

一本从风险管理和成本控制视角
优化人力资源管理的法律实务指南

人力资源

全流程

法律风险管理手册

实务操作 · 成本管理 · 案例分析

段海宇 廖能 著

- ▲ 从成本角度管控人力资源法律风险
- ▲ 从管理角度解决人力资源法律问题
- ▲ 以法律方法优化人力资源管理

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

人力资源

全流程

法律风险管理手册

实务操作 · 成本管理 · 案例分析

段海宇 廖 能 著

真实，这是一本希望能被企业遗忘的书

图书在版编目(CIP)数据

人力资源全流程法律风险管理手册:实务操作·成本管理·案例分析 / 段海宇、廖能著. —北京:中国法制出版社,2015. 1

ISBN 978 - 7 - 5093 - 5741 - 5

I. ①人… II. ①段…②廖… III. ①人力资源管理 - 劳动法 - 中国 - 手册 IV. ①D922. 5 - 62

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 241002 号

策划编辑:朱丹颖

责任编辑:朱丹颖 欧丹

封面设计:杨泽江

人力资源全流程法律风险管理手册

RENLI ZIYUAN QUANLIUCHENG FALÜ FENGXIAN GUANLI SHOUCÉ

编著/段海宇、廖能

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/730 × 1030 毫米 16

版次/2015 年 1 月第 1 版

印张/34.25 字数/497 千

2015 年 1 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 5741 - 5

定价:88.00 元

北京西单横二条 2 号

邮政编码 100031

网址:<http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话:66033393

值班电话:66026508

传真:66031119

编辑部电话:66067369

邮购部电话:66033288

(如有印装质量问题,请与本社编务印务管理部联系调换。电话:010-66032926)

前 言

一、人力成本视角

这是一本我希望被企业遗忘的书，因为所谓法律风险管理，归根结底是一种约束，约束的最主要手段是制定规章制度和流程，而“人就是目的，不能当做任何目的的工具”。从员工激励的角度而言，让员工严格遵守制度和流程，其实等于只雇佣一个人的双手，而没有雇佣他的大脑，更谈不上雇佣他的心。这是最亏本的生意，因为任何人都不会像机器那样精确地重复同一个动作。人最值钱的是大脑，大脑能创造，能解决制度和流程不能解决的问题。所以，最好的管理是领人、成人和度人，即引导员工选择正确的职业生涯目标，训练员工走正确的职业生涯规划之路，成就员工的正当需求和梦想，帮助员工超越自身的缺陷。从企业的角度而言，企业要创造财富，就必须有充分的用人自主权，如此才能将劳动力配置到最需要的地方，如果事无巨细都要求按照制度和流程来处理，则显然会捆住企业的手脚。从将人力资源作为资产的角度而言，最好的人力资源法律风险管理是提高人力资源效率。首先通过科学的招聘，将潜在的人才招进公司，通过培训和挖掘将其培养成人才，然后适用科学的绩效管理、薪酬福利和员工关系制度充分地发挥人才的效能。

人力资源也是一种成本，如果经营管理不当，可能产生低效或者无效成本。例如不需要的职能、工作岗位或流程所消耗的成本；工作量不饱和的富余人员消耗的成本；遣散费用、工伤费用以及劳动部门的罚款、违法用工给员工造成损害支付的赔偿金、违法解除或终止劳动合同时的赔偿金等违法成本。即使合法用工，采用不同的用工模式和管理方式，成本也是不同的，例如采用标准工时制就比雇佣非全日制用工或者清洁劳务外包的人力成本要高得多。

同时，人性也是脆弱的，在利益（不限于物质利益）面前，能管住自己的人凤毛麟角。所以，我们要正视人性的脆弱，在企业或员工准备铤而走险、以身试法而不自知或者心存侥幸时及时管住他们，否则将可能承担相应的法律责任，这就是所谓的违法成本。所以，从这个角度而言，完善的人力资源法律风险管理无疑也是对员工和企

业的一种爱护。

二、人力资源法律风险管理的意义

笔者在此引用一则故事来加以说明。

春秋战国时代有位名医叫扁鹊，任何疑难杂症到了他手里都能被一一治好，连魏文王都当面夸他是天下第一神医。扁鹊却对文王说：“我们家里行医的有弟兄三人，其实医术水平最高明的是我的大哥，因为他在我们一家人还没有显出得病症状的时候，就能发现蛛丝马迹，及时地把病根铲除，所以他的医术再高明，名气也传不出去，他的影响力和知名度只是在我们家族之内，别人都不知道要来找他。”接着，扁鹊又说：“二哥的医术比大哥差一些，不过也比我高明，因为他总能在病人刚刚发病就及时发现并对症下药，使病情得到有效控制，大家都知道他能把小病治好，所以影响力比大哥大，方圆十里的人都来找他。”然后，扁鹊又说自己：“我只会在病人病情恶化后把大病治好，从本质的效果来看，远没有大哥和二哥的医术好。因为我并没有及时地发现病人身体的不协调，或者病人还处在小病状态时，就把病治好，病人已经经受了许多的痛苦，自己虽名震天下却对保护病人健康贡献最小。”

扁鹊三兄弟的故事告诉我们，高明的法律风险管理应当是事前风险预防、事中风险控制和事后危机管理三者的有机结合。在激烈的冲突发生时，能够受命于危难之时，力挽狂澜于既倒，就像扁鹊一样。但更重要的是在平时不显山不露水，知道防患于未然，像扁鹊的大哥一样，或者在纠纷升级之前将其消灭，像扁鹊二哥那样。因为，能打赢官司固然好，但是打官司毕竟是事后救济措施，成本和风险要比事前预防、事中控制高得多，比如时间成本、机会成本、败诉风险、执行风险和高额的律师费等。企业如果意识到预防纠纷比解决纠纷更“合算”，那么企业家也就不会在平时将法务人员或者外聘法律顾问边缘化，在制定公司战略、治理模式和商业模式或者重大经营管理活动时将法务人员或者外聘法律顾问置之门外，等有了官司才不得不跟法务人员或律师打交道了。

三、人力资源法律风险管理如何突破

（一）从企业角度

中国的法律风险管理与西方国家截然不同，在西方，由于法治观念已经深入人心，依法办事已经成为他们的习惯，因此，只要做到合法合规就可以预防法律风险。这就是为什么西方国家企业的法律风险管理部门普遍叫合规部的原因。但是在中国，企业的风险依次是关系风险、经营风险、管理风险，最后才是法律风险（尽管前者最终都是以法律风险的形式表现出来），也就是说，只要前面的风险不发生，法律风险一般就

不会发生。例如，在中国，如果某员工是该企业老板的亲属，企业即使不与他签订劳动合同，该员工起诉企业要求未签订劳动合同双倍工资的可能性也是微乎其微。究其原因，无外乎以下两个方面：第一，我国的企业大部分都是大股东一股独大，因此，尽管该企业和大股东在法律上相互之间人格和财产独立，但实际上企业的人格和财产就是这个大股东的人格和财产，如此，在员工和社会大众心中，员工起诉企业就等同于起诉这个大股东。第二，我国是一个很讲究人情的社会，亲属之间发生纠纷，不到万不得已，一般都以亲情化解。

由此可见，在中国，诉讼是陌生人之间的战争，只要解决了陌生人的问题，就可以解决法律风险。但是，现实中，能够视员工为家人的企业较少，员工与员工之间基本都是陌生人，因此，那种熟人社会才适用的规则，在利益面前往往难以起作用。所以，我们还是得求助那套适用于陌生人之间的规则。这套规则就是人力资源法律风险管理。

（二）从律师角度

近年来，劳动纠纷一直处于高位运行状态，新型化、多样化、复杂化的劳动纠纷层出不穷，涉案金额也不断飙升，因此，企业人力资源管理的法律风险比从前翻了好几倍，很多用人单位因为人力资源法律风险管理疏忽或者管理不当而深陷其中，为此付出了沉重的代价。

由于近几年劳动案件数量和涉案金额的飙升，打劳动官司的律师也越来越多。但是，大部分劳动法专业律师处于案源少、收入少的境地。这是为什么呢？

第一，从企业自身角度而言，普遍存在对劳动法律服务的茫然。我国的市场经济尚处于无序状态，我国的法治体系尚不完备，市场经济离成熟的法治化环境还有一段距离。一般市场经济主体对法律服务的需求存在相当程度的茫然性。中小企业的管理层虽然在一定程度上看到了法律服务的必要性，但看不到这种服务与经济活动之间的内在联系，找不到服务与需求之间的结合点。在一般经营者的心目中，还只是从表面上承认法律服务的作用，但并不了解如何去实现这种作用，有时候甚至还认为律师的意见会束缚手脚而持排斥、规避态度，直至铸成大错后才追悔莫及。

第二，从劳动法律师自身角度而言，劳动法律师大多将自己定位为诉讼律师。现实中大部分劳动法律师并不是专业的劳动法律师，之所以如此，是因为他们认为中国劳动法过分庞杂、分散、而且互相冲突，纠纷处理程序也太过冗长而收费却太低。即使愿意，也只会打劳动法官司，不会做劳动纠纷预防，更不会做人力资源法律风险管理。

第三，企业认为部分法律顾问提供的劳动法律服务的含金量有限，这突出表现在：从服务内容上看，传统劳动法律顾问仅提供劳资法律咨询解答、劳动合同等法律文书起草修订、劳动纠纷处理等工作，而无法提供人力资源管理战略、招聘和配置、培训和开发、绩效管理、薪酬管理和员工关系六大模块中的专项法律服务；从服务理念上看，传统劳动法律顾问要么不负责任地“顾而不问”，要么仅仅从法条到法条，无法做到从成本的角度去描述和解释法律风险，从管理的角度去解决法律问题，从法律的角度优化企业管理，导致提出的法律意见不适用企业经营管理需要，更谈不上将自己的法律服务嵌入企业经营管理流程和岗位工作中了；从服务方法上讲，传统劳动法律顾问，还沿用传统的上门服务、电话解答等落后的法律服务方法，不知道利用现代信息和互联网技术和思维实现服务方式制度化、流程化和信息化，不但效率低下，而且规范化程度低；从服务人员配置上，吝于信息和专业经验的分享，固守自己的一亩三分地，热衷单兵作战，不能为企业提供团队化服务。

第四，中国劳动律师“嫌贫爱富”，不到一万名的劳动律师去争几十万规模以上企业的劳动法律业务，况且大部分规模以上企业的劳动法顾问已经被不是劳动法专职律师的常年法律顾问兼任，4000多万中小微企业法律需求无人上心，竞争激烈，自然价格走低。

从上述分析看，改变劳动法律服务界这种现状的关键有三条：第一，提高劳动法律服务的市场渗透率，特别是中小企业、个体经营户的市场渗透率，否则，中国劳动律师业不会有根本的改观。第二，针对企业，主动设计新的劳动法律服务产品，并加大宣传力度。第三，提高劳动律师法律服务的质量，让企业认识到劳动法律服务的价值，愿意掏钱去购买律师的劳动法服务。

四、本书写作脉络和特点

本书致力于以成本的视角描述和解释人力资源法律风险，以管理的方法解决人力资源管理中的法律问题，以法律的方法优化企业人力资源管理。本书在阐述人力资源法律风险管理的基础理论后，以人力资源管理流程为经线，以人力资源管理实践中的常见重点、疑难问题为纬线进行展开，写作框架如下：

第一部分，法律解读，包括相关概念、特征等基础法律知识，以提升读者的法律知识为目的。

第二部分，风险成本，包括风险因素、风险成本（即造成的低效人力或无效成本种类、发生概率、给企业管理造成的困难等），以提高企业风险成本控制意识。

第三部分，风险管理，即从人力成本、人力资源管理和法律相结合，列出相关法律风险应对措施，优化企业人力资源管理，以提升读者的实务操作能力。

第四部分，案例分析，法律的生命在逻辑、更在实践，因此，本部分特精选劳资法律风险管理实务中的真实生动案例，以加深读者对相关问题的感性认识和操作能力。

第五部分，法规链接，本部分列出相关主题涉及的常用法律法规，以增加读者的法律知识。

与同类图书相比，本书具有以下特征：

第一，跨界。本书相对同类书籍的显著特征是以成本的视角描述和解释法律风险，以企业管理思路解决法律风险，以法律优化企业管理。

第二，务实。本书没有“假大空”，内容涉及的全部是人力资源法律风险管理实践中常见和多发的问题。

第三，方便。本书按照从人力资源法律风险管理基础到入职到在职再到离职的逻辑顺序展开，分类逻辑清晰，非常方便查询。

第四，专业。本书源于作者日常法律顾问经验，是国内人力资源法律风险管理相关书籍中内容最翔实、指导最全面的实务书籍之一。

尽管本书写作历经半年多时间，但限于笔者的水平特别是财务和经济学方面知识的欠缺，不免存在一些疏漏之处，在此仅作为抛砖之作，还请广大读者扫描封面勒口处的二维码后联系本人批评指正，以待修订版改正。由于劳动法的地方性非常明显，因此，更期待各位看官与本人联系合作编制各地的劳资法律风险管理工具书，更加提高服务的实效性。

当然，就像前面说的，最贴心的服务应当是行业专业化和个性化的，但是作为一本图书，在没有具象的服务对象时，只能提供领域专业化的建议，如果读者朋友需要行业专业化和个性化的劳动法服务产品，欢迎咨询作者。

目 录

第一章 人力资源风险成本和管理

第一节 人力资源风险成本 / 1

什么是人力资源成本 / 1

人力资源成本的构成 / 1

人力成本风险控制切入口 / 3

第二节 人力资源管理法律风险 / 3

人力资源法律风险不限于违法风险 / 3

人力资源法律风险具有可控性 / 4

人力资源法律风险构成要素 / 5

人力资源法律风险种类 / 8

第三节 人力资源法律风险管理 / 10

人力资源法律风险管理须以企业利润最大化为目标 / 10

企业劳动法律顾问和企业人力资源法律风险管理的区别 / 10

人力资源法律风险管理的可行性 / 11

人力资源法律风险管理的作用 / 15

人力资源法律风险管理须融入人力资源管理流程 / 15

人力资源法律风险管理原则 / 16

人力资源法律风险管理工具 / 19

人力资源法律风险管理流程 / 26

第二章 用工模式中的法律风险管理

第一节 标准工时制 / 30

◎法律解读 / 30

特点 · 适用条件 · 用工优势 · 适用范围

◎风险管理 / 31

用工风险 · 法律风险 · 风险防控

第二节 不定时工时制 / 32

◎法律解读 / 32

特点 · 优势 · 适用范围

◎疑难解析 / 33

1. 不记录考勤如何进行管理? / 33
2. 纯粹以工作绩效来进行考核? / 34
3. 是不是可以让不定时工作制员工任意加班? / 34
4. 不定时工作制员工法定节假日加班有无加班费? / 34

◎风险管理 / 35

用工风险 法律风险 风险防控

第三节 综合计算工时制 / 36

◎法律解读 / 36

特点 · 适用范围 · 用工优势

◎风险管理 / 38

用工风险 · 法律风险 · 风险防控

第四节 非全日制用工 / 39

◎法律解读 / 39

特点 · 优势 · 适用范围

◎风险管理 / 40

法律风险 · 风险防控

第五节 劳务派遣 / 41

◎法律解读 / 41

特点 · 用工优势 · 适用范围 · 劳务派遣协议 · 劳务派遣单位对被派遣劳动者的义务 · 劳务派遣岗位须满足的条件 · 劳务派遣用工比例及其法律责任 · 被派遣劳动者的劳动合同解除 · 被派遣劳动者的劳动合同终止

◎疑难解析 / 46

1. 经营劳务派遣业务需具备哪些条件? / 46
2. 超过法定的劳务派遣用工比例是否视为与用工单位建立劳动关系? / 47

3. 用工单位能否随意将劳动者退回至劳务派遣单位? / 47
4. 劳务派遣“转正”, 派遣期间是否计入工龄? / 48
5. 如何处理用工单位和劳务派遣单位之间的规章制度方面的冲突? / 48
6. 用工单位有权与被派遣劳动者签订竞业限制协议吗? / 49
7. 被派遣劳动者符合规定的情形, 能否要求签订无固定期限劳动合同? / 49
8. 如何理解被派遣劳动者与用工单位其他劳动者同工同酬? / 50
9. 退回后无工作期间劳务派遣工的劳动报酬如何发放? / 51
10. 用工单位和劳务派遣单位就劳务派遣工的工伤认定、保险待遇支付如何进行责任分工? / 51

◎风险管理 / 51

用工风险·风险防控

◎案例分析 / 55

逆向劳务派遣, 工作年限须连续计算

◎法规链接 / 57

第六节 项目外包 / 57

◎法律解读 / 57

特点·适用范围·与劳务派遣的区别·用工优势

◎风险管理 / 59

用工风险·风险防控

第七节 退休返聘 / 61

◎法律解读 / 61

特点·用工优势

◎风险管理 / 61

用工风险·风险防控

第八节 勤工助学 / 62

◎法律解读 / 62

特点·适用范围·用工优势

◎风险管理 / 63

第三章 招聘中的法律风险管理

第一节 劳动关系的认定 / 66

◎法律解读 / 66

认定标准 · 劳动关系的组织从属性 · 认定劳动关系的证据 · 劳动关系与其他关系的区别

◎疑难解析 / 71

1. 如何认定关联公司与劳动者之间的劳动关系? / 71
2. 非法用工单位与职工是否为劳动关系? / 72
3. 承包人聘用的人与发包人之间是否存在劳动关系? / 73
4. 保险代理人与保险公司之间是否为劳动关系? / 74
5. 医院护工与医院之间是否为劳动关系? / 74
6. “长期两不找”人员与用人单位之间是否存在劳动关系? / 75
7. 如何认定关联单位中的劳动关系? / 75

◎案例分析 / 77

1. 自带工具提供服务是否构成劳动关系? / 77
2. 建筑工程存在违法发包情况下法律关系该如何认定? / 78

第二节 用人单位主体资格法律风险管理 / 79

◎法律解读 / 79

主体资格认定标准 · 用人单位类型 · 常见的不具有用人单位资格的组织

◎风险管理 / 84

不具备合法经营资格的用人单位的用工风险 · 不具备合法经营资格的用人单位风险事故发生概率 · 风险防控

◎案例分析 / 86

1. 企业筹备期的用工行为如何认定? / 86
2. 非法用工单位能否成为劳动关系主体 / 87

◎法规链接 / 88

第三节 劳动者主体资格法律风险管理 / 89

◎法律解读 / 89

◎疑难解析 / 90

1. 外国人在中国就业能否与所在单位建立劳动关系? / 90
2. 港、澳、台人员在内地就业与所在单位是否成立劳动关系? / 91
3. 离退休人员再次被聘用的, 与所在单位是否成立劳动关系? / 91
4. 企业停薪留职人员等人员与新的用人单位是否成立劳动关系? / 93
5. 实习人员与其所在单位是否成立劳动关系? / 93
6. 外派劳务人员与外派劳务企业之间是否成立劳动关系? / 94
7. 出租车司机与出租车公司是否存在劳动关系? / 94
8. 股东、法定代表人、董事长、总经理、监事与所在单位是否成立劳动关系? / 96

◎风险管理 / 97

用工风险·风险防控

◎案例分析 / 101

1. 退休人员再就业受伤算工伤吗? / 101
2. 实习生与用人单位间不可能形成劳动关系吗? / 102

◎法规链接 / 103

第四节 招聘启事 / 103

◎法律解读 / 103

法律性质·招聘启事的内容·招用人员的禁止行为·招聘注意事项·招用外国人
·不得歧视

◎法律风险 / 107

常见风险因素·法律责任·发生概率·风险防控·就业歧视法律风险防控·岗位
录用条件设置·不违法招聘

◎案例分析 / 110

1. 招聘启事中是否应当明确录用条件? / 110
2. 招聘广告中的承诺是否有效? / 112

◎法规链接 / 113

第五节 应聘登记 / 113

◎法律解读 / 113

法律性质·作用

◎法律风险 / 114

用工风险·风险防控

◎ 案例分析 / 116

虚构工作经历的劳动合同是否有效? / 116

◎ 法规链接 / 118

第六节 录用前审查 / 118

◎ 法律解读 / 118

◎ 风险管理 / 120

用工风险 · 风险防控

◎ 案例分析 / 121

劳动者借用身份证或假冒他人身份入职, 能否享受工伤待遇? / 121

◎ 法规链接 / 123

第七节 履行告知义务 / 123

◎ 法律解读 / 123

用人单位和劳动者告知义务的区别

◎ 风险管理 / 123

法律风险 · 发生概率 · 风险防控

◎ 案例分析 / 124

劳动者在求职中隐瞒已婚事实订立的劳动合同是否有效? / 124

◎ 法规链接 / 126

第八节 录用通知书 / 126

◎ 法律解读 / 126

内容 · 录用通知书和劳动合同的关系 · 录用通知书与劳动合同成立时间 · 录用通知书与劳动关系成立时间 · 录用通知书可否撤销

◎ 风险管理 / 128

法律风险 · 风险防控

◎ 案例分析 / 130

1. 用人单位违法撤销录用通知书遭索赔 / 130

2. 单位通知录用后又反悔, 该怎样? / 131

3. 劳动合同与录用通知书区别 / 132

◎ 法规链接 / 133

第四章 入职中的法律风险管理

第一节 制作入职登记表 / 134

◎法律解读 / 134

◎风险管理 / 135

法律风险·风险控制

◎案例分析 / 138

1. 不可小看入职登记等用工管理台账 / 138
2. 不具备法定条款内容的登记表不能替代合同 / 139

◎法规链接 / 140

第二节 制作职工名册 / 140

◎法律解读 / 140

职工名册对用人单位的作用

◎风险管理 / 141

法律风险·风险控制

◎案例分析 / 141

1. 未提供职工名册单位承担不利后果 / 141
2. 公司存在职工名册而不提供，被认定存在劳动关系 / 142

◎法规链接 / 144

第三节 送达签订劳动合同通知书 / 144

◎法律解读 / 144

◎风险管理 / 144

法律风险·风险控制

第四节 订立劳动合同 / 145

◎法律解读 / 145

订立主体·订立时间·劳动者违法获取二倍工资的常见情形·劳动合同生效·无效劳动合同·未订立书面劳动合同的法律责任

◎疑难解析 / 149

1. 如何确定未订立劳动合同二倍工资的计算基数? / 149
2. 未签订劳动合同双倍工资差额最多支持多少个月? / 150

3. 被强迫补签劳动合同等劳动合同无效情形下,能否要求双倍工资? / 150
4. 股权激励协议、总经理任务书、合作经营协议等能否视为已签订劳动合同? / 151
5. 能否通过电子邮件的方式订立书面劳动合同? / 151
6. 劳动合同是否可以代签? / 152
7. 劳动者原因导致未签订劳动合同,是否须支付双倍工资? / 152
8. 客观原因导致未签合同是否支付双倍工资? / 152
9. 倒签劳动合同能否免除用人单位的双倍工资责任? / 153
10. 劳动合同期满终止,未及时续签劳动合同的,是否适用双倍工资罚则? / 153

◎ 风险管理 / 154

如何应对劳动者拒签劳动合同

◎ 案例分析 / 155

1. 代签的劳动合同是否有效? / 155
2. 未签订劳动合同二倍工资差额仲裁时效如何计算? / 155
3. HR 不签订劳动合同是否可以要求公司支付双倍工资? / 157

◎ 法规链接 / 160

第五节 选择劳动合同期限 / 160

◎ 法律解读 / 160

劳动合同期限的种类

◎ 风险管理 / 160

法律风险·风险防控

◎ 案例分析 / 163

能否在服务期未满而劳动合同期限届满时终止劳动合同? / 163

◎ 法规链接 / 165

第六节 固定期限劳动合同 / 165

◎ 法律解读 / 165

对外国人的限制性规定

◎ 风险管理 / 166

法律风险·风险防控

◎ 案例分析 / 167

实行岗位聘任制的企业,能否随意调岗? / 167

◎法规链接 / 168

第七节 无固定期限劳动合同 / 169

◎法律解读 / 169

无固定期限劳动合同对用人单位的影响 · 无固定期限劳动合同的适用岗位 · 需签订无固定期限劳动合同的情形

◎疑难解析 / 173

1. 符合条件时,劳动者提出签订,用人单位是否必须签订无固定期限劳动合同? / 173
2. 符合条件时,是否要求劳动者提出订立无固定期限劳动合同? / 173
3. 可以跟外国人签订无固定期限劳动合同吗? / 174
4. 符合条件,但已签订固定期限合同时,能否要求重新签订无固定期限劳动合同? / 174

◎风险管理 / 175

法律风险 · 风险防控

◎案例分析 / 176

1. 无固定期限劳动合同应当维持或提高原劳动合同条件 / 176
2. 合同未到期工作满十年能否要求改签为无固定期限劳动合同? / 178
3. 连续订立两次固定期限劳动合同,能否终止劳动合同? / 181
4. 劳动合同期限届满之前延长劳动合同期限,是否视为续签劳动合同? / 182

◎法规链接 / 183

第八节 以完成一定工作任务为期限的劳动合同 / 183

◎法律解读 / 183

适用岗位 · 利弊

◎风险管理 / 184

法律风险 · 风险管理

◎案例分析 / 185

案例一:以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止也要补偿 / 185

案例二:如何界定以完成一定工作任务为期限的劳动合同? / 186

◎法规链接 / 189

第九节 试用期 / 189

◎法律解读 / 189

试用期期限 · 试用期工资待遇