

欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第四节

劳动合同与劳动关系



## 六、劳动合同与劳动关系有什么联系？

劳动合同是劳动关系建立、变更和终止的一种法律形式。劳动合同包括固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限三种形式。

**用人单位须注意，根据法律规定：**

- 1) 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。
- 2) 建立劳动关系，应当同时订立书面劳动合同。



## 六、劳动合同与劳动关系有什么联系？

1) 保证劳动者签收劳动合同。劳动合同签收制度并不是一项法定要求。《劳动合同法》第8条、第81条法律仅对用人单位明确告知劳动合同内容和将劳动合同交付劳动者有所规定。

但是，在实践中往往存在用人单位将劳动合同发给劳动者签字，却缺乏记录和相关证据，甚至缺乏有效的督促程序，导致劳动者拖延签订劳动合同，但用人单位无法举证的情况。



## 用人单位在劳动合同订立时应注意两个问题：

在这种情况下，企业反而将面临拖延不签订劳动合同的风险。因此，为避免不必要的赔偿，企业有必要对劳动合同的签收实行有效管理和记录，例如，要求员工在收到企业交付的劳动合同时填写劳动合同签收单。



## 用人单位在劳动合同订立时应注意两个问题：

此外，如劳动者拖延不签订劳动合同，用人单位应发出书面通知。《劳动合同法实施条例》第5条规定，自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，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，无须向劳动者支付经济补偿，但是，应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。



## 用人单位在劳动合同订立时应注意两个问题：

2) 企业也需对一些地方性法规关于用工前违约责任的规定予以关注。如《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第17条规定：“用人单位在与劳动者在用工前订立劳动合同，尚未用工，有《劳动合同法》第40条第2项，第41条第1款第1、2、3、4项规定情形之一的，用人单位可以提前通知劳动者解除劳动合同，不需支付经济补偿金，但应当支付劳动者为订立和准备履行劳动合同而支出的必要费用”



## 用人单位在劳动合同订立时应注意两个问题：

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同，尚未用工，用人单位违法解除劳动合同，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无法履行的，用人单位应当支付劳动者相当于一个月工资标准的赔偿金和为订立、准备履行劳动合同而支出的必要费用。”



## 操作提示:

1) 法律明确规定建立劳动关系的唯一标准是实际提供劳动。只要劳动者实际提供劳动,用人单位实际用工,就建立了劳动关系。劳动者不论是否签订了书面劳动合同,都将受到同等的保护。

2) 书面劳动合同签订在前、实际用工在后的,劳动关系自实际提供劳动之日起建立。劳动关系的建立晚于书面劳动合同的签订日,劳动关系建立之前,尽管已经签订劳动合同,但该劳动合同因约定起始时间未到,从而尚未生效。





## 操作提示:

3) 实际用工在前, 签订书面劳动合同在后的, 劳动关系早于书面劳动合同建立, 劳动关系的建立不受未签订书面劳动合同的影响。

4) 劳动者在实际提供劳动的同时签订书面劳动合同的, 劳动合同签订期、劳动关系建立期和实际提供劳动期三者是一致的。



## 操作提示:

5) 由于劳动合同的订立与劳动关系的建立是不同的, 所以用人单位在录用过程中, 至迟应在一个月内在与劳动者签订劳动合同, 否则将导致相应的经济损失, 即有义务就没有签订劳动合同的用工期间, 向劳动者支付双倍工资。而且, 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。



# 操作提示:

## 6) 用人单位应当建立职工名册备查。

《劳动合同法》要求用人单位建立职工名册的目的有两个:

有些劳动争议是有关劳动关系是否存在的争议,对此,劳动者自己很难举证,但可以请求让用人单位提供职工名册等文件加以证明。同样,用人单位也可以以职工名册来证明劳动关系是否存在;

便于劳动行政部门依法监督检查。劳动行政部门要依法履行监督检查的职责,必须要掌握企业实际用工等情况。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识  
强大您的事业

