

续签劳动合同 这些知识点要掌握



劳动合同是守护职场人合法权益的核心法律保障，劳动合同到期续签是职场常见场景，但很多劳动者对续签的各类细则、法律规定并不清楚。潍坊市人社部门带大家了解续签劳动合同的常见疑问，帮大家规避职场风险、保障自身权益。

□本报记者 张沁

续签劳动合同，单位还需要给劳动者劳动合同吗？

当然要给。

《中华人民共和国劳动合同法》第十六条第二款规定，劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

续签劳动合同，能再次设置试用期吗？

《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

需要注意的是，劳动者再次入职此前工作过的企业，即使岗位不同，也不需要再约定试用期。

劳动合同到期未续签继续工作，劳动关系怎么算？

《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

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。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条规定，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，无需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。

第六条规定，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。

第七条规定，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。

劳动者合法权益受到侵害的，按《中华人民共和国劳动合同法》第七十七条规定，有权要求有关部门依法处理或者依法申请仲裁、提起诉讼。

法条链接

《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条 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。

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。

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。

第七十七条 劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。

第八十二条 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二倍的工资。

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。



高校毕业生 求职、技能提升政策请查收

就业是最基本的民生。高校毕业生就业关系千家万户。潍坊市人社部门带您详细了解相关求职、技能提升支持政策，助力高校毕业生好就业、就好业。

□本报记者 张沁

一、鼓励高校毕业生求职政策

一次性求职补贴

对在毕业学年积极求职的低保家庭、零就业家庭、特困人员中的高校毕业生，残疾及获得国家助学贷款的高校毕业生，给予一次性求职补贴。

二、支持高校毕业生提升就业能力政策

职业培训补贴

1. 毕业年度高校毕业生参加就业技能培训和创业培训，培训后取得符合规定证书的（包括职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书），给予补贴。

2. 对企业新录用的毕业年度高校毕业生，与企业签订一年以上期限劳动合同，并于签订劳动合同之日起一年内参加由企业依托所属培训机构或政府认定的培训机构开展岗位技能培训，培训后取得符合规定证书的，给予职业培训补贴。

对按照国家有关规定参加企业新型学徒制培训、技师培训的企业在职职工，培训后取得证书的，给予补贴。

职业技能评价补贴

对同一职业（工种）初次通过职业技能评价并取得符合规定证书（包括职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书，不含培训合格证）的毕业年度高校毕业生，给予补贴。

就业见习补贴

对吸纳离校2年内未就业高校毕业生和16岁-24岁登记失业青年参加就业见习的单位，给予就业见习补贴，用于支付见习人员见习期间基本生活费、为见习人员办理人身意外伤害保险以及对见习人员的指导管理费用。

对见习期未滿与见习人员签订劳动合同的，各地可给予剩余期限见习补贴，实施期限截至2026年12月31日。

劳动仲裁想快审 先看是否符合规定

发生劳动纠纷选择劳动仲裁，不少当事人都希望案件能尽快办结。劳动人事争议仲裁设有简易程序，符合条件的案件可提速审理。那么，哪些案件适用简易程序？哪些情形不得简易程序？本期“人社政策你问我答”，带大家读懂劳动仲裁简易程序相关规定。

□本报记者 张沁

人社政策
你问我答

哪些劳动人事争议案件可简易程序？

《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十六条 争议案件符合下列情形之一的，可以简易程序处理：

- （一）事实清楚、权利义务关系明确、争议不大的；
- （二）标的额不超过本省、自治区、直辖市上年度职工年平均工资的；
- （三）双方当事人同意简易程序处理的。

仲裁委员会决定简易程序处理的，可以指定一名仲裁员独任仲裁，并应当告知当事人。

哪些劳动人事争议案件不得简易程序？

《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十七条 争议案件有下列情形之一的，不得简易程序处理：

- （一）涉及国家利益、社会公共利益的；
- （二）有重大社会影响的；
- （三）被申请人下落不明的；

（四）仲裁委员会认为不宜简易程序处理的。

简易程序处理的案件经与被申请人协商同意，仲裁庭可以缩短或者取消答辩期。简易程序处理的案件，仲裁庭可以用电话、短信、传真、电子邮件等简便方式送达仲裁文书，但送达调解书、裁决书除外。

以简便方式送达的开庭通知，未经当事人确认或者没有其他证据证明当事人已经收到的，仲裁庭不得按撤回仲裁申请处理或者缺席裁决。

简易程序处理的案件，仲裁庭可以根据案件情况确定举证期限、开庭日期、审理程序、文书制作等事项，但应当保障当事人陈述意见的权利。

仲裁庭在审理过程中，发现案件不宜简易程序处理，怎么办？

《劳动人事争议仲裁办案规则》第六十一条 仲裁庭在审理过程中，发现案件不宜简易程序处理的，应当在仲裁期限届满前决定转为按照一般程序处理，并告知当事人。

案件转为按照一般程序处理的，仲裁期限自仲裁委员会受理仲裁申请之日起计算，双方当事人已经确认的事实，可以不再进行举证、质证。