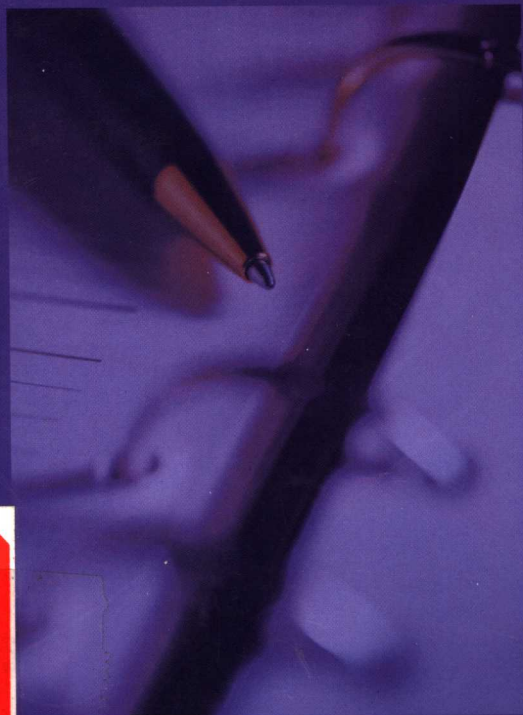


最新

《北京市劳动合同规定》 要点解析

北京市祥琦信息咨询有限公司组织编写
左祥琦 主编



中国劳动社会保障出版社

最新《北京市劳动合同规定》 要点解析

北京祥琦劳动信息咨询有限公司组织编写

左祥琦 主编

中国劳动社会保障出版社

版权所有

翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

最新《北京市劳动合同规定》要点解析/左祥琦主编. —北京:
中国劳动社会保障出版社, 2002.7

ISBN 7-5045-2611-8

I. 最…

II. 左…

III. 劳动合同—规定—解释—北京市

IV. D927.122.542

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 030715 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷 新华书店经销

850 毫米 × 1168 毫米 32 开本 5.125 印张 128 千字

2002 年 7 月第 1 版 2002 年 7 月第 1 次印刷

印数: 5000 册

定价: 12.80 元

读者服务部电话: 64929211

发行部电话: 64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

前 言

2002年2月1日实施的《北京市劳动合同规定》，是一部调整北京市辖区内用人单位和劳动者之间劳动关系的最新政府规章。它建立在现行劳动法律制度基础上，起着规范和调整用人单位和劳动者之间签订、履行、变更、解除或终止劳动合同行为的作用；它的实施将有利于提高北京市劳动合同管理水平，有效地保护劳动者和用人单位双方的合法权益，维护劳动关系的和谐稳定。

为了帮助用人单位和劳动者正确理解和掌握《北京市劳动合同规定》的具体内容，弄清该规定较原政策在诸多方面的新突破和新变化，本书作者根据多年对劳动合同理论与实务的研究，以及作为法律顾问常年指导各类企业的实际工作经验，写成了这本理论结合实际，全面解析《北京市劳动合同规定》主要内容，且实用性很强的图书。

本书结合案例，全面解析了《北京市劳动合同规定》中主

要和常用的条款，可以使读者充分领会、理解和掌握该规定中主要条款的制定目的、作用及其应用；同时，有利于用人单位今后根据该规定对原有的劳动合同文本依法进行修改或调整，以及学会利用该规定对今后的劳动合同运作加强管理的技巧；也有利于劳动者全面了解自己的权利与义务，特别是在与企业签订、履行劳动合同时，知道如何依法维护自身权益。

本书适合下列读者阅读：北京市辖区内的各类用人单位、劳动者，劳动人事（人力资源）管理者、法律顾问、工会干部，劳动争议仲裁员、调解员，劳动监察员，律师，等等。

编 者

2002 年 5 月

目 录

第一章 概述

- ◇《北京市劳动合同规定》的适用范围 1
- ◇劳动者应当具备的条件..... 6
- ◇劳动者的求职知情权..... 9
- ◇用人单位可以了解求职者的哪些情况 12
- ◇工会的权利和职责 14

第二章 劳动合同的订立

- ◇劳动合同的订立时间 17
- ◇劳动合同上的签章 19
- ◇劳动合同的主要内容和条款 21
- ◇劳动合同的三种期限 26
- ◇先进工作者的劳动合同期限 28
- ◇复转军人的劳动合同期限 30
- ◇建设征地农转工人员的劳动合同期限 31
- ◇“双十”人员的劳动合同期限 34
- ◇关于试用期限的规定 36
- ◇脱密期限的约定 40
- ◇无效的劳动合同 42
- ◇对事实劳动关系的处理 46
- ◇禁止收取劳动合同抵押金 48

第三章 劳动合同的变更

- ◇协商一致变更劳动合同 51
- ◇法规依据变化, 劳动合同应相应变更 53
- ◇企业分立、合并后的劳动合同 55
- ◇15 日内对变更要求不答复的, 视为不同意变更
劳动合同 57

第四章 劳动合同的解除

- ◇协商一致可以解除劳动合同 60
- ◇协商解除劳动合同不付违约金 61
- ◇试用期内的劳动合同解除 64
- ◇违反企业规章, 劳动合同的解除 66
- ◇严重失职, 劳动合同的解除 68
- ◇追究刑事责任与解除劳动合同 70
- ◇医疗期满后的劳动合同解除 72
- ◇不胜任工作者的劳动合同解除 76
- ◇客观情况重大变化, 劳动合同的解除 78
- ◇因经济性裁员而解除劳动合同的条件 83
- ◇工伤人员解除劳动合同的保护 86
- ◇医疗期内解除劳动合同的限制 87
- ◇女工“三期”内解除劳动合同的限制 90
- ◇员工服兵役, 不能解除劳动合同 91
- ◇复转军人解除劳动合同的保护性规定 94
- ◇对建设征地农转工解除劳动合同的限制 96
- ◇老职工解除劳动合同的保护性规定 98
- ◇对解除职工代表劳动合同的限制 100
- ◇劳动者解除劳动合同的提前通知期 102

◇不付违约金,不得解除劳动合同	104
◇因强迫劳动,员工可以解除劳动合同	105
◇克扣或拖欠工资,员工可以解除劳动合同	108
◇单位不缴社会保险费,员工可以解除劳动合同	110
◇解除劳动合同的经济补偿金	112
◇依法办理解除劳动合同手续	115

第五章 劳动合同的终止与续订

◇劳动合同终止的几种情形	118
◇终止劳动合同的提前通知期	120
◇续订无固定期限的劳动合同	123
◇工伤人员劳动合同的续订	126
◇劳动合同期限的顺延	127
◇未及时续订合同的事实劳动关系	130
◇事实劳动关系与无固定期限劳动合同	133
◇招用尚未与其他单位解除劳动合同的员工的法律 责任	135

附录一 北京市劳动合同规定	138
附录二 劳动合同参考文本	148

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、企业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，还应当向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。