

## 以完成一定工作任务为期限劳动合同的合规建议——北京自贸区灵活用工新规的解读与落实

作者：刘宇翔

2021年7月12日，北京市人力资源和社会保障局发布《关于进一步增强本市自贸区内企业用工灵活性的若干措施》（“若干措施”），就提升北京自由贸易试验区的企业用工灵活性提出了九条措施。7月15日，北京市人民政府网站发布了对若干措施的解读，说明若干措施的适用范围为“中国(北京)自由贸易试验区”，并对若干措施的背景依据、起草过程、主要内容和常见问题进行了进一步的说明。

整体而言，若干措施全文共9条，前三条内容主要关于增强企业用工灵活性，第四至八条主要关于探索优化非标准就业形式下劳动保障服务，最后一条关于加强事中事后监管。其中，前三条为目前法律框架范围内企业可以主动采取的用工措施，除适用于北京自贸区范围内的企业外，对于其他区域的企业提升用工灵活性也具备指导意义。在前三条措施中，第一条“倡导签署以完成一定工作任务为期限的劳动合同”在目前的用工实践中相对较为少见，企业对该类合同的使用也相对陌生。

本文旨在结合相关法律规定与相关司法实践，对以完成一定工作任务为期限劳动合同的概念及主要风险点进行探讨，并尝试为企业提供合规操作的有益建议。

### 一、什么是完成一定工作任务为期限劳动合同

根据《劳动合同法》第十二条规定，

“劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。”

根据《劳动合同法》第十五条规定，

“以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。”

以完成一定工作任务为期限劳动合同与常见的固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同并列，为我国三种劳动合同期限形式的一种。

### 二、以完成一定工作任务为期限劳动合同的主要特征

#### （一）不得约定试用期

根据《劳动合同法》第十九条第三款规定，

“以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。”

以完成一定工作任务为期限劳动合同不得约定试用期。相应地，该类合同也不得适用试用期工资标准、用人单位也不得依据《劳动合同法》第三十九条第一项“试用期不符合录用条件”与相关劳动者解除劳动合同。

#### （二）期限相对灵活

以完成一定工作任务为期限的劳动合同，顾名思义，该种劳动合同的期限应以双方约定的工作任务完成情况为准，不必拘泥于某一具体时间点，期限相对灵活。

对于一些项目类型的工作岗位、具有明显季节性特征的工作岗位，以及其他短期或难以确定具体期限的工作岗位，签署以完成一定工作任务为期限的劳动合同往往更为适合。

#### （三）受订立无固定期限劳动合同限制较少

根据《劳动合同法》第十四条第二款第三项的规定，

“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

……（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。”

在用人单位与劳动者连续两次订立固定期限劳动合同的情况下，如劳动者提出续订合同，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同，给用人单位带来了一定限制。但在签署以完成一定工作任务为期限的劳动合同情况下则不存在该种限制，使用用人单位在劳动合同续订上较为灵活。

### 三、以完成一定工作任务为期限劳动合同的常见风险

通过对因此类劳动合同所产生的劳动争议的法律检索，笔者总结了用人单位所可能产生的几类常见风险如下。

#### （一）未能明确约定劳动者所需完成的工作任务，约定违法

以完成一定工作任务为期限的劳动合同，需要对劳动者所需完成的工作任务，以及该等工作任务的开始与终止的时间节点进行明确约定，且开始与终止时间点应由工作任务的需要而确定。如用人单位与劳动者约定的开始与终止时间点与相关工作任务本身的需要无关，而由其他因素（如用人单位与第三方的合作协议）所确定时，存在被认定为双方约定违反法律规定，导致相关合同被认定为固定期限劳动合同或无固定期限劳动合同，以及用人单位的相关解除行为违法的风险。

如（2021）京02民终7814号案件中，双方约定劳动者到第三方公司担任司机，且该劳动合同为用人单位与第三方公司关于车辆租赁协议的配套文本，双方劳动合同是以完成一定工作任务为期限的劳动合同，劳动合同以车辆租赁协议中的租赁期限为终止时间。北京市第二中级人民法院认为，“国兴中心以双方签订的劳动合同属于以完成一定工作任务为期限的劳动合同为由，上诉主张双方之间的劳动合同系于2020年6月30日自然终止，但以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项具体工作的完成为合同期限的劳动合同，例如建设单位为了完成一定区域内房屋的建设工作而与劳动者签订的以完成其中某项工作任务为期限的劳动合同。而本案劳动合同中虽约定了合同的终止条件是中金公司的汽车租赁期限，但结合该合同相关内容，其并非是为完成某项特定工作任务而签订的合同……”

#### （二）相关工作终结时劳动者存在特殊情形的，劳动合同应延期

以完成一定工作任务为期限的劳动合同同样应适用《劳动合同法》第四十二条的规定。在相关劳动者处于三期、医疗期、停工留薪期、“15+5”等特殊情形下，即使双方约定的工作任务已完结，用人单位仍应依法续延劳动合同期限至劳动者特殊情形终止，否则存在违法终止的法律风险。

如（2021）京0107民初1175号案件中，劳动者离职前处于停工留薪期内，北京市石景山区人民法院认为，“天津大元永泰公司主张王亮签订的以完成一定工作任务为期限的劳动合同已于2019年9月30日项目完工，双方劳动合同终止，但认可王亮当时尚处于停工留薪期，故对天津大元永泰公司主张，本院不予采信。”

#### （三）约定期限与实际履行期限不一致的，劳动合同期限应以实际履行为准

双方约定以完成一定工作任务为期限，但在实际用工过程中在双方约定的工作任务完结后，用人单位继续为劳动者安排了其他工作任务。在劳动者实际履行了用人单位继续安排的工作的，双方劳动关系的认定应以双方实际履行的期限为准。

如（2020）京03民终8933号案件中，北京市第三中级人民法院认为，“对此本院认为，认定用人单位与劳动者之间建立劳动关系及签订劳动合同的性质，除应审查劳动合同的内容外，还应审查双方事实上如何履行劳动合同，结合劳动者提供劳动的内容和特征、用人单位工资支付情形、劳动者考勤情况进行综合认定。首先，从合同内容上看，双方签订的2019年劳动合同载明“经乙方提出，双方确定本合同类型为（C）。……”

C. 以完成一定的工作任务为期限：……”，……事实上乾坤鑫峰公司认可秦长旺在金海湖工程项目外，还接受乾坤鑫峰公司的委派，参与马坊道路工程项目，即该合同约定除自相矛盾外，双方实际履行劳动合同的事实与该合同的书面约定内容亦存在出入。故，在实际劳动关系与书面劳动合同不符的情形下，应以实际劳动关系对双方的劳动关系存续期间进行认定。”

#### （四）签署无固定期限劳动合同相对灵活，但也受到一定限制

双方约定以完成一定工作任务为期限的劳动合同时，如双方连续两次以上约定了以完成一定工作任务为期限的劳动合同，或双方约定了一次固定期限劳动合同后又约定了以完成一定工作任务为期限的劳动合同，用人单位均无需与劳动者签署无固定期限劳动合同，但在满足《劳动合同法》第十四条第二款第一项“连续工作满十年”的情况仍应签署无固定期限劳动合同。如(2014)平民初字第04471号案件中，北京市平谷区人民法院认为，“本案中，原告与被告连续签订了一次固定期限劳动合同和一次以完成一定工作任务为期限的劳动合同，原告据此要求被告与其续订无固定期限劳动合同，不符合法律规定。”

此外，如双方已满足签署无固定期限劳动合同的条件后用人单位再与劳动者签署以完成一定工作任务为期限的劳动合同时，该份劳动合同到期后，用人单位仍应与劳动者签署无固定期限劳动合同。如(2019)京0108民初34226号案件中，北京市海淀区人民法院认为，“……双方从2012年10月1日起已视为建立无固定期限劳动合同关系。即便双方在2016年6月1日重新签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同，合同到期后，昊海建设公司也无权单方终止与李荣生的劳动关系……”

#### （五）用人单位单方调整劳动者的工作内容，审查更为严格

就以完成一定工作任务为期限的劳动合同，通常认为用人单位对相关工作任务的期限存在较强的不确定性，但对劳动者需要完成的主要工作内容具有较强的确定性。因此，该类劳动合同下，在用人单位因用工需要单方调整劳动者的工作岗位、工作内容与工作地点时，往往也会面临法院更为严格的审查。

如(2014)二中民终字第06096号判例中，北京市第二中级人民法院认为，“张永水与华滨公司签订的是以完成一定工作任务为期限的劳动合同，工作内容与工作地点较一般劳动合同应相对固定，华滨公司无权以“派遣赶工”为理由单方变更劳动合同，华滨公司的此项上诉意见，缺乏相应事实与法律依据，本院不予采信。”

### 四、企业如何合规签署以完成一定工作任务为期限的劳动合同

结合以上分析，可以看出，相对于固定期限劳动合同，以完成一定工作任务为期限的劳动合同可以较好地提升用工灵活性，这一优势不仅体现为劳动合同期限上的灵活，也表现为多次签署以完成一定工作任务为期限的劳动合同后不必签署无固定期限劳动合同的灵活，一定程度上可以缓解固定期限与无固定期限劳动合同给企业带来的用工连续性和稳定性上的压力。

但用人单位想要合规地签署以完成一定工作任务为期限的劳动合同，应注意以下要点：

1、双方不得约定试用期，也不得适用试用期工资标准、用人单位也不得依据《劳动合同法》第三十九条第一项“试用期不符合录用条件”与相关劳动者解除劳动合同。

2、双方应明确约定（1）劳动合同期限为以完成一定工作任务为期限，（2）前述工作任务系何种工作任务，（3）该等工作任务的开始与终结节点，尤其应注意明确约定终结节点，可约定为如项目整体完结或其中某项具体事务完结（可以第三方出具工程完结单为标志）、公司退场、项目竣工等。此外，在工作任务实际开始与终结时，用人单位应向劳动者发送书面通知进行明确告知，并尽量获得劳动者的确认，避免应时间节点不清导致需承担额外的法律责任。

3、用人单位应当就劳动者适用的工时制度进行单独约定。如符合加班情形的，用人单位也应向劳动者额外支付加班费。

4、劳动合同存续期间应谨慎调整劳动者的工作地点和工作岗位。

5、到期后用人单位应及时安排是否续签事宜，并决定是否通知劳动终止合同。应避免到期后继续安排劳动者其他工作任务，被认定双方存在事实劳动关系的相关风险。

6、劳动合同到期用人单位决定不续签时，用人单位应依法向劳动者支付经济补偿金。

7、劳动合同到期后员工存在特殊情形的，劳动合同应相应顺延。

8、双方签署以完成一定工作任务为期限的劳动合同之前即已满足签署无固定期限劳动合同，或满足劳动者连续工作满十年的，劳动合同到期后双方应签署无固定期限劳动合同。

2021-07-29