市人社局关于印发《天津市贯彻落实劳动

合同法若干问题实施细则》的通知

各区人力资源和社会保障局，各委办局（集团公司）人力资源部门，有关单位：

现将《天津市贯彻落实劳动合同法若干问题实施细则》印发给你们，请遵照执行。

 2023年7月29日

（此件主动公开）

天津市贯彻落实劳动合同法

若干问题实施细则

第一条 为贯彻落实《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法），保护劳动者和用人单位的合法权益，根据劳动合同法和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（以下简称劳动合同法实施条例）等有关法律法规，结合本市实际，制定本实施细则。

第二条 本市行政区域内的用人单位与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或终止劳动合同，适用本实施细则。

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、解除或终止劳动合同，依照本实施细则执行。

第三条 用人单位与劳动者自用工之日起建立劳动关系，建立劳动关系应当订立书面劳动合同。

前款所称用工之日，是指劳动者开始接受用人单位管理，从事用人单位安排的工作的日期。用人单位安排劳动者参加上岗前培训，劳动关系自劳动者参加培训之日起建立。

第四条 用人单位通过互联网平台招用、管理劳动者，双方具有建立劳动关系主体资格，根据实际用工情况，用人单位对劳动者进行劳动管理、有明确的工作任务要求，双方自用工之日起建立劳动关系。

第五条 用人单位与劳动者协商一致，可以订立电子劳动合同。电子劳动合同应当按照劳动合同法、电子签名法等法律法规规定，通过电子劳动合同平台订立，以可视为书面形式的数据电文为载体，使用可靠的电子签名订立。

第六条 用人单位自用工之日起，超过一个月未与劳动者订立书面劳动合同，应当按照劳动合同法实施条例第六条、第七条规定向劳动者每月支付二倍工资，不足一个月的部分按日折算。二倍工资基数应按照劳动者正常工作时间应得工资计算，但不包括以下两项：

（一）支付周期超过一个月的工资报酬，如季度奖、半年奖、年终奖、年底双薪以及按照季度、半年、年结算的业务提成等；

（二）未确定支付周期的工资报酬，如一次性奖金、特殊情况下支付的津贴、补贴等。

第七条 劳动合同期满，除劳动者有劳动合同法第四十二条规定劳动合同自动续延情形外，用人单位继续与劳动者保持劳动关系的，应当在一个月内与劳动者续订书面劳动合同。

用人单位依照前款规定，维持或者提高劳动合同约定条件书面通知劳动者续订劳动合同，劳动者不与用人单位续订的，用人单位在劳动合同期满后一个月内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。

用人单位超过一个月未与劳动者续订书面劳动合同，应当按照劳动合同法实施条例第六条、第七条规定向劳动者每月支付二倍工资，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，并依照劳动合同法第四十七条规定支付经济补偿。

第八条 用人单位可以与劳动者在劳动合同中对加班加点工资计算基数进行约定，约定加班加点工资计算基数不得低于劳动者所在岗位应得的工资报酬。

前款所称劳动者所在岗位应得的工资报酬，不含支付周期超过一个月或支付周期不确定的工资报酬。

第九条 用人单位与劳动者在劳动合同中对加班加点工资计算基数没有约定或者约定不明确引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定加班加点工资计算基数，以劳动者应得工资扣除加班加点工资后的数额作为加班加点工资计算基数。

第十条 经许可实行特殊工时工作制的用人单位，应当告知劳动者其岗位实行的工时制度，并在劳动合同中明确约定。

用人单位与实行综合计算工时工作制的职工在劳动合同中可以明确加班加点工资的结算周期，未明确的应当按照综合计算周期结算加班加点工资。

第十一条 女职工按照《女职工劳动保护特别规定》休产假的，用人单位应与女职工协商确定产假期间的待遇标准，该标准不得低于女职工休产假前12个月的月平均工资，女职工产假前在现用人单位连续工作不满12个月的，按照实际在用人单位工作的月份计算。

已参加生育保险的女职工，享受相应天数的生育津贴。女职工产假期间待遇标准除以30.4天乘以产假天数，高于生育津贴的，用人单位应将差额部分发放给女职工本人。未参加生育保险的，按照协商确定的待遇标准发放。

第十二条 用人单位在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款的，在约定违约金和经济补偿时应遵循公平、公正、适量、对等的原则。用人单位向劳动者支付竞业限制经济补偿的，应当在劳动合同解除或者终止后支付。

第十三条 用人单位与劳动者在劳动合同中可以约定根据生产经营情况单方调整劳动者工作岗位，岗位调整时应同时符合以下条件：

（一）用人单位生产经营的客观需要；

（二）调整后工作岗位的劳动报酬和劳动条件不存在明显不利变更，但依据劳动合同法第四十条第一项、第二项有关规定调整岗位的除外；

（三）调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性；

（四）不违反法律法规的规定。

用人单位与劳动者签订的劳动合同未约定调整工作岗位有关内容，用人单位规章制度也未作相关规定的，除依据劳动合同法第四十条第一项、第二项有关规定调整工作岗位情形外，用人单位与劳动者协商一致，可以调整工作岗位。

第十四条 劳动合同经用人单位与劳动者协商一致并在劳动合同文本上签字或者盖章生效，双方签字或盖章日期不一致的，以最后一方的签字或盖章日期，为劳动合同的生效时间。一方未署明签字日期的，以另一方签字日期为劳动合同生效时间。劳动合同期满之日的24时为劳动合同终止时间。

第十五条 劳动者有劳动合同法第三十九条第一项情形，在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位解除劳动合同的决定，应当在试用期内作出。

劳动者有劳动合同法第三十九条第二项、第三项、第四项、第五项、第六项情形之一，用人单位与劳动者解除劳动合同的，应自知道或应当知道劳动者存在上述情形之日起六个月内作出解除劳动合同的决定。

第十六条 劳动者在试用期内患病或者非因工负伤的，经用人单位与劳动者协商一致，试用期可以中止。

第十七条 用人单位与劳动者签订的固定期限劳动合同期满，因未能维持或提高劳动合同约定条件，致使劳动者不与用人单位续订劳动合同的，用人单位应依法向劳动者支付经济补偿。

用人单位变更劳动合同约定条件，难以确定是提高或降低，劳动者不与用人单位续签劳动合同且终止劳动关系的，视为用人单位未能维持或提高劳动合同的约定条件。

本条所称劳动合同约定条件，是指用人单位与劳动者在续订劳动合同时实际履行的标准和条件。

第十八条 用人单位应当依法为劳动者缴纳社会保险费，因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费的，劳动者可以依据劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿。

用人单位与劳动者约定不缴纳或少缴纳社会保险费的，双方约定无效，应视为因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费。

第十九条 劳动者提前三十日书面通知用人单位解除劳动合同，在解除前劳动合同应当继续履行。劳动者未依法与用人单位解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第二十条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，明确严重违反规章制度的情形，未明确的，用人单位不得依据劳动合同法第三十九条第二项规定与劳动者解除劳动合同。

第二十一条 本实施细则自2023年8月1日起施行，2028年7月31日废止。