

人力资源工作操作流程指导宝典

劳动合同订立前后的法律风险防范

制图 / 《法律风险观察》研究员 刘敏

选择适用的合同		
分类标准	具体种类	
按合同期限	有固定期限的劳动合同；无固定期限的劳动合同；以完成一定工作为期限的劳动合同	
合同产生方式	录用合同；聘用合同；借调合同	
根据劳动者一方的人数	个人劳动合同；集体合同	
生产资料所有制性质	全民；集体；个体；私营；外资	
用工制度	固定工；合同工；农民工；临时工	

签订劳动合同时应避免的误区及风险		
存在误区	可能导致的风险	正确做法
签订合同对自己不利	支付双倍工资、导致自身利益无法保护、导致无固定期限劳动合同成立。	签订合同
“临时工”不用签合同	同上	签订合同
试用期过后再签合同	支付补偿金、处罚	试用期在合同期限中约定
收取押金、扣押证件等	行政处罚、赔偿损失	不收押金、不扣押证件等

劳动合同变更

实践中，大量劳动争议案件往往是由于用人单位调整劳动者的工作岗位、职位、薪水而引起的。要做到无风险调职、调岗、调薪，需要企业做好以下几个方面的工作：

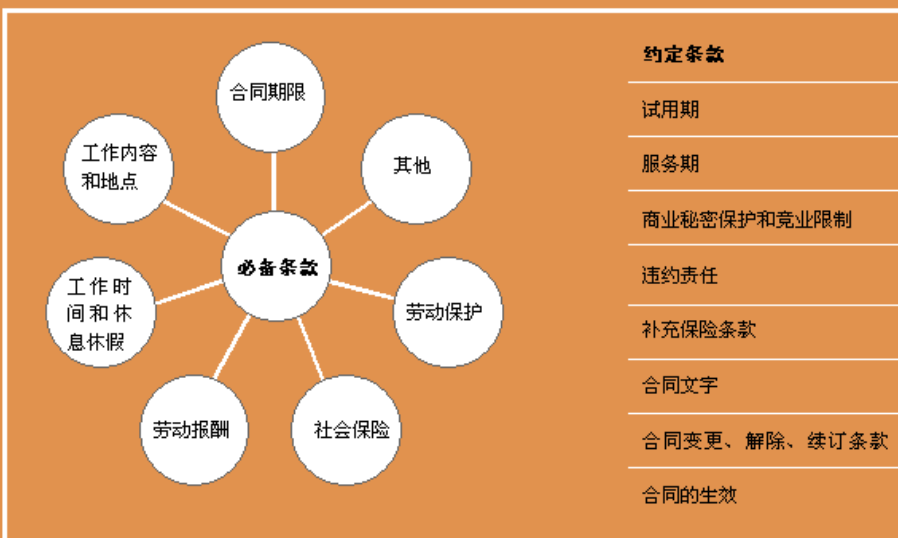
- 1, 制定岗位职责和技能要求。
- 2, 在劳动合同条款中增加调职、调岗、调薪的弹性条款。
- 3, 在企业的规章制度中进一步明确调职、调岗、调薪相应的条件和情况。

劳动合同的解除和终止

用人单位预告通知(非过失性)解除劳动合同的情况：

解除原因	解除条件	注意事项	解除限制
医疗期满解除	医疗期满；不能从事原工作也不能从事单位另行安排的工作	1. 提前30日通知 2. 支付补偿金	《劳动合同法》第42条规定的6种情形
不能胜任工作	不能胜任的工作；经培训或调整岗位仍不能胜任工作的		
客观情况发生重大变化	客观情况发生重大变化致使原劳动合同无法履行；无法对变更劳动合同达成协议		

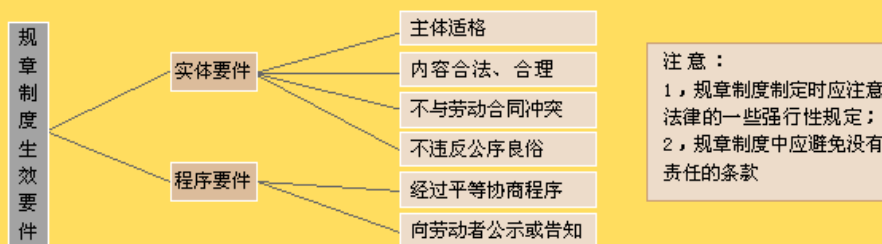
依据新《劳动合同法》设置合同条款



劳动合同期的终止情形：

逾期终止的情形	逾期终止的期限
从事解除职业病危害作业的	职业健康检查后未发现职业病或诊断后治愈的或观察期满排除职业病的，才可以终止
患职业病或工伤的	(1) 1-4级，不能终止；(2) 5-6级，一般不得终止，但经劳动者提出由单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金后可以终止；(3) 7-10级，劳动合同到期单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金后可以终止
患病或非因工受伤的	逾期到医疗期届满后可以终止
女职工在“三期”内的	逾期到孕期、产期、哺乳期结束后才可以终止
在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的	劳动关系保留到劳动者退休
担任平等协商代表的	逾期到平等协商事项结束后才可以终止
职工担任基层工会专职主席、副主席或者委员的	延长的期限等于其工会职务任职的期间
员工服兵役的	员工服兵役属于可以中止的情形，服兵役结束后，劳动合同继续履行

制定企业规章制度



版权所有 © SGLA 2008。

此出版物仅供阁下参考和兴趣阅读之用，无意作为完整全面的信息，并不构成亦不应予以依赖为法律意见。请根据自身情况寻求专门咨询。