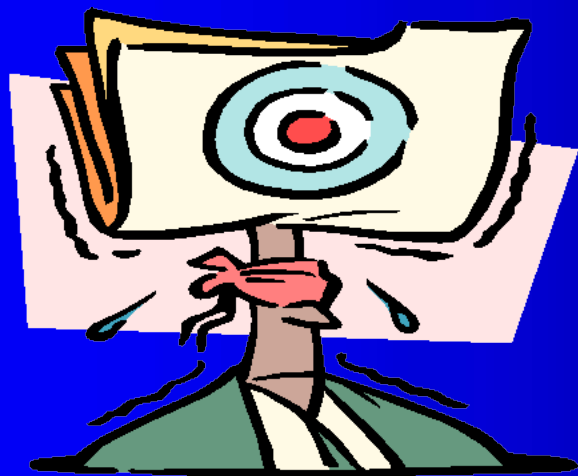


劳动协议 签订技巧与纠纷预防



提要

- 事实劳动关系的应对和处理
- 试用期管理和试用期解聘
变岗变薪的依法处理
- 工时制度的选择和管理
- 劳动协议期限选择和利用
- 劳动协议终止条件的约定
- 规章制度与劳动协议的协调

一、事实劳动关系应对与处理

事实劳动关系与劳动协议

- 法律要求：
- 《劳动法》第17条：
- 《劳动协议法（草案）》第7条：

- 现状：
- 事实劳动关系普遍存在

问题：

- 事实劳动关系对谁有利？
- 利在何处？

- 风险显而易见：
 - 1、没有固定时限
 - 2、一般没有社会保险转嫁风险
 - 3、权利义务处于不拟定状态

案例：

某著名食品企业在各地有办事处，其与批发商签订有供货协议，明确约定批发商负责建立产品销售队伍，其劳务费用经办事处核准申报后，以货品形式补给批发商，再由批发商以工资发给销售人员。河南办事处于实际操作中，一直自行招聘、管理这些产品销售人员，批发商也没有与他们签定劳动协议、没有办理社会保险手续。

后，因供给货品原因，有4个月的工资批发商没有发放。于是，10名销售人员集体到该企业北京总部，以为自己就是该企业河南办事处的员工，要求按照企业员工原则立即支付工资、补缴社会保险、签定劳动协议等。

事实劳动关系认定三要件

- 1、用人单位和劳动者正当的主体资格；
- 2、用人单位各项劳动规章制度合用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有酬劳的劳动；
- 3、劳动者提供的劳动是用人单位业务的构成部分。

认定事实劳动关系的证据

- 1、工资支付凭证、缴纳社会保险费统计；
- 2、“工作证”、“服务证”等证件；
- 3、用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”；
- 4、考勤统计；
- 5、其他劳动者的证言等。

案例

邢某1997年10月到美国视讯企业北京办事处工作，后美国视讯企业分立为两个企业，其中之一为VTEL产品企业。美国VTEL产品企业1999年11月在中国投资成立威泰企业，邢某转入威泰企业工作，双方未签订劳动协议，邢某在威泰企业工作期间负责威泰企业产品销售工作，威泰企业出具邢某任企业销售经理的任职证明，但邢某工资每月5500美金由美国VTEL产品企业按月在美国发放。

- 2023年6月15日，威泰企业法定代表人、总经理以VTEL产品企业（中国）总经理的身份书面告知邢某VTEL产品企业解除聘任关系，不再推行中国地域销售经理的职务。邢某于2023年6月15日离开威泰企业，威泰企业未向邢某支付解除劳动关系经济补偿金及告知金。
- 邢某要求威泰企业支付其解除劳动关系经济补偿金及50%的额外经济补偿金。

争议焦点

- 邢某与威泰企业有劳动关系吗？
- 谁应该支付邢某经济补偿金？

怎样防范？

- 招聘入职：
- 非正常离职：
- 员工意愿的对策。

问题

- 事实劳动关系与劳务关系怎样区别
- 劳务协议的效力怎样确认？

几种经典劳务关系

- 返聘人员
- 实习生
- 借调人员
- 下岗再就业

● 二、试用期的利用和解聘

试用期的管理

请看这两家企业员工手册的要求：

1、一般情况下，全部员工都将根据劳动协议要求完毕一定时间的试用期。试用期可能根据员工的体现缩短或延长，但最高不超出三个月。

试用期满，需由部门经理对您进行考核，并填写《员工试用期转正申请表》，考核合格者，将继续留用。

2、试用期结束时，员工的直接上级根据其试用期体现填写《试用期评估表》报管理层审批。如员工的工作体现到达企业要求的原则，则会收到企业的雇佣确认书；反之，若未能到达要求的原则，企业将提前一天书面告知解除《劳动协议》。

试用期的解聘

(二) 试用期与解聘

1、 用人单位解除的:

A、 证明不符合录取条件

B、 试用期内作出解除决定

2、 员工个人提出解除的 无条件随时解除

试用期解除争议案例

白某受聘于某电信企业，任销售副总裁，劳动协议约定试用期为3个月，月薪2万9千元。

试用期满前一天，电信企业总裁找白某谈话，称其工作中存在问题，试用期终止，命令其到人力资源部办理离职手续。

白某到人力资源部后，人力资源部出具了一份终止聘任关系告知书。白某对告知书中所称白某不能胜任岗位要求提出异议，人力资源部遂拟订了一份“离职协议书”，白某以该协议内容过于苛刻为由拒绝签订。

试用期满五天后，电信企业发给白某一份“违纪解雇告知书”，称因白某违反工作纪律和不能胜任工作岗位而被解除劳动协议。

白某随即诉至劳动仲裁委。电信企业辩称，在试用期内能够随时解除劳动协议，况且白某属于不服合录取条件及有违纪行为。

企业员工手册中要求，员工试用期满进行考核，考核合格的转正，考核不合格的解聘。

怎样延长员工的试用期？

- 1、延长后签订协议的操作要点；
- 2、一次一次短期协议续签。

三、劳动协议的依法变更

劳动协议依法变更三种途径

- 1、协商变更
- 2、单方变更
- 3、约定变更

劳动协议的推行与变更

1、劳动协议签订后，经过双方协商一致，其内容就能够进行变更

2、客观情况发生重大变化需要进行变更

(1) 企业发生分立、合并的，分立或合并后的用人单位根据其实际情况与原用人单位的劳动者遵照平等自愿、协商一致的原则变更原劳动协议。

(2) 企业实施股份制或股份合作制改造的，原协议继续推行，但不能推行部分应该进行变更。

(3) 企业资产转移、经营方式变化、组织机构调整等造成的岗位变化、业务范围调整等，协议需要变更。

劳动协议变更与用工自主权

- 在法律要求的情况下，企业有权根据实际用工的需要，单方变更劳动协议，而不需要与劳动者协商。

- 1、指派员工完毕临时性工作，在临时性工作完毕后继续按照原劳动协议推行的，员工应接受临时工作安排；

劳动协议变更与用工自主权

2、对负有保密义务的员工，在协议终止前或员工提出解除协议后，企业有权单方调整该员工的岗位，进行脱密管理；

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/075204042022011340>