



聚焦政策热点问题 持续赋能企业管理——劳动合同管理专题咨询会

为助力会员单位提升人力资源管理水平，及时防范用工风险，长宁区劳动和社会保障协会（以下简称“协会”）于2025年4月22日举办“劳动合同管理专题咨询会”。本次会议特邀理事单位唐毅律师事务所劳动法资深专家邵敏杰律师为企业答疑解惑。邵律师紧紧围绕着企业人力资源管理中的热点、难点问题展开深度解析，吸引了众多会员单位人力资源负责人及法务人员积极参与。

聚焦新规，厘清订立无固定期限劳动合同企业操作边界。邵敏杰律师针对企业HR普遍关注的无固定期限劳动合同订立问题，结合2025年1月1日起施行的《上海市高级人民法院民事审判庭劳动争议法律适用疑难问题研讨观点摘编》进行了权威解读。企业在法定条件出现时“应当签订”无固定期限劳动合同，若因理解偏差或操作不当导致未依法订立，可能面临违法解除风险。HR代表纷纷表示，此前对相关法规的理解较为模糊，通过此次咨询，将会很大程度避免因误读政策而陷入被动。

会上，针对大家提出的劳动合同订立问题的“固定期限劳动合同”与“以完成一定工作任务为期限的劳动合同”在适用条件、执行风险及续签注意事项上的混淆问题，邵律师结合典型案例，系统梳理了两类合同的差异：

固定期限劳动合同：适用于常规岗位，需注意续签次数限制（连续订立两次后可能触发无固定期限合同订立条件）。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同：适用于项目制、季节性用工，任务完成即终止，但需明确约定工作内容及验收标准，避免被认定为事实劳动关系。

针对企业管理中规章制度合法性问题，邵律师做了解答，合法性是确保制度内容合理合法，民主程序与公示合法。在制定规章制度内容要避免条款过于严苛或违反强制性法规；确保民主程序与公示告知上，根据《劳动合同法》第四条，涉及劳动者切身利益的制度（如考勤、奖惩、薪酬调整等）必须履行民主程序，即通过职工代表大会或全体职工讨论协商，并向员工公示告知。建议企业：留存民主程序证据：如会议记录、意见征集表、签字确认文件。多渠道公示：通过OA系统、公告栏、员工手册签收等方式确保员工知悉。

针对劳动合同履行中某服务型单位提出“大规模岗位及薪资结构调整”的难题，邵律师说在劳动合同履行和变更岗位与薪资调整上要合规，协商优先，书面留痕。提出“约

定优先、举证合理、书面协商”三大合规要点：

约定优先：劳动合同或规章制度中应预先约定企业因经营需要可调整岗位/薪资的条款。

举证合理：调整需基于客观经营需求（如组织架构优化、业务转型），并提供相关证据。

书面协商：与员工充分沟通，签订变更协议，避免单方强制调整引发争议。该单位HR表示，邵律师的方案为其提供了清晰的合规路径，有助于平稳完成用工调整。

随着法制社会观念的增强，企业用工合规管理的重要性日益凸显。此次企业与法律专家面对面交流活动为企业提供了实操指导。合规的终极目标不只是规避风险，更应是协调促进劳动关系长期稳定和谐发展，进而团结劳资双方，共同创造价值。协会在今后的工作中将继续密切关注相关法律法规新动向，深入挖掘企业人力资源工作中的难点痛点，致力于提供更精准有效的咨询服务，助力企业人力资源合规管理更上一层楼。

