



厦门市劳动保障监察执法常用标准（一）

□赖明智 李小云 纪锡坚

一、用人单位规章制度类

项目	内容	法律依据
规章制度制定的程序	<p>用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。</p> <p>在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。</p> <p>用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。</p>	<p>《劳动合同法》 第四条第二、三、四款</p>
规章制度的内容	<p>有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益</p>	<p>《劳动合同法》 第四条第二款</p>
违反法律法规的规章制度的后果	<p>用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；</p> <p>有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；</p>	<p>《劳动合同法》 第三十八条第四项、 第四十六条第一项</p>
	<p>用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。</p>	<p>《劳动合同法》 第八十条</p>
	<p>用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。</p>	<p>《劳动法》 第八十九条</p>

二、劳动合同类

2.1 劳动合同的种类

项目	内容		法律依据
劳动合同种类	固定期限、无固定期限、以完成一定的工作任务为期限		《劳动合同法》第十二条
劳动合同种类名称的定义	固定期限劳动合同	固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。	《劳动合同法》第十三条
	无固定期限劳动合同	指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同	《劳动合同法》第十四条
	以完成一定工作任务为期限的劳动合同	指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。	《劳动合同法》第十五条
劳动合同应具备条款	(一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人； (二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码； (三) 劳动合同期限； (四) 工作内容和工作地点； (五) 工作时间和休息休假； (六) 劳动报酬； (七) 社会保险； (八) 职业危害防护； (九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。		《劳动合同法》第十七条
劳动合同约定条款	劳动合同除必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。		《劳动合同法》第十七条
劳动合同签订形式	应当以书面形式		《劳动合同法》第十条
备注	变更劳动合同，应当采用书面形式		《劳动合同法》第三十五条

2.2 试用期规定

合同期限	试用期限	法律依据
三个月以上不满一年	不得超过一个月	《劳动合同法》第十九条第一款
一年以上不满三年	不得超过二个月	
三年以上固定期限和无固定期限合同	不得超过六个月	
以完成一定工作任务与劳动合同期限不满三个月的	不得约定试用期	《劳动合同法》第十九条第三款
非全日制用工	不得约定试用期	《劳动合同法》第七十条
备注	仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限	《劳动合同法》第十九条第四款
	试用期包含在劳动合同期限内	《劳动合同法》第十九条第四款
	同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期	《劳动合同法》第十九条第二款

2.3 无效劳动合同

项目	内容	法律根据
无效劳动合同的情形	(一) 违反法律、行政法规的劳动合同； (二) 采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。	《劳动法》 第十八条第一款
	(一) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的； (二) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的； (三) 违反法律、行政法规强制性规定的。	《劳动合同法》 第二十六条 第一款
无效劳动合同后果	由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。	《劳动法》 第九十七条
	劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。	《劳动合同法》 第二十八条
	用人单位有下列情形之一的，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失： (二) 由于用人单位的原因订立无效劳动合同，或订立部分无效劳动合同的。	《违反《劳动法》 有关劳动合同规定的 赔偿办法》 第二条、第三条
备注	<p>“法律、行政法规”既包括现行的法律、行政法规，也包括以后颁布实行的法律、行政法规，既包括劳动法律、法规，也包括民事、经济方面的法律、法规。（《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第十七条）</p> <p>“欺诈”是指：一方当事人故意告知对方当事人虚假的情况，或者故意隐瞒真实的情况，诱使对方当事人作出错误意思表示的行为；</p> <p>“胁迫”是指以给公民及其亲友的生命、健康、荣誉、名誉、财产等造成损害为要挟、迫使对方作出违背真实的意思表示的行为。</p> <p>无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。（《劳动法》第十八条第二款）</p> <p>劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。（《劳动合同法》第二十七条）</p> <p>对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。（《劳动合同法》第二十六条第二款）</p>	

2.4 无固定期限劳动合同

项目	内容	法律根据
<p>签订无固定期限劳动合同情形</p>	<p>用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：</p> <p>（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；</p> <p>（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；</p> <p>（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。</p> <p>用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。</p>	<p>《劳动合同法》 第十四条</p>
<p>签订无固定期限劳动合同原则</p>	<p>除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。</p> <p>《劳动合同法》第十八条：劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，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劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。</p>	<p>《劳动合同法实施条例》 第十一条</p>
<p>备注</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。（《劳动合同法实施条例》第九条） 2、劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。（《劳动合同法实施条例》第十条） 3、本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。（《劳动合同法》第九十七条第一款） 	



厦门市劳动保障监察执法常用标准（二）

□赖明智 李小云 纪锡坚

2.5 未签订劳动合同法律后果

项目	内容	法律依据
未与劳动者签订劳动合同的后果	<p>用人单位与劳动者建立劳动关系不依法订立劳动合同的，由劳动保障行政部门责令改正。</p> <p>有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正；对有第（一）项、第（二）项或者第（三）项规定的行为的，处2000元以上2万元以下的罚款：</p> <p>（三）经劳动保障行政部门责令改正拒不改正，或者拒不履行劳动保障行政部门的行政处理决定的；</p>	《劳动保障监察条例》第二十四条、第三十条
	<p>用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。</p> <p>用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。</p>	《劳动合同法》第十四条第三款、第八十二条第一款
	<p>用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，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的规定支付经济补偿。</p> <p>前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。</p> <p>用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。</p>	《劳动合同法实施条例》第六条、第七条
	<p>用人单位违反本规定，不订立劳动合同的，由劳动保障行政部门限期改正，并可按实际人数每人每月五十元处以罚款。</p>	《厦门市劳动管理规定》第二十九条
不与劳动者签订无固定期限劳动合同的后果	<p>用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。</p>	《劳动合同法》第八十二条第二款

2.6 用人单位不需要支付经济补偿金的情形

项目	内容	法律依据
协商一致解除劳动合同情形	由劳动者提出动议，并依照劳动合同法第三十六条规定与用人单位协商一致解除劳动合同。	《劳动合同法》 第三十六条、 第四十六条第二项
劳动者辞职	劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。	《劳动合同法》 第三十七条
劳动者过失性解除劳动合同情形	劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同： （一）在试用期间被证明不符合录用条件的； （二）严重违反用人单位的规章制度的； （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的； （四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的； （五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的； （六）被依法追究刑事责任的。	《劳动合同法》 第三十九条
劳动合同终止情形	用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订，用人单位依照劳动合同法第四十四条第一项终止固定期限劳动合同的。	《劳动合同法》 第四十四条、 第四十六条第五项
	有下列情形之一的，劳动合同终止： （二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的 （三）劳动者死亡、或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的：	《劳动合同法》 第四十四条第二、三项
	劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。	《劳动合同法实施条例》 第二十一条

2.7 用人单位解除或终止劳动合同并支付经济补偿金的情形

项目	内容	法律依据
劳动者被迫解除劳动合同情形	<ol style="list-style-type: none"> 1、用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者解除劳动合同的； 2、用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者解除劳动合同的； 3、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同的； 4、用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益，劳动者解除劳动合同的； 5、用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，劳动者解除劳动合同的； 6、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，劳动者解除劳动合同的； 7、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的； 	《劳动合同法》第三十八条、第四十六条第一项
解除劳动合同情形	<ol style="list-style-type: none"> 1、用人单位向劳动者提出解除劳动合同，并与劳动者协商一致而解除劳动合同的； 2、劳动者患病或者非因工负伤，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工作，用人单位提前30日书面通知劳动者或者额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同的； 3、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，用人单位提前30日书面通知劳动者或者额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同的； 4、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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议，用人单位提前30日书面通知劳动者或者额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同的； 5、用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的； 6、用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的； 7、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员，用人单位依法定程序裁减人员的； 8、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，用人单位依法定程序裁减人员的。 	《劳动合同法》第三十六条、第四十条、第四十一条、第四十六条第二、三、四项
终止劳动合同情形	<ol style="list-style-type: none"> 1、劳动合同期满，除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，由用人单位终止固定期限劳动合同的； 2、因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的； 3、因用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散而终止劳动合同的。 	《劳动合同法》第四十四条、第四十六条第五、六项
	以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。	《劳动合同法实施条例》第二十二条
终止劳动关系情形	用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同，应当向劳动者每月支付2倍工资，并与劳动者补订劳动合同；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的规定支付经济补偿金。	《劳动合同法实施条例》第六条第一款

2.8 经济补偿金计算标准

项目	内容	法律依据
计算经济补偿金的标准	<p>经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。</p> <p>劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。</p> <p>本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。</p>	《劳动合同法》第四十七条
	<p>劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。</p>	《劳动合同法实施条例》第二十七条
年限合并及经济补偿	<p>劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。</p>	《劳动合同法实施条例》第十条
经济补偿的分段计算	<p>本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。</p>	《劳动合同法》第九十七条
备注	<ol style="list-style-type: none"> 1、用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。 2、劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。 3、用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。 	《劳动合同法》第五十条

2.9 可以终止劳动合同的情形

项目	内容	法律依据
终止劳动合同的情形	<p>有下列情形之一的，劳动合同终止：</p> <p>(一) 劳动合同期满的；</p> <p>(二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；</p> <p>(三) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；</p> <p>(四) 用人单位被依法宣告破产的；</p> <p>(五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；</p> <p>(六) 法律、行政法规规定的其他情形。</p>	《劳动合同法》第四十四条
	<p>劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。</p>	《劳动合同法实施条例》第二十一条
备注	<p>以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。</p>	《劳动合同法实施条例》第二十二条
	<p>用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件</p>	《劳动合同法实施条例》第十三条

2.10 用人单位不可以终止、解除劳动合同的情形

项目	内容	法律依据
不得解除劳动合同的情形	<p>劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：</p> <p>（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；</p> <p>（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；</p> <p>（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；</p> <p>（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；</p> <p>（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；</p> <p>（六）法律、行政法规规定的其他情形。</p>	《劳动合同法》第四十二条
解除劳动合同情形	<p>除劳动法第二十五条规定的情形外，劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期期满为止。</p>	《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第三十四条
	<p>劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。</p>	《劳动合同法》第四十五条
	<p>基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间；非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。但是，任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。</p>	《工会法》第十八条
	<p>劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。</p>	《劳动合同法实施条例》第十七条

2.11 用人单位违法解除或终止劳动合同

项目		内容	法律依据
用人单位违法解除或终止劳动合同情形	违法解除的实体事实情形	(1) 未与劳动者协商一致而解除； (2) 未出现用人单位单方可以随时通知解除、预告解除、裁员情形而解除； (3) 有不得解除情形而解除的。	《劳动合同法》第四十二条
	违法解除的程序事实情形	(1) 预告解除应书面通知而未书面通知的； (2) 单方解除未经通知工会的； (3) 劳动者患病或非工负伤，在规定的医疗期后不能从事原工作，用人单位不另行安排工作即予解除的； (4) 劳动者不能胜任工作，未经培训或者调整工作岗位即予解除的； (5) 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，用人单位未与劳动者协商即予解除的； (6) 裁员未按规定程序的；	《劳动合同法》第四十条、第四十一条、第四十三条
	违法终止的事实	(1) 劳动合同期满应当续订而终止的，主要指连续工龄满10年后和2次固定期限劳动合同期满后的终止； (2) 有延缓终止情形而直接终止的。	《劳动合同法》第十四条、第四十五条
违法解除或终止劳动合同的后果		用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。	《劳动合同法》第四十八条
赔偿标准		用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。	《劳动合同法》第八十七条
备注		用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。	《劳动合同法实施条例》第二十五条

热线问答

问：劳动合同包括哪几种，有什么差别？

答：劳动合同种类包括：常见的标准用工劳动合同包括固定期限、无固定期限和以完成一定的工作任务为期限的合同三种。

固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

无固定期限劳动合同，指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同，指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

法律规定劳动合同应具备哪些条款？
劳动合同必备条款不全的，
单位应承担哪些责任？

问：

答：根据《劳动合同法》第十七条规定，劳动合同应具备以下条款：

- 1、用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
 - 2、劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
 - 3、劳动合同期限；
 - 4、工作内容和工作地点；
 - 5、工作时间和休息休假；
 - 6、劳动报酬；
 - 7、社会保险；
 - 8、劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
 - 9、法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。
- 用人单位与劳动者还可以约定

试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

根据《劳动合同法》第八十一条规定：用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款的，由劳动行政部门责令改正；经劳动保障行政部门责令改正拒不改正，处2000元以上2万元以下的罚款。给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

问：哪些情况下，用人单位必须和劳动者签订无固定期限合同？

答：《劳动合同法》第十四条用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

- (一) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的；
- (二) 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；
- (三) 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

根据《劳动合同法实施条例》第十一条规定：除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

问：用人单位未与员工签订劳动合同可能面临的后果

答：1、用人单位与劳动者建立劳动关系不依法订立劳动合同的，由劳动保障行政部门责令改正；并可按每人每月50元标准处以罚款。

2、经劳动保障行政部门责令改正拒不改正，处2000元以上2万元以下的罚款。

3、用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

4、用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

5、用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，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的规定支付经济补偿。

6、用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

7、用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

问： 用人单位签订无效合同应该承担什么责任？

答： 根据《劳动法》和《劳动合同法》等法律规定：由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿劳动者损失责任。劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

问： 劳动合同法对试用期的设置有更为严格规定，请问具体的规定如何？

答： 为便于用人单位和劳动者了解有关试用期的设置期限规定，大家可参考下面表格：

试用期的规定		
合同期限	试用期限	法律依据
三个月以上不满一年	不得超过一个月	《劳动合同法》第十九条第一款
一年以上不满三年	不得超过二个月	
三年以上固定期限和无固定期限合同	不得超过六个月	
以完成一定工作任务与劳动合同期限不满三个月	不得约定试用期	《劳动合同法》第十九条第三款
非全日制用工	不得约定试用期	《劳动合同法》第七十条
试用期次数	同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期	《劳动合同法》第十九条第二款
违法使用试用期的责任	仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。 用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。	《劳动合同法》第十九条第四款，第八十三条
备注	试用期包含在劳动合同期限内	《劳动合同法》第十九条第四款