

# 没签劳动合同能主张两倍工资吗?

## 人社政策 你问我答

劳动合同是保障劳资双方合法权益的重要依据。那么,劳动合同应该何时签?没签劳动合同,能主张两倍工资吗?劳动合同期满公司未续签,员工继续在该公司工作,可以主张继续工作期间两倍工资吗?劳动合同必备条款有哪些?本期“人社政策你问我答”为您进行解答。

□本报记者 张沁

### A▶ 劳动合同应该何时签?

《中华人民共和国劳动合同法》第十条规定,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。因此,无论用人单位是否与劳动者约定试用期,均应自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

如果没签劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:(一)工资支付凭证或记录(职工工

资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;(二)用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件;(三)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录;(四)考勤记录;(五)其他劳动者的证言等。

其中,第(一)(三)(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

### B▶ 没签劳动合同,能主张两倍工资吗?

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六、七条,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两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同。

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。

那么,劳动合同期满公司未续签,员工继续在该公司工作,可以主张继续工作期间两倍工资吗?

劳动合同期满,劳动者继续在用人单位工作,用人单位应当依法与劳动者订立书面劳动合同,超过一个月仍未订立书面劳动合同的,劳动者可以主张用人单位每月支付两倍的工资。

### C▶ 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:

用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;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;劳动合同期限;工作内容和工作

地点;工作时间和休息休假;劳动报酬;社会保险;劳动保护、劳动条件和职业危害防护;法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。除了以上必备条款,在劳动合同中,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。

# 高温天气劳动保护指南来了

当前,我市已进入盛夏季节,多地发布高温预警。高温天气劳动保护事关劳动者身体健康和用人单位安全生产。根据《山东省高温天气劳动保护办法》(省政府令第239号)及相关法律法规规定,要切实保障劳动者合法权益。

□本报记者 张沁

## 高温天气作业规定要记牢

用人单位要充分履行主体责任,合理安排劳动者在高温天气下的户外工作时间,尽量避开酷热时段作业。

日最高气温达到40℃及以上,当日应当停止户外露天作业;日最高气温达到37℃以上至40℃以下,全天户外露天作业时间不得超过5小时,11时至16时应当暂停户外露天作业;日最高气温达到35℃以上至37℃以下,应当采取换班轮休等方式,缩短连续作业时间,并且不得安排户外露天作业劳动者加班加点。

用人单位采取空调降温等措施,使工作场所温度低于33℃的,以及因行业特点不能停工或者因生产、人身财产安全和公众利益需要紧急处理的,不适用前款规定。

## 防暑降温措施须到位

用人单位应当保证高温天气期间的生产环境安全,为从事高温天气作业的劳动者提供符合要求的个人防护用品、防暑降温饮料等,营造安全的工作环境。提供的清凉饮料等不能充抵防暑降温费。

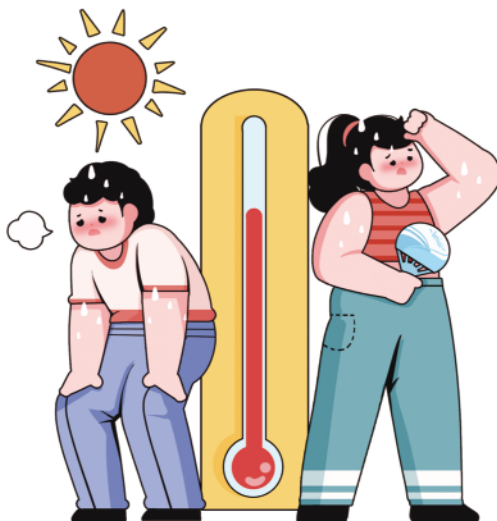
特别提醒:不得安排怀孕女职工和未成年工在35℃以上的高温天气下从事户外作业及在33℃以上的工作场所作业。对不适宜高温天气作业的劳动者,应及时协商调整工作任务。对出现中暑等症状的劳动者,要立即采取相应救治措施,必要时及时送医治疗。

劳动者在高温天气期间因工作发生中暑的,用人单位应当安排劳动者停止作业,立即救治;认定为工伤的,依法享受工伤保险待遇。

## 防暑降温费按时足额发放

用人单位要合理确定高温天气下劳动者的工作量和劳动强度,不得因高温天气停工、缩短工作时间扣除或降低劳动者工资待遇。

防暑降温费标准方面,根据《关于发布企业职工防暑降温费标准的通知》,从事室外作业和高温作业人员每人每月300元,其他作业人员每人每月180元,全年按6月、7月、8月、9月共4个月计发。防暑降温费列入企业成本费用,企业在岗位提供正常劳动的职工列入发放范围。职工未正常出勤的,企业可按其实际出勤天数折算发放。



# 职称评审信息这样查询

□本报记者 张沁

职称评审结果是专业技术人才招聘、考核、晋升等的重要依据。职称评审有哪些基本程序?职称评审信息怎么查?对职称查询结果有疑问怎么办?潍坊市人社部门带您了解。

## 职称评审有哪些基本程序?

申报、审核。申报人应满足申报条件要求,按照规定提交申报材料;申报人所在工作单位先对申报材料进行核实,在单位内部进行公示后,逐级报职称评审委员会组建单位审核。

评议组或评审专家评议。对申报人提出评议意见,作为评审会议表决的参考。

评审。评审委员会组建单位组织召开评审会议,采取少数服从多数的原则进行投票表决。

评审结果公示。职称评审委员会组建单位应当对评审结果进行不少于5个工作日的公示,接受社会监督。

评审结果确认、备案。经公示无异议的评审通过人员,由人力资源社会保障行政部门或者职称评审委员会组建单位确认;具有职称评审权的用人单位,其评审通过人员应当向职称评审委员会核准部门备案。

## 职称评审信息怎么查?

人力资源社会保障部开通了全国职称评审信息查询平台,面向各地人力资源社会保障部门、用人单位及个人提供跨地区职称信息核验查询服务。

用户可通过www.12333.gov.cn网页、12333手机客户端、人力资源社会保障部门门户网站、“人力资源和社会保障部”微信公众号等多种渠道登录使用。

## 对职称查询结果有疑问怎么办?

职称评审采取属地化管理,查询平台的职称评审信息由各职称评审机构统计上报。按照“谁上报、谁负责”的原则,如对查询结果有疑问,可联系相应职称评审机构。各地职称评审的咨询电话可从职称评审信息查询说明中获取。