索引号：	11220000013544525W/2021-00429	**分类：**	劳动关系;通知
发文机关：	吉林省人力资源和社会保障厅	**成文日期：**	2005 年 07 月 14 日
标题：	转发劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知		
发文字号：	吉劳社薪字〔2005〕205 号	**发布日期：**	2005 年 07 月 14 日

转发劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知

吉劳社薪字〔2005〕205 号

各市州劳动保障局、省中直单位：

现将劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]12 号）转发给你们，并结合我省实际，提出如下要求，请一并认真贯彻执行。

1、建立和完善劳动合同制度是贯彻落实《劳动法》的核心内容之一，是市场经济条件下促进劳动关系和谐稳定的有效途径。各级劳动保障部门要把建立和完善劳动合同制度，加强劳动合同管理、规范用人单位用工行为作为一项重要工作来抓。要从协调劳动关系的源头抓起，积极采取有力措施，加大工作力度，不断提高劳动合同签订率，从源头上确保劳动关系的和谐稳定。

2、切实加强劳动合同管理。要按照《关于进一步规范劳动合同管理妥善处理劳动关系有关问题的意见》（吉劳社薪字[2005]76 号）的要求，重点指导用人单位加强劳动合同的签订、履行、变更、续订、解除、终止等环节的基础管理，规范工作程序，切实保证劳动合同的履行。

3、加强监督，开展执法检查。劳动工资（就业）科（处）要积极协调劳动监察部门，不断加大对劳动合同实施情况的监督检查力度，争取每年开展一次对劳动合同签订及履行情况的专项检查活动，促进劳动合同制度的不断规范和完善。

吉林省人力资源和社会保障厅

2005 年 7 月 14 日

主题词：转发 劳动关系 通知

抄送：省社会保险公司

吉林省劳动和社会保障厅办公室 2005 年 7 月 14 日印发

关于确立劳动关系有关事项的通知

劳社部发〔2005〕12 号

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅(局)：

近一个时期，一些地方反映部分用人单位招用劳动者不签订劳动合同，发生劳动争议时因双方劳动关系难以确定，致使劳动者合法权益难以维护，对劳动关系的和谐稳定带来不利影响。为规范用人单位用工行为，保护劳动者合法权益，促进社会稳定，现就用人单位与劳动者

确立劳动关系的有关事项通知如下：

一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；

(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

二、用人单位未与劳动者签订劳动合同，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，(一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

三、用人单位招用劳动者符合第一条规定的情形的，用人单位应当与劳动者补签劳动合同，劳动合同期限由双方协商确定。协商不一致的，任何一方均可提出终止劳动关系，但对符合签订无固定期限劳动合同条件的劳动者，如果劳动者提出订立无固定期限劳动合同，用人单位应当订立。

用人单位提出终止劳动关系的，应当按照劳动者在本单位工作年限每满一年支付一个月工资的经济补偿金。

四、建筑施工、矿山 企业 等用人单位工程(业务)或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。

五、劳动者与用人单位就是否存在劳动关系引发争议的，可以向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。