。

## 第八章 附 则

**第五十七条** 劳动合同当事人发生劳动争议的，依照劳动争议有关规定处理。

**第五十八条** 本条例具体应用中的问题由省劳动保障行政部门负责解释。

**第五十九条** 本条例自 2004 年 5 月 1 日起施行。