

订立劳动合同有讲究

不知道这些你就亏大了

普法课堂

■通讯员郑珊珊

劳动合同规定了双方在劳动关系中的权利义务,是维护劳动者和用人单位合法权益的重要依据,对于保护劳动者的权益尤为重要。但实践中,因劳动合同订立不规范导致的劳动争议时有发生。余姚市人民法院总结梳理了订立劳动合同时要注意的问题,供广大劳动者及企业学习参考,避免陷入“坑”。

劳动者订立劳动合同有没有年龄要求?

作为劳动者而言,一般来说需年满16周岁。

《中华人民共和国劳动法》第五十五条规定,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,必须遵守国家有关规定,并保障其接受义务教育的权利。其中,娱乐场所招聘需年满18周岁。《中华人民共和国未成年人保护法》第六十一条第二款规定,营业性娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所等不适宜未成年人活动的场所不得招用已满十六周岁的未成年人。

在什么时间、以什么形式订立劳动合同?

建立劳动关系一个月内,以书面形式订立劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法》第十条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

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。

超过一个月还没订立劳动合同,用人单位该承担什么责任?

用人单位需支付二倍工资。

《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款规定,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。但需要注意的是,非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同,但后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

劳动合同期限分为哪几种?

劳动合同期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限。

固定期限劳动合同,指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致,可以订立固定期限劳动合同。

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。



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。需要注意的是,此类合同不得约定试用期。

什么情况下应当订立无固定期限劳动合同?

《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第二款、第三款规定,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,且劳动者没有在试用期间被证明不符合录用条件,以及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的情形,续订劳动合同时。

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。

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。

劳动合同期满后继续用工,还需要重新签劳动合同吗?

固定期限劳动合同期满后,如需继续用工,需要在前一个劳动合同期满后一个月内,重新续签劳动合同。如果超过一个月没有签订劳动合同,需按二倍工资支付。

劳动合同必备条款有哪些?

《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定,劳动合同应当具备以下条款:

(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、住址和居民身份证件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)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

(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

方当初的真实约定举证,让劳动者陷入被动。

什么情况下劳动合同会被认定无效?

《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定,下列劳动合同无效或者部分无效:

(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。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。

在实践中,导致劳动合同无效的常见情形有以下两种:

一是用人单位对劳动者学历、专业技能有特别要求的情况下,劳动者伪造学习、专业技能证书的,属于劳动者以欺诈的手段订立劳动合同的情形;二是劳动合同中有放弃缴纳社保、用人单位有任意调岗权、劳动者不得请假、放弃加班费、裁员后放弃经济补偿金、放弃工伤伤残待遇、合同期不准谈恋爱结婚生育等用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的条款。

劳动合同中可以随意约定试用期吗?

不能,最长不超过6个月。

《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定,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。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。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。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同期仅约定试用期的,试用期不成立。

劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

劳动合同中约定了服务期,可以提前离职吗?

可以,但要支付相应违约金。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条规定,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。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过用人单位提供的培训费用。

用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过用人单位提供的培训费用。

<p