附件10

用人单位劳动合同管理常见问题

一、哪些单位用工要订立劳动合同？

中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（包含依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会）与劳动者建立劳动关系，应当订立劳动合同。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，除法律另有规定，也应当订立劳动合同。

二、劳动合同中都包括哪些内容？

劳动合同中应包括以下内容：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。

劳动合同除前款规定的必备条款外，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。

三、用人单位制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项，要经过什么程序？

用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定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；并将该规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

四、劳动关系从何时建立？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

五、用人单位招用劳动者时，劳动者有什么知情权？

用人单位招用劳动者时，应如实告知劳动者录用条件、工作内容、工作条件、工作地点、劳动报酬、工时制度、企业安全生产状况、职业危害以及劳动者要求了解的其他情况。

六、用人单位有权了解劳动者哪些情况？

用人单位有权了解劳动者健康状况、知识技能和工作经历等与录用条件和订立劳动合同直接相关的情况，劳动者应当如实说明并按照用人单位要求提供书面材料。

七、建立劳动关系后，应在多长时间内订立书面劳动合同？

建立劳动关系后，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

八、用人单位不与劳动者订立书面劳动合同怎么办？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、第八十二条的规定，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。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。

如用人单位不与劳动者订立书面劳动合同，劳动者可拨打咨询服务电话12333向劳动监察部门举报投诉。

九、劳动者不与用人单位订立书面劳动合同怎么办？

用人单位应自用工之日起一个月内与劳动者订立书面劳动合同。劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位可以书面通知劳动者限期订立劳动合同，逾期劳动者仍不同意订立的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系。劳动者按照约定或用人单位的相关规定办结工作交接时，用人单位一次性支付应结未结的工资福利待遇。

用人单位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两倍的工资，并及时与劳动者协商补订书面劳动合同。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。劳动者按照约定或用人单位的相关规定办结工作交接时，用人单位依法一次性支付经济补偿和应结未结的工资福利待遇。

十、劳动合同是否必须经用人单位与劳动者双方签字才能生效？

劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动者必须本人签字，不能由他人代签。

十一、哪些情况下用人单位必须与劳动者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，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同：1．劳动者在该用人单位连续工作满十年的；2．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；3．连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《中华人民共和国劳动合同法》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。

十二、无固定期限劳动合同就是终身劳动合同吗？

无固定期限劳动合同并非“终身合同”，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第三十七条、第三十八条、第三十九条、第四十条、第四十一条，无论是用人单位还是劳动者都可以依法解除劳动合同。

十三、哪些情况下，用人单位不得与劳动者约定试用期？

依据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条、第七十条规定，以下情形用人单位不得与劳动者约定试用期：1．同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，用人单位对同一劳动者，在续订劳动合同时，不能再约定试用期；2．是以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期；3．非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

十四、用人单位与劳动者约定试用期的，其上限如何确定？

劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

十五、用人单位在订立劳动合同时是否可以与劳动者约定违约金？

根据《中华人民共和国劳动合同法》，以下情形用人单位可以与劳动者约定违约金：1．用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期同时约定违约金。2．对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并同时约定违约金。除以上情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

十六、用人单位发生合并、分立或者主要负责人变更，原劳动合同怎么办？

用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

十七、用人单位违法解除或者终止劳动合同的，应当怎么处理？

用人单位违反《中华人民共和国劳动合同法》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《中华人民共和国劳动合同法》第87条规定支付赔偿金。

十八、劳动合同解除或者终止后，用人单位应当履行哪些义务？

劳动合同解除或者终止后，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。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。

十九、劳动合同解除或者终止后，劳动者应当履行哪些义务？

劳动合同解除或者终止后，劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。