

第一章

概 述

◇ 《北京市劳动合同规定》的适用范围

【内容解析】

正确认定《北京市劳动合同规定》的适用范围，是用人单位和劳动者贯彻执行该规定，依法维护当事人的合法权益，使劳动关系双方的行为纳入法制化管理的前提。因此，明确《北京市劳动合同规定》的适用范围是非常有意义的。

所谓适用范围，也就是指生效范围，即《北京市劳动合同规定》在什么时间、什么地方、对什么人具有法律上的约束力。下面，我们将从空间效力、时间效力和对人的效力三个方面进行阐述。

一、《北京市劳动合同规定》的空间效力

《北京市劳动合同规定》的空间效力指《北京市劳动合同规定》适用的空间范围，即《北京市劳动合同规定》在什么地方、在哪些领域内具有法律效力。

国家某部委下属的某企业（即中央在京企业），一直未与职工签订劳动合同。2002年2月廖某从外单位调入该企业后，企业给他的报酬是：每月固定工资1500元，奖金看表现而定。

头几个月，廖某工作很努力，每天工作长达10小时左右。但领工资时，企业却每月扣除400元，说是作为防止他跳槽的抵押金，等扣足4000之后就不扣了。廖某对此不满，并依据《北京市劳动合同规定》提出两条意见：一是要求签订劳动合同，

二是不同意以扣工资作为抵押金。

企业厂长拒绝了廖某的要求，并说：“我们是中央在京企业，归国家部委管，北京市的地方规定对我们不适用！”

这位厂长的话是错误的。

《北京市劳动合同规定》第2条第一款规定，“本市行政区域内的企业、个体工商户及民办非企业单位（以下统称为用人单位）与劳动者建立劳动关系，应当依据本规定订立劳动合同。”也就是说，《北京市劳动合同规定》对北京市行政区域内的所有企业都适用，凡在北京市辖区内发生的劳动合同关系，以及与劳动合同关系有密切联系的其他问题，都受《北京市劳动合同规定》的调整。

案例中的企业，虽然是国家某部委的下属企业（中央在京企业），从行政管理角度上看，北京市无权管理，但根据国家近几年对企业用工制度改革的精神，各类企业在劳动合同管理等方面，均应遵从属地管理的原则。因此，该企业既然在北京市辖区内，就必须按照《北京市劳动合同规定》的相关规定，与廖某签订劳动合同，且不能扣取任何形式的抵押金。

二、《北京市劳动合同规定》的时间效力

《北京市劳动合同规定》的时间效力是指《北京市劳动合同规定》在什么时间生效，以及《北京市劳动合同规定》对其颁布以前的事实是否具有溯及力。一般的法律、法规或规章，是从公布之日起生效；某些重要的法律、法规或规章在公布时另外专门规定了生效日期，以便进行宣传教育，做好贯彻实施的准备工作。《北京市劳动合同规定》即属于后者，虽然颁布时间是2001年12月13日，但为了让广大用人单位和劳动者深入学习《北京市劳动合同规定》的有关知识，减少贯彻执行中的阻力和困难，因此，《北京市劳动合同规定》规定自2002年2月1日起开始实施。

段某 1999 年成为北京市某工厂的修理工人，但工厂并未与其签订劳动合同。2001 年，段某因患重感冒在家中休养，恰好这时厂里一台平常由段某专门负责维修的机器出现了故障，其他技工修理后均不能正常运转。于是，厂领导只得请段某维修。没想到，段某以自己发高烧、身体虚弱、有医院的病休证明为理由，拒绝来厂进行维修工作。

厂长十分生气，于 2001 年 12 月 15 日以段某不服从厂领导的指挥为由，作出了与段某解除劳动关系的决定。段某不服，多次找上级主管部门要求纠正厂方的错误决定，但一直没有得到妥善处理。2002 年 1 月 8 日他看到了北京市新颁布的《北京市劳动合同规定》中有规定，对未与劳动者订立劳动合同的用人单位，由劳动和社会保障行政部门责令限期改正，逾期不改的，按照未签订劳动合同的人数，对用人单位处以每人 500 元罚款。于是，段某当天向劳动监察部门举报了工厂未与自己签订劳动合同的事实，并希望劳动监察部门按照《北京市劳动合同规定》给予工厂罚款处理。

段某于 2002 年 1 月 8 日向劳动监察部门提出的，要求按照《北京市劳动合同规定》给予工厂罚款处理的请求，是不可行的。

2002 年 1 月 8 日虽然《北京市劳动合同规定》已经颁布了，但该规定自 2002 年 2 月 1 日起才开始实施。根据“法律不溯及既往”的原则，《北京市劳动合同规定》对其生效之前的行为不能进行调整，而只能依据在此之前的规章《北京市实施劳动合同制度的若干规定》执行。在《北京市实施劳动合同制度的若干规定》中对于不订立劳动合同的行为，并没有规定劳动监察部门可以对用人单位进行行政罚款，所以，对段某的举报，劳动监察部门当时还不能依据未生效的《北京市劳动合同规定》，给予工厂行政罚款。

在这个例子中，段某对工厂作出的与其解除劳动关系的决定不服，可以通过劳动争议仲裁的途径解决。

当然，如果工厂在 2002 年 2 月 1 日以后，仍不与本单位的职工订立劳动合同，劳动监察部门则可以根据《北京市劳动合同规定》，责令工厂限期改正，逾期不改的，按照未签订劳动合同的人数，对工厂处以每人 500 元罚款。

三、《北京市劳动合同规定》对人的效力

《北京市劳动合同规定》对人的效力是指《北京市劳动合同规定》对什么人具有法律约束力。

温某是北京市某私立（民办）学校的一名教师。

2001 年 11 月，他向学校申请停薪留职，准备到外地经商。学校领导表示，可以批准其停薪留职半年，但半年后他本人必须调出，否则，学校将按自动离职处理。温某当即对学校的决定表示认同，还与学校签署了一份停薪留职协议。

2002 年 2 月，温某经商亏损，回到学校继续工作，并要求学校按照《北京市劳动合同规定》与其签订劳动合同。但学校领导不同意与他签订劳动合同，理由是，作为学校的教师，不能适用《劳动法》，当然也不能适用《北京市劳动合同规定》。

温某的要求没有得到满足，便向劳动争议仲裁委员会提出了仲裁申请，请求劳动争议仲裁委员会责令作为被诉方的学校按照《北京市劳动合同规定》，与其签订劳动合同。

仲裁委员会受理温某的申请后，经过审理，最终裁决支持了温某的主张。

根据《北京市劳动合同规定》，本市行政区域内的企业、个体工商户及民办非企业单位（以下统称为用人单位）与劳动者建立劳动关系，应当依据本规定订立劳动合同。温某所在的学校，不是企业，也不是个体工商户，但属于民办非企业单位，所以，应当受《北京市劳动合同规定》的调整。

如果该学校不是民办的，而是国家投资的事业单位，其中的教师是属于比照公务员制度的事业单位的工作人员，则不受《北京市劳动合同规定》的调整。

【相关规定比较】

最新《北京市劳动合同规定》	《中华人民共和国劳动法》
第二条 本市行政区域内的企业、个体工商户及民办非企业单位（以下统称为用人单位）与劳动者建立劳动关系，应当依据本规定订立劳动合同。 国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动合同关系，依照本规定执行。 第五十三条 本规定自2002年2月1日起施行。1995年2月5日市人民政府第1号令发布的《北京市实施劳动合同制度的若干规定》同时废止。	第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。 国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。 第一百零七条 本法自1995年1月1日起施行。

【相关规定差异提示】

1. 在时间上，《劳动法》出台在先，是1994年7月5日通过，1995年1月1日起施行。《北京市劳动合同规定》出台在后，2001年12月13日北京市人民政府第43次常务会议通过，2002年2月1日起实施，是对《劳动法》在北京市实施的补充规定。

2. 在适用范围上，《北京市劳动合同规定》比《劳动法》有所扩大，即增加了对民办非企业单位的适用。

注意：《北京市劳动合同规定》实施的同时，废止了1995年2月5日北京市人民政府第1号令发布的《北京市实施劳动合

同制度的若干规定》。

◇劳动者应当具备的条件

【内容解析】

我国《劳动法》规定，公民的最低就业年龄是 16 周岁。不满 16 周岁，不能享有劳动者的资格，不能就业，不能与任何用人单位发生劳动法律关系（法律另有规定的除外）。同时，我国《劳动法》规定，禁止用人单位招用未满 16 周岁的公民就业。所以，《北京市劳动合同规定》中规定的劳动者应当达到的法定就业年龄是 16 周岁。

对于北京市的劳动者来说，只满足上述年龄条件是不够的，还必须按照《北京市劳动合同规定》，具有与履行劳动合同义务相适应的能力。这里所说的“具有与履行劳动合同义务相适应的能力”，是指劳动者必须满足下列条件：

1. 文化素质。我国实行九年制义务教育，法律禁止任何组织或个人招用应该接受义务教育的适龄儿童和少年就业，因此，招工必须以具有初中以上文化程度的公民为对象；对已就业而未达到初中文化程度的青年工人，应通过文化补习使其达到初中文化程度。

2. 有劳动能力。劳动者进行劳动，不像民事活动、经济活动等，可以由他人代替进行，因为劳动能力是存在于劳动者的肌体内的，释放劳动能力也只能由劳动者亲自进行，因此，要求劳动者必须具有劳动能力。对有无劳动能力的衡量是以劳动者是否具备所从事的职业必须的健康条件为依据的，如患有传染病的人不能从事餐饮业。用人单位一般在招用劳动者时，都对劳动者的身体进行健康检查，以证实劳动者的身体状况是否适合职业要求。

3. 行为自由。有劳动能力的公民，还需要具有行为自由，才能以自己的行为去参加劳动。被依法剥夺人身自由的公民，如被劳动教养、被判处有期徒刑的人，不应与用人单位建立劳动合同关系。

张小三从小不爱学习，小学时就多门课程不及格，多次受到老师批评。上初中后，他开始逃学，小偷小摸，父母多次打骂管教，都不管用。初二 14 岁时，他因打架被学校勒令退学，开始在社会上闲混。

15 岁那年，张小三的父亲提前退了休，让张小三进工厂当工人。厂里没有核实，就将张小三按 16 岁办理了录用手续。后来厂里发现了他的真实年龄，也没追究，让他继续留在厂里工作。

一天，张小三在工作中违反操作规程，被机床轧掉了三根手指，造成残疾。工厂只为张小三支付了第一次治疗的医药费后，就解除了他的劳动合同。张小三的父母提出儿子年纪小，希望厂里给予残疾补贴，并能留在厂里继续工作。

厂里一口拒绝，认为张小三致伤应由其个人负责，厂里已经为他承担了相当的医疗费用，按有关规定厂方有权解除劳动合同，故工厂不再负责张小三的一切问题。

张小三因工致残，根据有关规定，因为是童工，不属于工伤，但用人单位应对此承担责任。国家明确规定，非法招用童工的单位，应当对患病或伤残的童工负责医疗，并承担治疗期间的全部医疗费用和生活费用。

根据我国《劳动法》和《禁止使用童工规定》等法律法规的规定，禁止用人单位招收不满 16 周岁的童工。我国政府一直重视保护儿童权益，明确禁止国家机关、社会团体、企事业单位和个体工商户、农户、城镇居民使用童工。凡使用、介绍童工者都将受到法律的惩处。本案中的工厂不严格审查招用人员的年龄而招用了未满 16 周岁的童工张小三，应当受到处罚。

张小三与厂方的劳动合同无效，其父母不能要求厂方继续履行合同。需注意的是，该劳动合同的无效不是因为张小三的民事行为能力缺乏，而是由于它违反了禁止使用童工的强制性规定。即便张小三的父母代他与厂方签订合同，也是无效的。而且，父母或其他监护人允许未成年人做童工的，应予以批评教育，严重的还应受到处罚。

根据我国劳动法规的规定，用人单位非法招用未满 16 周岁的未成年人的，由劳动保障行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的由工商行政管理部门吊销营业执照。对用人单位非法使用童工应承担的主要法律责任规定如下：

1. 安置、治疗和赔偿等民事责任。用人单位应当立即将童工送回原居住地，并承担因此所需全部费用；对被送回原居住地之前患病或伤残的童工应当负责治疗，并承担治疗期间全部医疗和生活费用，医疗终结后，还应当对伤残童工本人发给致残抚恤费；童工死亡的，应当发给童工父母或其他监护人丧葬补助费，并给予经济赔偿。

2. 行政责任和刑事责任。对使用童工的单位，由县级以上劳动保障行政部门提请工商行政管理部门吊销其营业执照；对使用童工单位的法定代表人（或主要负责人）和直接责任者，由县级以上劳动保障行政部门提请有关主管部门给予行政处分；对童工伤残死亡负有责任的单位和个人，由县级以上劳动保障行政部门给予行政处罚；违反《治安管理处罚条例》的，由公安机关给予治安处罚；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

可见，用人单位在招工，应该注意审查求职者是否达到了法定就业年龄，且具有与履行劳动合同义务相适应的能力。尤其要重视对求职者是否达到法定就业年龄的审核，避免造成违法招用童工的事实。

【相关规定比较】

最新《北京市劳动合同规定》	《中华人民共和国劳动法》
第九条 劳动者应当达到法定就业年龄，具有与履行劳动合同义务相适应的能力。 用人单位招用未成年人或者外地来京务工人员，应当符合国家和本市有关规定。	第十五条 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。 文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

【相关规定差异提示】

1. 《北京市劳动合同规定》中，规定劳动者只满足《劳动法》上的就业年龄条件是不够的，还必须具有与履行劳动合同义务相适应的能力。

2. 《北京市劳动合同规定》中对招用未成年人或者外地来京务工人员，特别提出了应当符合国家和本市有关规定的要求。

◇ 劳动者的求职知情权

【内容解析】

劳动合同的订立是指劳动关系双方经过相互选择，确定劳动合同当事人，并就劳动合同的条款进行充分协商，达成一致，从而明确双方权利、义务的法律行为。为了使劳动合同当事人在缔结劳动合同时，能够对对方有一个比较全面的了解，避免或减少今后劳动争议的发生，当事人在缔约过程中均应享有知情权，并对对方进行充分了解。

劳动者作为一个弱者，与用人单位相比本身就有着相对弱势的地位，再加上目前我国劳动力市场是个买方市场，即劳动力的供给远远大于需求。这样就使得劳动者的弱势特征更加明显。比如，劳动者在求职时，为了得到一份工作，来挣钱维持自己的生计，一方面要面对众多其他求职者的竞争，另一方面对用人单位提出的对自己不利的要求还得委曲求全。长此以往，就使用人单位滋生出一种对求职者居高临下的心态，不能平等地对待求职者。

一天，北京某大型外商投资公司在报纸招聘广告栏内，打出了“高薪聘英才”的大幅广告。

一时之间，为了能成为该公司的一名研发工程师，应聘者蜂拥而至，排起长队，准备迎接公司对自己的面试。

小罗的学历是硕士研究生，又有 3 年的实际工作经验，自认为凭着自己这种优越的条件和实力，准能在面试中获胜。他耐心排了 3 个小时的长队后，终于轮到进入办公室面试。

作为主考官的公司人事经理，看完小罗递交的个人简历后，重点围绕着小罗的受教育情况、具备的技能和特长、健康状况，以及以前工作经历等问题进行了提问，小罗认真地一一做出回答后，人事经理说：“对你的面试就到这里，回去等通知吧。”

“我个人的情况，你们了解完了，也应该让我了解一下公司的情况呀。”小罗这么想着，于是，向人事经理提问，“我想请问一下，如果我被录用后，每月拿到手的工资是多少？公司是否给缴纳社会保险费和住房公积金？公司的劳动条件和工作环境怎么样？我的具体工作内容是什么？另外，我还想了解一下公司的内部规章制度等等。”

“你怎么那么多问题呀？我面试这么多人，如果都像你这样提问题，我得面试 3 天。”人事经理很不耐烦，“你看，在你后面还排着 20 多人等着我面试呢，我没功夫回答你这些问题。如果你愿意来我们公司工作，就回去等面试结果，如果不愿意，就请到别的公司应聘，我们公司也不缺你一个。”

小罗听了人事经理的话，非常不满，心想：公司把我的个人情况都问清了，也了解了，为什么不告诉我关于公司的情况呢？难道，劳动者就没有求职知情权吗？

通常情况下，求职者会像案例中的小罗那样，在招聘单位的追问下，把自己全部情况如实说出，但招聘单位也应把自己的详细情况告知给求职者。但实际情况并非如此，招聘单位的情况、信息对求职者的透明度往往是极低的，有时会像案例中的公司那样，拒绝告知给求职者。更有甚者，有些单位还故意发布虚假信息，非法欺骗或非法聘用求职者。

针对上述情况，《北京市劳动合同规定》中进一步明确和强化了劳动者的求职知情权，即“用人单位应当如实向劳动者说明岗位用人要求、工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动条件、社会保险等情况；劳动者有权了解用人单位的有关情况。”

这一项规定保证了劳动者在求职时能充分了解用人单位的情况，能够获得与用人单位对等的信息，保证劳动者在与用人单位签订劳动合同时，真正做到平等、自愿、协商一致，这对劳动者和用人单位今后履行劳动合同，建立稳定和谐的劳动关系十分重要。

【相关规定比较】

最新《北京市劳动合同规定》	《中华人民共和国劳动法》
第十条 用人单位应当如实向劳动者说明岗位用人要求、工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动条件、社会保险等情况；劳动者有权了解用人单位的有关情况。	(无相关规定)

【相关规定差异提示】

《劳动法》中未对劳动者的求职知情权作出规定，北京市新出台的《北京市劳动合同规定》增加了这方面的具体规定。

◇ 用人单位可以了解求职者的哪些情况

【内容解析】

《北京市劳动合同规定》中规定，在求职过程中，劳动者应当如实向用人单位提供本人的身份证和学历、就业状况、工作经历、职业技能等证明。这一规定，说明用人单位在和劳动者缔约过程中享有知情权。

所谓知情权，简单地说，就是指劳动合同当事人了解有关信息的权利。知情权行使的时间是在缔约过程之中，劳动合同尚未订立，劳动者和用人单位为了缔结劳动合同而相互了解对方。没有缔约意愿的人无权了解他人的各方面情况。

知情权的范围是与缔结劳动合同有关的信息。用人单位可以了解劳动者的健康状况、学历、以前的工作经历、专业知识和工作技能等与从事具体工作有关的情况。对于求职者的个人隐私和企业的商业秘密不属于知情权的范围。

岳某，女，是某高校应届毕业生。最近，她和其他同学一样，正在为自己毕业后的就业问题发愁。

一天，经学校推荐，她来到某合资企业进行面试。

凭着自己的实力，岳某一路过关斩将，直到最后一关：与部门负责人单独面谈。

经过几个一般性的提问后，中年男考官突然单刀直入：“你有男朋友吗？”尽管有一定的心理准备，岳某仍有些措手不及，不知如何回答才能让负责人满意，她只得硬着头皮回答：“有。”男考官似乎并不满足，接下来的一系列问题让岳某心慌脸热，

“你赞成婚外性行为吗？”“你现在与男朋友过同居生活吗？”今后如果客户对你提出性要求，你选择合作还是拒绝？”面对不断的发问和男考官那咄咄逼人的眼光，岳某只好搪塞应付了事。对岳某的回答，男考官显然不满意，意犹未尽的他居然拿起手中的尺子站起来，欲给岳某测量“三围”。岳某实在无法忍受，只得抓起背包，冲出办公室。

想到自己的应聘遭遇，岳某仿佛被人强迫吞下一只苍蝇，难受至极。以前媒体曾多次报道应聘时常遇到尴尬的事件，同寝室的室友也曾遇到过类似的事情。岳某很有心计，用事先准备好的微型录音机将谈话内容录了下来。于是，凭借手里的录音资料，岳某将这家企业的行为通过媒体曝了光。

该案例引出了这样一个问题，难道用人单位可以利用招聘的机会，随意询问或了解求职者的一切情况吗？

本案例中的企业，利用招聘的机会，询问和了解岳某对婚外性行为的看法和态度，超出了其知情权的范围。这些问题不但与缔结劳动合同无关，而且触犯了岳某的个人隐私权。因此，岳某完全有权在面试中，拒绝回答这些问题。当然，岳某通过媒体将此事向社会曝光，也是一种作为弱者的劳动者，在无奈的情况下，采取的抵制措施，其方式有值得商榷的地方。但用人单位要对自己这种超越权限的行为进行反思。

【相关规定比较】

最新《北京市劳动合同规定》	《中华人民共和国劳动法》
第十条 劳动者有权了解用人单位的有关情况，并应当如实向用人单位提供本人的身份证和学历、就业状况、工作经历、职业技能等证明。	(无相关规定)

【相关规定差异提示】

《劳动法》中未对用人单位可以了解劳动者的哪些情况作出规定,《北京市劳动合同规定》增加了这方面的具体规定。

◇工会的权利和职责

【内容解析】

工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。维护职工合法权益是工会的基本职责。

“工会?工会能干什么,顶多‘五一’节的时候发个电影票。”提起工会,以前工人们经常这样形象地进行描述。

但是现在,某服装厂的职工的看法却有了根本的改变。

原来,自从该厂与职工签订劳动合同后,厂工会真是做了不少的工作。比如,工会站在工人的立场上,多次与工厂商讨劳动合同文本,纠正了其中一系列对职工不平等的合同条款,使职工们受益匪浅。在单位与职工履行劳动合同过程中,工会时常起着监督的作用,有几次单位在与职工解除劳动合同时,因为没按合同规定去做,遭到了工会的反对,最后,工厂只好撤消了原来的决定。

给工人印象最深的,是在某职工和工厂打劳动争议官司时,工会依法给予了那位职工的支持和帮助。

看到工会在维护职工合法权益上起到的重要作用,服装厂的职工现在提起工会时,都会说:“工会作用真大,是我们离不开的娘家!”

根据《中华人民共和国工会法》的规定,工会维护劳动者在订立和履行劳动合同中的合法权益方面主要有以下一些权利和义务:(1)帮助、指导劳动者与用人单位签订劳动合同;(2)用人单位处分劳动者,工会认为不适当的,有权提出意见。用人单位单方面解除劳动合同时,工会认为用人单位违反法律、法规

和有关合同规定的，可以要求用人单位重新研究处理，用人单位应当研究工会的意见并答复工会；（3）用人单位有违反劳动法律、法规规定，克扣职工工资，不提供劳动安全卫生条件，随意延长劳动时间，侵犯女职工和未成年工特殊权益等严重侵犯劳动者合法权益行为的，工会应当代表劳动者与用人单位交涉，要求予以改正；用人单位拒不改正的，工会可以要求当地人民政府依法处理；（4）工会发现用人单位违章指挥、强令劳动者冒险作业，或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决的建议，用人单位应当及时研究答复；发现危及职工生命安全的情况时，工会有权向用人单位建议组织职工撤离现场，用人单位必须及时作出处理决定；（5）用人单位发生停工、怠工事件，工会应当代表劳动者与用人单位协商，反映劳动者的意见和要求，并提出解决意见；（6）劳动者认为用人单位侵犯其劳动权益而申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的，工会应当给予支持和帮助。

《北京市劳动合同规定》在调整劳动关系方面，对工会的权利和职责，作出了更加明确的规定：“工会依法帮助、指导劳动者订立和履行劳动合同，并对用人单位订立和履行劳动合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规、规章和劳动合同的，工会有权提出意见或者要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。”

企业要利用好工会这个与职工沟通的桥梁，解决不断出现的劳动关系方面的矛盾和问题，用“软”的手段（协商）与“硬”的规则（法律规定）结合，促进企业劳动关系的和谐

【相关规定比较】

最新《北京市劳动合同规定》	《中华人民共和国劳动法》
第七条 工会依法帮助、指导劳动者订立和履行劳动合同，并对用人单位订立和履行劳动合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规、规章和劳动合同的，工会有权提出意见或者要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。	第三十条 用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

【相关规定差异提示】

《北京市劳动合同规定》较《劳动法》增加了工会依法帮助、指导劳动者订立和履行劳动合同的权利和职责。

第二章

劳动合同的订立

◇ 劳动合同的订立时间

【内容解析】

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，也是维护劳动者和用人单位合法权益的法律保障。

电气工程师崔某等 3 人应聘到北京市某中外合资物业管理公司工作。刚进公司，崔某等人就提出要订立劳动合同，但该物业公司总经理说：“本公司签订劳动合同的工作，是由外籍人事总监负责的。因为这位总监回国休年假去了，不在国内，所以暂时无法跟你们签订劳动合同。等他从国外回来再说吧。”

两天后，当地劳动监察大队对该公司进行监察时，发现了公司没有与崔某等 3 人签订劳动合同的违法事实，于是，责令公司限期改正，要求公司必须在规定的期限内与崔某等人签订劳动合同。

谁知，劳动监察大队规定的整改期限届满后，该公司人事总监仍没有回到国内。因此，公司也就没有跟崔某等人签订劳动合同。

劳动监察大队再一次来到公司进行执法检查时，就公司拒不与职工签订劳动合同的行为，给予公司罚款 1 500 元的行政处罚。

劳动监察大队的处罚是正确的。

我国《劳动法》出台后，要求用人单位与劳动者建立劳动关系，就应当订立书面劳动合同。因为《劳动法》只是对劳动