

点拨丛书 · 工会公职律师助你维权

如何化解 劳动纠纷

王晓南·著

RUHE HUAJIE
LAODONG JIUFEN

纠纷

 中国工人出版社

点拨丛书·工会公职律师助你维权

如何化解 劳动纠纷

王晓南·著

 中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

如何化解劳动纠纷 / 王晓南著. —北京: 中国工人出版社, 2013.12
ISBN 978-7-5008-5686-3

I. ①如… II. ①王… III. ①劳动争议 - 劳动法 - 基本知识 - 中国
IV. ①D922.591

中国版本图书馆CIP数据核字 (2013) 第284984号

如何化解劳动纠纷

出版人 李庆堂
责任编辑 张振宇 王 淇
责任校对 孙迺伟
责任印制 栾征宇
出版发行 中国工人出版社
地 址 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编: 100120
网 址 <http://www.wp-china.com>
电 话 (010) 62350006 (总编室) (010) 62005039 (营销出版部)
(010) 62005038 (工会与劳动关系分社)
发行热线 (010) 62004002 (010) 82081553 (传真)
经 销 各地书店
印 刷 北京市密东印刷有限公司
开 本 700毫米×1000毫米 1/16
印 张 14.5
字 数 280千字
版 次 2014年1月第1版 2014年1月第1次印刷
定 价 32.00元

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社营销出版部联系更换
版权所有 侵权必究

序 言^{*}

佟丽华

我多年来致力于中国农民工权益保障，不仅在北京建立了国内第一家依托专职律师为农民工提供免费法律援助的专门机构，也在全国各地推动成立了30家类似机构，培养了180多名富有社会责任感、热心法律援助事业的专职公益律师队伍。但我个人的力量毕竟是有限的，在行进的道路，我一直在寻找同路人，只有越来越多的人来关注中国劳动者权益保障、关注建立和谐稳定的劳动关系，劳动者权利才能得到更好的保障，社会才能和谐稳定。

我和王晓南律师是去年认识的，她慕名到我的中心参观考察，我们进行了交谈。她工作在我国沿海经济特区汕头市，和我一样，她有着同样扶弱济困、匡扶正义的激情与梦想，是我的同路人。她很喜欢法律，尤其对劳动法律制度有较深的研究、思考与见解。她是一位肯干事的人，办理了很多劳动争议案件，而且对每一起案件都进行深入思考，把切身的感悟与体会整理出来，从中探索新时期劳动纠纷的特点与规律，是一位具有学者气质的律师。一年多来，她在繁忙的工作之余，牺牲休息时间，把自己办案过程中的心得、体会进行了梳理、归纳和提炼，写出了30万字的书稿。本书就是在此基础上整理形成的。她不仅是协调劳动关系的实践者，也是思考劳动关系的研究者，我为她取得的成绩感到高兴。她请我为书作个序言，我没有理由拒绝，只能欣然接受：一者，这本书是王律师多年从事实务操作积累的成果，凝聚了她的智慧、心血与汗水，我应为这样的同路人加油鼓劲；二者，这本书的视角独特，没有单纯站在劳动者或经营者一方，而是站在“中立”的角度，从生动的案例出发，客观理清所涉及的法律关系，探究产生劳动纠纷背

* 本文作者为中共十八大代表，中华全国律师协会法律援助委员会主任，北京致诚农民工法律援助与研究中心主任。

后的原因，辨法析理，启迪他人。如何防范劳动纠纷，不仅是广大劳动者所关心的，也是企业经营者所关注的。

大家知道，从20世纪80年代开始，我国经历了从计划经济时代的固定工劳动制度，到市场经济条件下的劳动合同制度的跨越。特别是1995年《劳动法》实施以来，劳动关系发生了深刻而巨大的变化，劳动关系总体上呈现出多元化、市场化、复杂化的发展趋势。劳动关系从没有像今天这样为世人所关注，因为它已经成为影响社会稳定的重要因素之一。计划经济时代，经济成分主要是国营企业和集体企业，劳动者是企业的主人，劳动者和经营者都是为国家而劳动，劳资界限不明显，劳动关系比较简单，对社会的和谐稳定影响有限。在市场经济体制下，劳资双方是两个相对独立的利益群体，有各自的利益诉求，由于各自不同的利益而存在着明确的利益矛盾。一方面，劳资力量对比失衡，劳动者的弱势地位越来越显现，劳动者没有什么力量和能力与资本持有者进行谈判；另一方面，用人单位传统的管理手段、方式难以适应市场化劳动关系的变化。当前，劳资矛盾对立强化，协调劳动关系手段弱化，劳资双方诚信缺失，这给劳动关系的和谐稳定埋下了隐患。如何透过纷繁复杂的劳资关系，看清背后的法律关系，理清潜在的利益关系，正确处理劳资矛盾，不仅对用人单位或是劳动者，就是对整个社会而言，都显得尤为重要和迫切。

当前，我国正处于经济体制转轨、社会快速转型时期，利益多元化导致各种社会矛盾凸显。劳动关系是最基本、最重要的社会关系之一，与其他社会关系不同，劳动关系具有特有的属性与特点。为建立社会主义市场经济条件下新型劳动关系，近年来，我国相继制定了《矿山安全法》、《职业病防治法》、《安全生产法》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》等一批新的劳动法律法规，初步形成了中国特色社会主义劳动法律体系。但现实是生动的、鲜活的、丰富的，实践会不断提出新的问题。如果说法律的生命在于实践，那么，实践的意义就在于完善。我们不仅要推动现有法律法规真正实施，发挥法律应有的作用，还要在实践中不断探索与发现，推进法律的进一步完善。这是每一位法律工作者的责任与担当。

翻阅书稿不难发现，王律师不仅拥有丰富的劳动争议处理实践经验，而且有扎实的劳动法学理论造诣与积淀。她在从事劳动争议处理实践中，发现了我国劳动争议处理中存在的问题、劳资双方对劳动法律理解的误区，并对

这些问题进行了深入细致的剖析，相信读者定能从中获益。纵观全书，我感到以下几个特点值得称道：

第一，系统完整，体例清晰。本书的内容涵盖了劳动合同签订、履行、变更、解除整个劳动过程所涉及的各类重要问题，内容全面，深入细致，各章结构统一完整，清晰明确。

第二，客观中立，释解得当。本书严格遵守现行法律法规，对涉及的各类问题分别从劳动者和用人单位的角度出发，深入分析，客观支招，不偏不倚，具有较强的实用性。

第三，简明易懂，深入浅出。大多数读者对枯燥的法条不感兴趣，王律师以典型案例开路，引出法律问题，运用通俗易懂的语言，把晦涩难懂的法律条文阐释给读者，使读者一看便知。

第四，内容全面，方便实用。本书附加了一些自制的表格，把劳动关系的各个环节所涉及的法律问题通过图表的方式呈现出来，使读者一目了然。同时，还汇集了一些不常用但很实用的法律法规，方便读者查阅。

总之，本书是作者长期实践和思考所得的成果，是法理与情理融为一体的体现，既可以作为劳动法律的操作指南，也可以作为劳动法学研究思考的宝贵资料。

最后，借用一句格言：“愉快只是幸福的伴随现象，愉快如果不伴随以劳动，那么它不仅会迅速地失去价值，而且也会迅速地使人们的心灵堕落下来。”劳动者是美丽的，劳动也应该是愉悦的，虽然矛盾无处不在，但我也深信化盾之矛也无处不在，这把矛就在我们身边，就是我们的法律。

是为序。

2013年6月3日

是谁埋下劳动纠纷的地雷

劳动纠纷也叫劳动争议，它在劳动关系的建立、履行、解除和终止等环节都有可能发生。劳动者和用人单位如果不按法律行事，都会埋下劳动纠纷的地雷。

谈谈劳动关系的建立	2
一、劳动合同的订立	2
二、劳动合同的生效	8
谈谈复杂劳动关系	14
一、双重劳动关系	14
二、非全日制用工关系	19
三、劳务派遣用工	24
四、关联企业的劳动关系	31
五、非法用工问题	34

我的权利谁做主

不可否认，用人单位在劳动关系中占据主导地位，而劳动者处于弱势。事实上的不平等，需要法律的“矫正”。实践证明，只有平衡条件下的劳动关系才能保持长久的和谐稳定，用人单位才能持续健康发展，劳动者才能发挥聪明才智。

谈谈劳动合同的履行	44
-----------------	----

一、劳动合同期限	44
二、工作时间和休息休假	52
三、劳动报酬	62
四、劳动保护、劳动条件和职业危害防护	76
五、社会保险	81
谈谈特殊群体劳动合同的履行	91
一、女职工的特殊保护	91
二、未成年工的特殊保护	98
谈谈劳动合同的变更	102

好聚好散

劳动合同订立后，双方当事人应当按照劳动合同的约定履行各自的义务，任何一方均不得随意解除合同。但是在某些特殊情况发生时，继续履行劳动合同已经不可能、没必要甚至会损害一方或双方当事人的利益，那么双方当事人可以依法解除劳动合同。

谈谈劳动合同的解除	110
一、用人单位合法解除劳动合同的情形	110
二、劳动者合法解除劳动合同的情形	121
谈谈劳动合同的终止	130

按图索骥

标准劳动合同订立、履行、变更、解除、终止程序指引表	138
劳动争议处理程序简易指引表	139
职工养老保险条件简易检索表	140
职工工伤认定程序、保险待遇简易检索表	141
职工申领失业保险程序、失业保险待遇简易检索表	142
女职工“五期”权益简易检索表	143
常用劳动法律法规规章检索目录	144

常用劳动法律法规摘要

中华人民共和国劳动法	150
------------------	-----

关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见	152
关于《劳动法》若干条文的说明	154
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释	160
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）	161
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）	162
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）	163
中华人民共和国劳动合同法	164
全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国劳动合同法》的 决定	172
中华人民共和国劳动合同法实施条例	173
劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》	175
劳动和社会保障部《关于非全日制用工若干问题的意见》	176
中华人民共和国社会保险法	178
工伤保险条例	179
失业保险条例	183
社会保险费征缴暂行条例	184
实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定	185
工伤认定办法	187
企业职工生育保险试行办法	187
非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法	188
因工死亡职工供养亲属范围规定	189
最高人民法院行政审判庭关于超过法定退休年龄的进城务工农民 因工伤亡的，应否适用《工伤保险条例》请示的答复	190
关于实施《工伤保险条例》若干问题的意见	190
工资支付暂行规定	191
最低工资规定	193
关于工资总额组成的规定	194
职工带薪年休假条例	196
企业职工带薪年休假实施办法	196
关于《企业职工带薪年休假实施办法》有关问题的复函	198
国务院关于职工探亲待遇的规定	198
企业职工患病或非因工负伤医疗期规定	199

防暑降温措施管理办法	200
国务院关于职工工作时间的规定	201
关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法	202
女职工劳动保护特别规定	202
禁止使用童工规定	204
未成年工特殊保护规定	206
女职工保健工作规定	209
劳动部关于女职工生育待遇若干问题的通知	209
关于女职工保胎休息和病假超过六个月后生育时的待遇问题给上海市 劳动局的复函	210
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	210
劳动人事争议仲裁办案规则	212
劳动保障监察条例	213
中华人民共和国安全生产法	215
中华人民共和国工会法	216
最高人民法院关于在民事审判工作中适用《中华人民共和国工会法》 若干问题的解释	216
无照经营查处取缔办法	217
就业服务与就业管理规定	217
后 记	219

是谁埋下劳动纠纷的地雷

劳动纠纷也叫劳动争议，它在劳动关系的建立、履行、解除和终止等环节都有可能发生。劳动者和用人单位如果不按法律行事，都会埋下劳动纠纷的地雷。

谈谈劳动关系的建立

一、劳动合同的订立

问题提出

建立劳动关系就要签订劳动合同，签订劳动合同应当遵循平等自愿的原则。用人单位不与劳动者签订劳动合同，应承担法律责任，但如果劳动者自愿不签订劳动合同，用人单位能免责吗？面对“不可抗力”未签订劳动合同，用人单位能免责吗？



典型案例

案例一

2009年6月，杨某通过某网站应聘到某电子科技有限公司工作，职位为司机。双方建立劳动关系后，公司没有与杨某签订书面劳动合同，也没有为其缴纳社会保险，但是为包括杨某在内的20名职工购买了意外伤害保险。

2011年10月17日，杨某在公司的停车库为车辆更换漏气轮胎时，因千斤顶移位，被车辆的后轮胎横轴砸伤。事发后，由公司的另一名司机把杨某送往医院就诊。经诊断，杨某右拇指近节指骨粉碎性骨折。工伤发生后，公司拒绝为杨某支付医疗费。无奈之下，杨某提起劳动仲裁，要求确认与该公司存在劳动关系，并要求公司支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额和医疗费。

仲裁庭审理后认为，公司没有与杨某签订劳动合同，也没有为其缴纳过社会保险，但公司为包括杨某在内的20名职工购买的意外伤害保险单据，以及杨某提供的证人证言，可以证明他与公司存在劳动关系。因此，公司应支付杨某未签订书面劳动合同的二倍工资差额和医疗费。

案例二

2009年6月31日，刘某来到某玩具厂应聘。经过简单的面谈后，刘某

答应第二天开始正式上班。2009年7月10日，人力资源管理员陈某将劳动合同格式文本交给刘某，要求他填写合同有关内容，下班前交回。但刘某考虑到玩具厂的工作是临时性的，春节前要辞职回家，以后不想再回玩具厂，担心签完劳动合同后无法辞职。于是，刘某拿到劳动合同文本后，没有填写有关内容，就把合同文本交回了玩具厂。此后，陈某多次催促，刘某均以各种理由推托。后因陈某事务繁忙就逐渐遗忘了，这样，合同就一直拖着未签订。

2009年12月下旬，刘某因不满其主管作出的工作安排向玩具厂提出辞职，并要求玩具厂支付没有签订书面劳动合同的二倍工资差额。玩具厂认为，造成合同未能签订的原因在于刘某本人的拖延而不是玩具厂不予签订，因此不应该由玩具厂来承担违法责任。双方僵持不下，刘某将玩具厂告至劳动争议仲裁机构。庭审中，玩具厂拿出了一份劳动合同，主张双方已经依法签订，无须支付刘某二倍工资差额。但是，刘某认为是玩具厂假冒他的签名，双方根本没有签订书面劳动合同。

经劳动仲裁审理，因玩具厂不能提供证据证明造成劳动合同超过1个月仍未能签订的原因是刘某拒绝签订，也不能提供证据证明劳动合同上的签名是刘某亲笔所签，玩具厂最终败诉。

案例三

1991年3月，周某与某民航服务公司建立劳动关系，岗位为营业员。2008年6月10日，双方签订书面劳动合同，合同期自2008年7月1日至2009年6月30日。劳动合同期满后，由于机场准备迁址，民航服务公司将面临是否继续经营的问题，因此，公司就没有与周某续订劳动合同，但周某仍在公司继续工作。2011年12月，周某提起仲裁，要求民航服务公司支付自2009年7月1日至2011年12月31日未签订无固定期限劳动合同的二倍工资差额。

劳动争议仲裁委认为，周某与民航服务公司在2009年6月30日合同期满后，周某继续在民航服务公司工作，双方应续订书面劳动合同。由于民航服务公司没有提交证据证明其未能与周某签订书面劳动合同的原因完全在周某，并且无法证明民航服务公司自身完全没有过错，故裁决民航服务公司应支付周某2011年1月1日至2011年12月31日未签订无固定期限劳动合同的二倍工资差额。周某主张的2009年7月1日至2010年12月31日的二倍

工资差额，超过仲裁时效，不予支持。



律师析案

案例一是用人单位主观原因造成未签订书面劳动合同的情况；案例二是由于劳动者原因造成未签订书面劳动合同的情况；案例三是用人单位客观原因造成未签订书面劳动合同的情况。无论是哪一种情况，用人单位都要承担支付二倍工资差额的法律 responsibility，这是《劳动合同法》的规定，可以说是《劳动合同法》的一大亮点。针对现实中存在的用人单位往往不与劳动者签订劳动合同的难题，《劳动合同法》加重了用人单位违法不签订书面劳动合同的法律 responsibility，亿万名劳动者对此拍手称快。然而，很多用人单位却隐忧不断：自己不签订劳动合同承担法律 responsibility 也就认了，但劳动者不愿签订劳动合同，用人单位还得支付二倍工资差额，那单位岂不成冤大头了？到底如何正确理解用人单位违法不签订书面劳动合同的法律 responsibility？

辨析一：未签订书面劳动合同，适用过错原则吗？

对于未签订书面劳动合同，在用人单位存在过错的情况下，用人单位承担相应的法律 responsibility 无可厚非，比如案例一。但是，在劳动者存在过错的情况下，用人单位更加关心能否免责。这就涉及过错原则，也叫过失责任原则，它是以行为人主观上的过错为承担民事 responsibility 的基本条件来认定责任的准则。《民法通则》第一百零六条第二款规定，“公民、法人由于过错侵害国家的、集体的财产，侵犯他人财产、人身的，应当承担民事 responsibility。”可见，在法律没有特别规定的情况下，都适用过错责任原则。按过错责任原则，行为人仅在有过错的情况下，才承担民事 responsibility，没有过错，就不承担民事 responsibility。那么，劳动法能否和民法一样，对行为人法律 responsibility 的承担同样适用过错原则呢？认识这个问题的关键在于认清民法和劳动法的本质区别：民法属于私法，调整地位完全平等的民事主体之间的财产关系和人身关系，遵循平等、公平、自愿、诚实信用的原则，禁止权利滥用；劳动法属于社会法，调整地位不平等的劳动者与用人单位之间的劳动法律 relationship，遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。由此可以看出，国家通过一定程度上倾斜保护劳动者

权益，实现劳动者获得如民法中民事主体那样的“平等地位”，最终平衡和发展稳定的劳动关系。因此，这就决定了除非劳动法明确规定适用过错原则，否则不能简单照搬民法的过错原则确定法律责任。案例二中，李某的确存在过错，致使用人单位未签订书面劳动合同；案例三中，航空服务公司因为赖以经营的场所（机场）被搬迁，客观上致使用人单位未与劳动者签订书面劳动合同。这两种情况，用人单位显然感到很“冤”，但是，为什么最后还是要承担支付二倍工资差额的法律赔偿责任呢？这是因为，对于是否签订书面劳动合同，用人单位是掌握主动权的。即使在不可归责于用人单位的情况下，用人单位也完全可以采取措施避免支付二倍工资的法律风险发生。比如，案例二中，对于李某故意拖延签订书面劳动合同，根据《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，无须向劳动者支付经济补偿。案例三中，对于因客观原因，难以确定劳动关系存续期间的，在劳动合同期满后还需要劳动者继续工作的，用人单位可以和劳动者签订附条件的劳动合同。因此，未签订书面劳动合同，用人单位就无任何理由免责。

辨析二：未签订书面劳动合同，谁承担举证责任？

实践中，因未签订书面劳动合同发生的争议通常有以下两种情况：一种是双方劳动关系明确，劳动者主张用人单位未签订书面劳动合同；另一种是双方劳动关系不明确，用人单位否认与劳动者存在劳动关系，劳动者主张用人单位未签订书面劳动合同。对于用人单位未签订书面劳动合同，劳动者显然不必自证其无。但是，对于第一种情况，用人单位拿出了劳动合同，劳动者主张劳动合同的签名是伪造的，应该适用“谁主张谁举证”还是适用举证责任倒置呢？司法实践中存在两种观点：一种认为应该适用“谁主张谁举证”，理由是根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第十七条规定，“当事人对自己提出的主张有责任提供证据。”当事人对劳动合同依法应各执一份，劳动者就应该提供证据证明劳动合同签名系伪造的；另一种是认为应适用举证责任倒置，理由同样是根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第十七条规定，“与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供。”虽然劳动合同依法应由用人单位和劳动者各执一份。但

是，现实中一些用人单位并没有将劳动合同交付劳动者，是否将劳动合同交付劳动者主动权在用人单位。因此，从这个意义上讲，劳动合同是用人单位掌握管理的材料。对于劳动合同的签名是否伪造，由用人单位举证。本人更倾向于第二种观点，因为劳动者的举证能力远远低于用人单位，为了公平起见，用人单位应举证证明劳动合同的真实性。用人单位完全可以通过劳动合同鉴证或采取其他措施，确保劳动合同真实、合法、有效，并对此予以证明。

任何人都不必自证其无，但是从劳动法的角度看，对于第二种情况，法律采取举证责任倒置的原则，也就是说，用人单位必须自证其无。根据劳动部《关于确立劳动关系有关事项的通知》，用人单位应提供工资支付凭证或记录、各项社会保险费的记录、劳动者填写的招用记录表、考勤记录等举证证明双方不存在劳动关系。然而，实践中，用人单位举证证明与劳动者不存在劳动关系实在太容易了，所以，劳动者还需保留至少一项可以证明劳动关系的证据材料，在此基础上，法律对用人单位适用举证责任倒置才有实质意义。

辨析三：未签订书面劳动合同，用人单位担何责？

既然未签订书面劳动合同，用人单位难以免责，那么用人单位到底应承担什么法律责任呢？什么情况下才能免责呢？根据《劳动合同法》规定，用人单位只有在用工之日起一个月内享有未签订书面劳动合同的免责期，超过一个月就涉及法律责任的承担问题。具体分为以下三种情况：

第一，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未签订书面劳动合同的，向劳动者每月支付两倍工资，并补订书面劳动合同；

第二，用人单位自用工之日起满一年未签订书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日向劳动者每月支付两倍工资，并视为自用工之日起满一年的当日与劳动者订立无固定期限劳动合同，补订书面劳动合同；

第三，用人单位自用工之日起满一年不与符合《劳动合同法》第十四条规定条件的劳动者签订无固定期限劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同，用人单位应当自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。



法条链接

1. 《劳动合同法》第十条、第八十二条
2. 《劳动合同法实施条例》第五条、第六条、第七条
3. 人力资源和社会保障部《劳动人事争议仲裁办案规则》第十七条、第十八条
4. 劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》



深度剖析

1. 正如亚里士多德所说：“要使事物合于正义，须有毫无偏私的权衡；法律恰恰正是这样一个中道的权衡。”用人单位和劳动者的地位是平等与不平等的统一体，但更显而易见的是不平等。要确保不平等的主体间天平的平衡，势必要对拥有更多资源、能运用更多手段的用人单位予以限制和规范。未签订书面劳动合同，用人单位无理由免责的规定正是法律平衡劳资双方的一个重要体现。

2. 从用人单位的角度看，《劳动合同法》的实施，加重了用人单位未签订书面劳动合同的违法责任，但从积极的方面看，同时促使用人单位在劳动合同管理上进一步规范。只有愈加规范，才能最大限度地减少由此带来的法律风险，才能推动企业稳步发展。那么，在劳动合同签订方面，用人单位如何规范管理呢？

第一，自用工之日起一个月内，用人单位应主动与劳动者签订书面劳动合同；

第二，用人单位可以在劳动者入职时，在入职登记表或其他招录表上写明一个月内不签订书面劳动合同不予录用或不符合录用条件；

第三，若用人单位自用工之日起一个月内，劳动者不愿签订书面劳动合同，用人单位可以书面通知劳动者，拒签劳动合同则终止劳动关系，此为由无须支付经济补偿；

第四，若客观原因导致用人单位既需要劳动者工作，又难以确定劳动关系存续期间的，可以和劳动者签订附终止条件的劳动合同。

3. 从劳动者的角度看，未签订书面劳动合同最大的法律风险在于无法确