谁有权招聘、劳动合同有哪几种

中国劳动法几乎总是倾向于保护劳动者。只有具备用人单位资格、并在当地人力资源和社会保障部门（MOHRSS 系统）办理登记的公司，才能直接雇用中国籍员工。

WFOE — 自行办理用工手续

外商独资企业以自己的名义直接与员工签订劳动合同。

RO — 只能通过机构派遣

外国企业常驻代表机构除首席代表等负责人外，全部人员均须通过人力资源服务机构聘用。

劳动合同的三种类型

- 固定期限合同 — 约定明确终止日期的合同。
- 无固定期限合同 — 不约定终止日期。
- 以完成一定工作任务为期限的合同 — 至特定任务完成时终止。

2 → ∞

陷阱：连续订立两次固定期限合同后，第三次必须订立无固定期限合同。在同一用人单位连续工作满 10 年的，同样形成无固定期限劳动关系。

按期签订合同与试用期

合同必须载明：

- 双方信息及法定代表人
- 合同期限、工作岗位与工作地点
- 劳动报酬数额及支付方式
- 工作时间与社会保险条件

补充条款

试用期、培训、保密义务、附带经济补偿的 non-compete（竞业限制）。合同存在两种文本时，以中文文本为准。

书面形式与试用期上限

书面形式 — 1 个月

劳动合同须自用工之日起一个月内签订。逾期未签的，须向劳动者支付二倍工资直至当年年底；用工满一年仍未签订书面合同的，视为已订立无固定期限劳动合同。

合同期限	最长试用期
3 个月至 1 年	1 个月
1 至 3 年	2 个月
3 年以上及无固定期限	6 个月
不满 3 个月	不得约定试用期

试用期超过法定上限的，对超出部分的期间须向劳动者支付赔偿金。书面形式的例外 — 非全日制用工：允许口头约定，但用人单位必须始终建立职工名册。

用人单位的义务

最核心的责任领域是社会保险缴费和按时足额支付报酬。一部分从工资中代扣代缴，一部分由公司在工资之外承担；费率由地方确定。

五险一金

- 养老保险
- 医疗保险
- 失业保险
- 工伤保险
- 生育保险

住房公积金

北京为双方各按 12% + 12% 缴存。

工资、工时、离职

工资、工时、休假

- 工资不得低于工作地的地区最低工资标准
- 标准工时为每日 8 小时、每周不超过 44 小时
- 加班须支付高于正常工资的报酬
- 规章制度与带薪年休假

解除劳动合同与经济补偿

用人单位单方解除仅限于法定情形：试用期被证明不符合录用条件、严重违反规章制度、造成重大损害、被依法追究刑事责任。经济补偿 — 因用人单位过错导致劳动者离职的，应当支付。劳动者提前 30 日书面通知；危及健康的情形可立即解除。争议解决：调解与劳动仲裁。

劳务派遣与常见错误

通过服务机构用工

无法直接用工时采用劳务派遣（outstaffing）：由人力资源机构与个人签订合同，公司拨付工资和社保费用。协议中应明确岗位与用工数量、同工同酬原则、社会保险费及双方责任。对代表机构而言，这是唯一合法途径。

外国企业的常见错误

- ⚠ 书面合同延迟超过一个月 — 面临二倍工资风险
- ⚠ 试用期超过法定上限
- ⚠ 社会保险费缴纳不足或不及时
- ⚠ 仅依赖英文文本、没有中文版本

四大支柱

外国公司败诉往往不是出于恶意，而是因为不了解细节。推定有利于劳动者：未按期签订合同，就要双倍支付。先办好人事文件，再安排第一个工作日。

支柱 1 — 1 个月内签订书面合同

支柱 2 — 合规的试用期

支柱 3 — 足额的社会保险缴费

支柱 4 — 严格依法定事由解除合同

CONTACTS

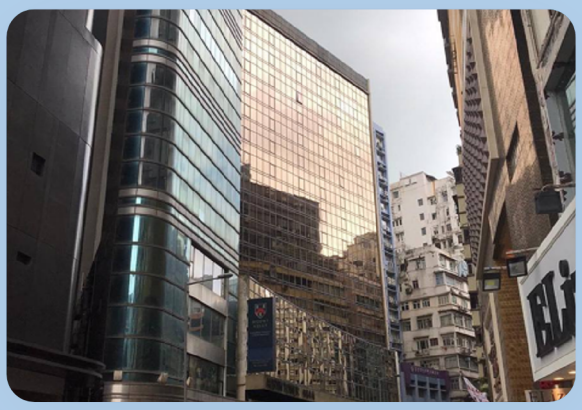
VITA LIBERTA LIMITED

www.vitaliberta.hk

Office room 68, 7/F, Woon Lee Commercial Building, 7 Austin Ave, Tsim Sha Tsui, Kowloon, Hong Kong

+852 6841 6177

legal@vitaliberta.com



Hangzhou office (China):

Room 815, Building 3, Zhonghao Wangjiang International, No. 332 Wangjiang East Road, Shangcheng District, Hangzhou City

Direct line:

+86 130 7361 7169