

用工自主权与劳动权的利益衡量



深圳市中级法院劳动争议庭

邢蓓华

7 法律的保护原则

2 举证责任的利益平衡

3 意思自治原则的适用

4 单方调岗调薪权的行使范围

5 竞业限制领域的利益平衡

6 劳动关系解除时的利益平衡

劳动法、劳动合同法均是单保护原则



- 7 法律的保护原则
- 2 举证责任的利益平衡
- 3 意思自治原则的适用
- 4 单方调岗调薪权的行使范围
- 5 竞业限制领域的利益平衡
- 6 劳动关系解除时的利益平衡



劳动争议案件中的举证责任倒置



用人单位提供两年内的工资支付凭证



劳动者举证证明加班事实

用人单位举证证明加班时间



劳动者举证证明存在奖金约定

**用人单位举证证明奖金支付条件、
标准、依据等**



口头辞退不给证明

不告而别再寻补偿

视为协商一致解除

- 1 法律的保护原则
- 2 举证责任的利益平衡
- 3 意思自治原则的适用
- 4 单方调岗调薪权的行使范围
- 5 竞业限制领域的利益平衡
- 6 劳动关系解除时的利益平衡



认可证据中的意思表示内容



签章真实，内容不真实

签章不真实

姓名		性别		出生日期		毕业院校	
学历		专业		应聘岗位	前台文员		
推荐人姓名		推荐人单位		编制来源	<input type="checkbox"/> 编内 <input type="checkbox"/> 补缺 <input type="checkbox"/> 增编		
招聘渠道	<input type="checkbox"/> 网络媒介 <input type="checkbox"/> 人才市场 <input type="checkbox"/> 校园招聘 <input type="checkbox"/> 猎头公司 <input type="checkbox"/> 司内推荐 <input type="checkbox"/> 司外推荐						

审批意见

用人部门意见	签字: _____ 日期: _____	
--------	---------------------	--

行政人事部审批

审批结果	<input type="checkbox"/> 录用	试用岗位: _____	试用期限: _____ 个月
	试用期薪资(税前/RMB): _____		转正后薪资(税前/RMB): _____
	<input type="checkbox"/> 不录用	建议意见: _____	
劳动合同/试用期	实习协议期限: <input type="checkbox"/> 0.5年 <input type="checkbox"/> 1年		
	劳动合同期限(2年): <input type="checkbox"/> 2年		试用期: 2个月
	劳动合同期限(3-5年): <input type="checkbox"/> 3年 <input type="checkbox"/> 4年 <input type="checkbox"/> 5年		
签名	行政人事部负责人签名: _____		日期: _____

总经办审批

<p align="center">审批 (副总经理)</p> <p>1、试用岗位: _____</p> <p>2、劳动合同: ()年 试用期限: ()个月</p> <p>3、试用期薪资(税前/RMB): _____</p> <p>4、转正后薪资(税前/RMB): _____</p> <p align="right">签名: _____ 日期: _____</p>	<p align="center">审批 (总经理)</p> <p>1、试用岗位: _____</p> <p>2、劳动合同: ()年 试用期限: ()个月</p> <p>3、试用期薪资(税前/RMB): _____</p> <p>4、转正后薪资(税前/RMB): _____</p> <p align="right">签名: _____ 日期: _____</p>
---	--



**“已足额支付工资”的备注内容仅为足额
支付工资的初步证据，不能剥夺劳动者追
索权**



**工资表显示实际支付金额低于约定标准，
劳动者签名能否认认定构成协商变更**



**解除劳动关系通知书的签名仅为
送达证据，**

并非认可解除事由成立的证据



劳动者签署空白劳动合同亦需承担责任



**约定用人单位承担违约金高于法定标准的
有效，过高可以调整。**



解除劳动关系协议适用司法解释三第十条

离职结算

甲方：某科技公司

乙方：张某某

经友好协商，双方同意协商解除劳动关系，并达成如下协议：

一、双方同意按照劳动法的规定，由甲方向乙方支付下列款项：

- 1、2015年12月工资4537元；
- 2、未休年休假工资1482元；
- 3、工龄补偿14892元。共计20911元。

二、甲方需在本协议签字之日五日内向乙方支付上述款项。甲方履行上述义务后，双方劳动关系解除。

三、本协议一式两份，自双方签字之日起生效。

甲方：
X年X月X日

乙方：
X年X月X日

离职结算

甲方：某科技公司

乙方：张某某

经友好协商，双方同意协商解除劳动关系，并达成如下协议：

一、双方同意按照劳动法的规定，由甲方向乙方支付20911元。

二、甲方需在本协议签字之日五日内向乙方支付上述款项。甲方履行上述支付义务后，双方劳动关系解除。

三、乙方认可甲方履行上述支付义务后，甲方已足额支付了其在职期间所有应得款项，包括但不限于工资、加班工资、奖金津贴、经济补偿、未休年假工资、未签订书面劳动合同二倍工资及各项福利待遇等。

四、本协议一式两份，自双方签字之日起生效。

甲方：
X年X月X日

乙方：
X年X月X日

离职结算

甲方：某科技公司

乙方：张某某

经友好协商，双方同意协商解除劳动关系，并达成如下协议：

一、双方同意按照劳动法的规定，由甲方向乙方支付20911元。

二、甲方需在本协议签字之日五日内向乙方支付上述款项。甲方履行上述支付义务后，双方劳动关系解除。

三、乙方认可甲方履行上述支付义务后，甲方已足额支付了其在职期间所有应得款项，包括但不限于工资、加班工资、奖金津贴、经济补偿、未休年休假工资、未签订书面劳动合同二倍工资及各项福利待遇等。

四、甲方履行上述支付义务后，乙方不得再要求甲方承担任何费用和责任。双方权利义务至此全部终结。

五、本协议一式两份，自双方签字之日起生效。

甲方：

X年X月X日

乙方：

X年X月X日



哪份协议可以一揽子解决双方之间所有权利义务，用人单位无需再支付任何款项？



协议一：

- 1、过于具体；
- 2、未涉及其他项目；
- 3、未明示放弃追索权。

协议二：

- 1、未明示放弃追索权；
- 2、足额支付的初步证据；
- 3、有相反证据可以推翻。



协议三：

- 1、涵盖所有的支付项目；
- 2、明示放弃追所索权；
- 3、免除再行支付义务。



协议不能违反强制性规定

协议不存在欺诈、胁迫、重大误解；

协议不存在显失公平



休息10分钟

- 1 法律的保护原则
- 2 举证责任的利益平衡
- 3 意思自治原则的适用
- 4 单方调岗调薪权的行使范围**
- 5 竞业限制领域的利益平衡
- 6 劳动关系解除时的利益平衡

法定事由：

◆ 医疗期满不能从事原工作；

◆ 不胜任工作；

◆ 客观情况重大变化，原合同无法履行；

◆ 孕期女职工；

◆ 职业禁忌；

◆ 工伤职工不能从事原工作。

法定事由调岗，合理限度内可降低工资标准



灵活用工



稳定状态

**单方调岗
是否合法？**

**合同约定
宽泛**

**合同约定
具体**

**实际履行
原则**

**调整必须
协商一致**

类型相似

经营需要

工资相当

**无侮辱
无惩罚**

不违法

单方调整地点
是否合法？

合同约定
宽泛

合同约定
具体

实际履行
原则

调整必须
协商一致

同一行
政区划

跨行政
区划

所处行业

入职情况

地点是否
变动

.....



合同中关于单方调整权的约定

宣示意义大于实际法律意义

同一行政区域



不同行政区域



同一行政区划为界的理由：

- ① 统一裁判标准；
- ② 劳动保护基准相同；
- ③ 同城交通日益便利；
- ④ 尚无更为合理标准；
- ⑤ 个案举证困难。

劳动者拒绝到岗可认定旷工的条件：

- ① 单方调整合理；
- ② 调整通知已送达；
- ③ 未到岗达到一定天数；

合理停工的
配合义务



根据情况及时
采取合理措施

- 1 法律的保护原则
- 2 举证责任的利益平衡
- 3 意思自治原则的适用
- 4 单方调岗调薪权的行使范围
- 5 竞业限制领域的利益平衡**
- 6 劳动关系解除时的利益平衡

知识产权、
商业秘密



就业权、
择业权



高级管理人员



高级技术人员



其他负有保密义务人员



义务期限不超过两年



合理地域范围

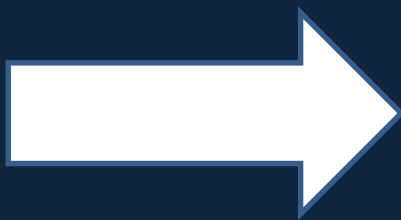


离职后义务以经济补偿为对价

补偿应于离职后支付



违约金



工资水平



补偿金额



违纪情节



损失程度



解除竞业限制协议需通知对方

- 1 法律的保护原则
- 2 举证责任的利益平衡
- 3 意思自治原则的适用
- 4 单方调岗调薪权的行使范围
- 5 竞业限制领域的利益平衡
- 6 劳动关系解除时的利益平衡

立法选择

- 用人单位享有完全自由单方解除权
- 用人单位可单方解除，但需支付补偿
- 用人单位单方解除权受到严格限制



旷工 = 未上班 + 无正当利益



轻微违纪不能草率解除



试用期解除审查标准稍松



谨慎适用不胜任工作

两次举证责任

客观化规定+全面取证



客观情况把握相对宽松

合同变更无法协商一致

解除程序受人数、比例影响



增进了解、携手前进！

提问时间

