

## 北京市劳动合同规定

(2001年12月24日北京市人民政府第91号令公布，根据2021年12月30日北京市人民政府第302号令修改)

### 第一章 总 则

**第一条** 为了规范劳动合同制度，保护劳动者及用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关规定，结合本市实际，制定本规定。

**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。

**第四条** 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则；劳动合同的订立、变更、解除、终止和续订，不得违

反法律、法规、规章的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

**第五条** 市、区人力资源和社会保障部门负责劳动合同制度实施的监督管理。

**第六条** 用人单位应当依法建立和完善有关工作时间、劳动报酬、休息休假、职业培训、安全卫生、保险和福利、劳动纪律等方面的劳动规章制度，保护劳动者的合法权益。

**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。

## **第二章 劳动合同的订立**

**第八条** 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系应当订立劳动合同。

**第九条** 用人单位应当依法成立，能够依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件，并能够承担相应的民事责任。

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，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。

**第十一条** 劳动合同应当以书面形式订立。劳动合同一式两份，双方当事人各执一份。

**第十二条** 劳动合同应当载明用人单位的名称、地址和劳动者的姓名、性别、年龄等基本情况，并具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (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) 劳动合同的终止条件；
- (八) 违反劳动合同的责任。

**第十三条** 除本规定第十二条规定的条款外，经当事人协商一致，还可以在劳动合同中约定下列内容：

- (一) 试用期；
- (二) 培训；
- (三) 保守商业秘密；
- (四) 补充保险和福利待遇；
- (五) 其他事项。

**第十四条** 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

**第十五条** 有下列情形之一的，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当订立无固定期限劳动合同：

- (一) 全国劳动模范、先进工作者或者“五一”劳动奖章获得者；
- (二) 复员、转业退伍军人初次分配工作的；
- (三) 建设征地农转工人员初次分配工作的；
- (四) 尚未实行劳动合同制度的用人单位初次实行劳动合同制度时，劳动者连续工龄满 10 年，且距法定退休年龄 10 年以内的；
- (五) 国家和本市规定的其他情形。

**第十六条** 劳动合同可以约定试用期。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以内的，试用期不得超过60日；劳动合同期限在2年以上的，试用期不得超过6个月。

试用期包括在劳动合同期限内。

**第十七条** 劳动合同的试用期超过本规定第十六条规定期限的，劳动者可以要求变更相应的劳动合同期限，或者要求用人单位对超过的期限，按照非试用期工资标准支付工资。用人单位应当及时变更劳动合同期限，或者按照非试用期的工资标准支付工资。

劳动合同只约定试用期，未约定劳动合同期限，劳动者要求约定期限的，用人单位应当与劳动者协商确定劳动合同期限。双方当事人就劳动合同期限协商不一致的，按照本规定第十六条的规定确定劳动合同期限。

**第十八条** 用人单位在与按照岗位要求需要保守用人单位商业秘密的劳动者订立劳动合同时，可以协商约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过6个月，在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。

**第十九条** 订立劳动合同可以约定劳动者提前解除劳动合同的违约责任,劳动者向用人单位支付的违约金最多不得超过本人解除劳动合同前 12 个月的工资总额。但劳动者与用人单位协商一致解除劳动合同的除外。

**第二十条** 订立劳动合同可以约定生效时间。没有约定的,以当事人签字或者盖章的时间为生效时间。当事人签字或者盖章时间不一致的,以最后一方签字或者盖章的时间为准。

**第二十一条** 用人单位的法定代表人(负责人)或者其书面委托的代理人代表用人单位与劳动者签订劳动合同。劳动合同由双方分别签字或者盖章,并加盖用人单位印章。

**第二十二条** 下列劳动合同无效:

- (一)违反劳动法律、法规的;
- (二)采取欺诈、胁迫等手段订立的;
- (三)内容显失公平的;
- (四)有关劳动报酬和劳动条件等标准低于集体合同规定的。

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。无效的劳动合同,从订立之时起,就没有法律约束力。确认部分无效的劳动合同,如果不影响其余部分的效力,其余部分仍然有效。

劳动合同被确认为无效，劳动者已履行劳动合同的，用人单位应当支付相应的劳动报酬，提供相应的待遇。

**第二十三条** 用人单位与劳动者存在劳动关系未订立劳动合同，劳动者要求签订劳动合同的，用人单位不得解除劳动关系，并应当与劳动者签订劳动合同。双方当事人就劳动合同期限协商不一致的，劳动合同期限从签字之日起不得少于1年。

**第二十四条** 订立劳动合同，用人单位不得以任何形式收取抵押金、抵押物、保证金、定金及其他费用，也不得扣押劳动者身份证及其他证明。

### **第三章 劳动合同的变更**

**第二十五条** 劳动合同当事人协商一致，可以变更劳动合同。

**第二十六条** 订立劳动合同时所依据的法律、法规、规章发生变化的，应当依法变更劳动合同的相关内容。

**第二十七条** 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由继承权利义务的用人单位继续履行。用人单位变更名称的，应当变更劳动合同的用人单位名称。

**第二十八条** 订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，当事人一方要求变更其相关内容的，应当将变更要求以书面形式送交另一方，另一方应当在

15 日内答复，逾期不答复的，视为不同意变更劳动合同。

#### **第四章 劳动合同的解除**

**第二十九条** 劳动合同当事人协商一致，可以解除劳动合同。

**第三十条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(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规章制度，按照用人单位规定或者劳动合同约定可以解除劳动合同的。但用人单位的规章制度与法律、法规、规章相抵触的除外；

(三) 严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

(四) 被依法追究刑事责任的。

**第三十一条** 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，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工作或者不符合国家和本市从事有关行业、工种岗位规定，用人单位无法另行安排工作的；

(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

原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

**第三十二条** 用人单位有下列情形之一的，确需裁减人员的，应当提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向人力资源和社会保障部门报告后，可以裁减人员：

- (一) 濒临破产进行法定整顿期间的；
- (二) 因防治工业污染源搬迁的；
- (三) 生产经营发生严重困难的。

用人单位依据前款规定裁减人员，在 6 个月内录用人员的，应当优先录用被裁减人员。

**第三十三条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本规定第三十一条、第三十二条规定解除劳动合同：

- (一) 患职业病或者因工负伤并被确认达到伤残等级的；
- (二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (三) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (四) 应征入伍，在义务服兵役期间的；
- (五) 复员、转业退伍军人退伍后初次参加工作未满 3 年的；
- (六) 建设征地农转工人员初次参加工作未满 3 年的；
- (七) 在同一单位连续工作满 10 年以上，且距法定退休年龄

5 年以内的；

(八) 实行集体合同制度的企业，职工一方协商代表在劳动合同期限内自担任代表之日起 5 年以内的；

(九) 国家和本市规定的其他情形。

**第三十四条** 劳动者解除劳动合同，应当提前 30 日或者按照劳动合同约定的提前通知期，以书面形式通知用人单位。

劳动者给用人单位造成经济损失尚未处理完毕或者未按照劳动合同约定承担违约责任的，不得依据前款规定解除劳动合同。

**第三十五条** 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同，用人单位应当支付劳动者相应的劳动报酬并依法缴纳社会保险费：

(一) 在试用期内的；

(二) 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的；

(三) 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

(四) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的。

**第三十六条** 当事人依据本规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者出具解除劳动合同的书面证明，并办理有关手续。

**第三十七条** 劳动者违反提前 30 日或者约定的提前通知期要求与用人单位解除劳动合同的，用人单位可以不予办理解除劳动合同手续。

**第三十八条** 用人单位依据本规定第二十九条、第三十一条、第三十二条规定解除劳动合同的，应当依照国家及本市有关规定给予劳动者经济补偿；依据本规定第三十一条第（一）项规定解除劳动合同的，还应当依照国家及本市有关规定支付医疗补助费。

劳动者依据本规定第三十五条第（二）项规定解除劳动合同的，用人单位应当按照劳动者在本单位连续工作年限，每满 1 年发给劳动者 1 个月工资的经济补偿金，工作年限不满 1 年的按照 1 年计算。经济补偿金按照本市上一年企业平均工资计算。

## **第五章 劳动合同的终止与续订**

**第三十九条** 符合下列条件之一的，劳动合同即行终止：

- （一）劳动合同期限届满的；
- （二）劳动合同约定的终止条件出现的；
- （三）劳动者达到法定退休条件的；
- （四）劳动者死亡或者被人民法院宣告失踪、死亡的；
- （五）用人单位依法破产、解散的。

**第四十条** 劳动合同期限届满前，用人单位应当提前 30 日

将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，经协商办理终止或者续订劳动合同手续。

**第四十一条** 用人单位依据本规定第三十九条第(一)项、第(二)项、第(五)项规定终止劳动合同的，用人单位应当向劳动者出具终止劳动合同的书面证明，并办理有关手续。

**第四十二条** 劳动合同当事人协商一致，可以续订劳动合同。续订劳动合同不得约定试用期。

劳动者在同一用人单位连续工作满10年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限劳动合同，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

**第四十三条** 劳动者患职业病或者因工负伤并被确认达到伤残等级，要求续订劳动合同的，用人单位应当续订劳动合同。

**第四十四条** 劳动者在规定的医疗期内或者女职工在孕期、产期、哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位应当将劳动合同的期限顺延至医疗期、孕期、产期、哺乳期期满为止。

**第四十五条** 劳动合同期限届满，因用人单位的原因未办理终止劳动合同手续，劳动者与用人单位仍存在劳动关系的，视为续延劳动合同，用人单位应当与劳动者续订劳动合同。当事人就劳动合同期限协商不一致的，其续订的劳动合同期限从签字之日

起不得少于1年；劳动者在用人单位连续工作满10年以上，劳动者要求续订无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其续订无固定期限劳动合同。

用人单位经与劳动者协商一致，可以解除劳动关系，并向劳动者支付经济补偿金；劳动者要求解除劳动关系的，劳动关系即行解除，用人单位可以不支付经济补偿金。

## **第六章 法律责任**

**第四十六条** 用人单位有下列情形之一的，给劳动者造成损害的，应当支付赔偿金：

（一）招用劳动者未订立劳动合同，或者劳动合同期限届满后存在劳动关系而未续订劳动合同的；

（二）由于用人单位的原因订立的劳动合同无效或者部分无效的；

（三）违反本规定或者劳动合同约定解除劳动合同的；

（四）解除劳动合同未按照规定支付劳动者经济补偿金的；

（五）用人单位违反有关规定或者劳动合同约定侵害女职工或者未成年工合法权益的；

（六）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的；

(七) 法律、法规规定的其他情形。

赔偿金标准按照国家和本市有关规定执行。

**第四十七条** 用人单位违反本规定第四十条规定，终止劳动合同未提前 30 日通知劳动者的，以劳动者上月日平均工资为标准，每延迟 1 日支付劳动者 1 日工资的赔偿金。

**第四十八条** 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，除劳动者承担直接赔偿责任外，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

**第四十九条** 劳动者违反本规定或者劳动合同约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，应当赔偿下列损失：

- (一) 用人单位为录用劳动者直接支付的费用；
- (二) 用人单位为劳动者支付的培训费用；
- (三) 对生产、经营和工作造成的直接经济损失。

**第五十条** 因劳动者存在本规定第三十条第(二)项、第(三)项规定的情形，被用人单位解除合同，且给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

**第五十一条** 用人单位违反本规定第二十四条规定的，由人力资源和社会保障部门责令改正，并可以对用人单位处以 1000 元以上 3 万元以下罚款。

## 第七章 附则

**第五十二条** 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。