

学校编码: 10384

学号: 200308206

分类号_____密级_____

UDC_____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

劳动 合同 变更 问题 研究

A Study on Modification of Labor Contract

沈 艳 慧

指导教师姓名: 蒋 月 教授

专业名称: 法 律 硕 士

论文提交日期: 2006 年 4 月

论文答辩时间: 2006 年 月

学位授予日期: 2006 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2006 年 4 月

厦门大学学位论文原创性声明

兹提交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。
本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用学位论文的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交论文的纸质版和电子版，有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅，有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索，有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

本学位论文属于

- 1、保密（），在 年解密后适用本授权书。
- 2、不保密（）

（请在以上相应括号内打“√”）

作者签名： 日期： 年 月 日

导师签名： 日期： 年 月 日

内容摘要

劳动合同变更在现实生活中是一种常见的现象,是用人单位与劳动者在劳动合同签订后尚未履行完毕的过程中,针对各种主客观情况的变化而采取的应对措施,劳动合同的依法及时变更,对维护劳动合同双方当事人的权益具有重要的意义。

劳动合同变更作为劳动合同履行过程中的一个重要的法律制度,由于当事人之间的关系具有特殊性,与一般的民事合同变更存在显著的差别。目前劳动合同变更在实践中出现的问题已经反映了现行法律制度的缺陷。劳动合同变更制度作为与劳动者权益密切相关的一项法律制度,一直没有引起人们的广泛关注,理论界和实务界也很少对此展开深入的探讨和研究。如何正确认识劳动合同变更的特殊性,如何完善劳动合同变更制度是值得深入研究的课题。

本论文立足于保护劳动者权益的立场,同时兼顾用人单位的用人自主权,从劳动合同变更的基本理论入手,对我国现行的相关法律制度及《劳动合同法》(草案)的相关内容进行分析、评价,从而提出自己的观点和建议。本文由前言、正文、结论等部分组成。正文分三章,主要内容摘要如下:

第一章介绍了劳动合同变更的基本含义,从理论和实践两个方面探讨了劳动合同变更制度的重要性,得出劳动合同变更制度是整个劳动合同制度体系的重要组成部分。

第二章从探讨劳动合同当事人双方的关系入手,重点分析了当事人之间的关系对劳动合同变更的影响,指出法律必须对此做出调整,避免劳动合同变更中出现不合理。

第三章介绍了我国现行劳动合同变更制度,指出该制度存在的不足。在对现行劳动合同变更制度评析的基础上,提出了完善劳动合同变更应遵循对劳动者倾斜保护、尊重用人单位用人自主权和灵活性原则的总体性建议;并通过分析工作岗位、工作地点、劳动报酬的变更,提出了具体的完善劳动合同变更的立法对策。

关键词: 劳动合同; 变更; 立法对策

ABSTRACT

The modification of labour contract is a very common phenomenon in daily life, which is an important measure taken by employing units and labours when the subjective and objective conditions have greatly changed during the fulfillment of labour contract. Through modification of labour contract, the parties involved can adjust their rights and obligations in accordance with various changes. So, it is very important for protecting legitimate rights and interests of parties involved by modification of labour contract promptly and legally.

Because of the particularity of the relations of the parties involved, the modification of labour contract, as an important law system during the fulfillment of labour contract, is significantly distinguished from the modification of general civil contracts. Issues of modification of labour contract in practice show all of defects in current legal system of modification of labour contract. As an important law system that relates to the legitimates rights and interests of labourers closely, modification of labour contract has not been concerned adequately for long time, and has seldom been deeply probed in both theory and practice. It is really a task worthy to be further and deeper researched that how to understand the particularity of modification of labour contracts and how to perfect the system standards.

Standing for protecting legitimate rights and interests of labourers, and concerning about the autonomy in personnel placement of employing units simultaneously, this thesis initiates from the basic theories of modification of labour contract, and makes analysis and evaluations on the current legal system of China and the interrelated content in «the Labour Contract Method» (draft), finally leads to the author's ideas and comments. This paper consists of three parts, including preface, main body and conclusion. The body part insists of three chapters, briefed as below:

Chapter one introduces the basic meanings of modification of labour contract, probes into the significance of modification of labour contract from theory and practice. Finally, draws the conclusion that the system of modification of labour contract is an important part of the whole legal system of labour contract.

Chapter two initiates from the discussing of the relations of the parties involved

ABSTRACT

in labour contract, focuses on the analysis of the influence of the relations of the parties involved on modification of labour contract. Finally, points out the necessity of the adjustment by law to avoid producing unjust aftermath through modification of labour contract.

Chapter three introduces the current legal system of modification of labour contract, point out the defects in it. Then, based on the preamble, brings forward some suggestions. In this chapter, how to improve general pattern and particular regulations of Chinese legal system of modification of labour contract is concerned. Suggestion on general principle includes the special protection for labourers, respect the autonomy in personnel placement of employing units and flexibility of modification. Then, author analyzes the variation of operating post, workingpiston and remuneration, and gives some specific suggestions on modification of labour contract accordingly.

Key words: labour contract; modification; legislative countermeasure.

目 录

前 言	1
第一章 劳动合同的变更及其依据	2
一、劳动合同变更的含义	2
二、劳动合同变更的法理性依据	2
三、劳动合同变更的现实需要	3
（一）用人单位需要变更劳动合同的情况	3
（二）劳动者需要变更劳动合同的情形	4
第二章 影响劳动合同变更的主要因素	6
一、劳动合同当事人之间的关系	6
（一）学者观点综述	6
（二）劳动合同当事人之间的关系兼有平等性和隶属性	7
二、劳动合同当事人之间的关系对劳动合同变更的影响	9
（一）当事人之间平等关系下的劳动合同变更	9
（二）当事人之间的不平等性对劳动合同变更的影响	10
第三章 完善我国现行劳动合同变更制度的探讨	13
一、我国现行劳动合同变更制度评析	13
（一）我国现行劳动合同变更制度	13
（二）我国现行劳动合同变更制度存在的不足	14
（三）对我国现行劳动合同变更制度的评析	15
二、完善我国劳动合同变更制度的原则	16
（一）对劳动者倾斜保护的原则	16
（二）尊重用人单位用人自主权的原则	16
（三）灵活性原则	17
三、完善劳动合同条款变更的探讨	17
（一）工作岗位的变更	18

目 录

(二) 工作地点的变动	24
(三) 劳动报酬的变更	30
结 论	34
参考文献	35

厦门大学博硕士论文摘要库

CONTENTS

Section 2 Principle of perfecting the system of modification of labour contract	16
Subsection 1 Principle of special protection for labourers	16
Subsection 2 Principle of respect the autonomy in personnel placement of employing units	16
Subsection 3 Principle of flexibility of modification	17
Section 3 Discussing of perfecting modification of sections in labour Contract	17
Subsection 1 Variation of operating post	18
Subsection 2 Variation of workingpiston	24
Subsection 3 Variation of remuneration	30
Conclusion	34
Bibliography	35

前 言

劳动合同变更是指双方当事人依法对已经成立但尚未履行或尚未完全履行的合同的内容和条款进行修改和增减的行为。劳动合同变更作为劳动合同存续期间的一个修正措施，对维护劳动关系的稳定，保护当事人的权益具有十分重要的意义。在劳动关系中，由于当事人之间的关系具有特殊性——集平等性和隶属性于一体，使得劳动合同变更与民事合同的变更存在很大的差别。在劳动力资源比较丰富，劳动力市场供大于求，用人单位处于劳动关系优势地位的背景下，完善有关劳动合同变更的法规，弥补劳动者在劳动关系中的劣势地位，维护合理的劳动用人关系，是促进我国经济健康发展，维护社会安定的必然要求。

目前，我国规范劳动合同变更关系的主要法规是 1994 年制定的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）。随着经济体制改革的不断深入，制定这部法律的背景发生了重大变化，加之法律制度本身的不足，导致《劳动法》在调整劳动合同变更关系方面明显落后于时代的要求，造成实践中因劳动合同的变更引发的纠纷不断增多，而在司法实践中常常会出现无法可依的情况。因此，修改《劳动法》中不合时宜的规定，制定《劳动合同法》对劳动合同变更问题进行规范，已经成为了当务之急。

今年年初，新的《劳动合同法》（草案）已经公布，向社会各界广泛征求意见。《草案》在规范劳动合同变更方面有了很大的进步，明确了用人单位和劳动者协商一致可以变更劳动合同约定的内容，增加了当事人在劳动合同变更方面的灵活性。由于劳动合同当事人双方的关系具有特殊性——集平等性和隶属性于一体，法律在增加了劳动合同约定变更的灵活性的同时，也加大了用人单位借劳动合同变更之机侵害劳动者权益的风险，如何平衡这两者之间的关系，是我们必须要认真研究的问题。

本文在分析劳动合同变更的意义及影响劳动合同变更的主要因素基础上，结合《草案》的相关内容对我国现行劳动合同变更制度进行评析，指出其中的不足之处，并提出相应的修改、完善建议。

文中所讲的工作岗位、工作地点的变动是指长期的、固定的，不包括临时变换岗位或短暂的出差等情形。

第一章 劳动合同的变更及其依据

一、劳动合同变更的含义

劳动合同的变更是指当事人双方依法订立劳动合同后,对尚未履行或尚未完全履行的劳动合同,依照法律规定的条件和程序,对原劳动合同的内容进行修改或增减的法律行为。劳动合同的变更通常是在劳动关系的内容需作某种调整时发生的,是对原有劳动合同的修正。通过劳动合同的变更,使劳动合同双方当事人的权利义务得到调整和改变,使劳动合同适应发展变化的新情况,从而保证劳动合同的继续履行。劳动合同变更的效力只及于变更的条款,未经变更的合同内容继续有效,仍然需要按照原来的约定全部履行。劳动合同的变更一般是仅指劳动合同内容的变更,不包括合同主体的变更。此外,这里所说的劳动合同变更是指广意的劳动合同变更,而不仅仅是指劳动合同书的变更。在很多情况下,劳动者与用人单位之间虽然已经就劳动合同内容变更达成一致,但在双方认可的情况下却并没有马上修改劳动合同书的具体内容。劳动合同变更的种类依世界各国的劳动法立法实践,可分为法定变更和约定变更。在我国,关于劳动合同法定变更的情况主要体现在《女职工劳动保护条例》中,还没有上升到《劳动法》的内容体系当中。本文所讨论的劳动合同变更也主要是指劳动合同的约定变更。

二、劳动合同变更的法理性依据

要寻求劳动合同变更的理论依据,就必须要从劳动合同的性质入手。根据《劳动法》第16条,劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动合同在性质上是属于关系契约和继续契约。关系契约与继续契约在一定范围内存在重合,“但继续契约设定自始使用契约规定,履行将在长期间继续,因此较关系契约的范围窄。”^①关系契约理论是美国的马克尼尔(Macneil)在其著作《新社会契约论》中提出的。关系契约是与传统的单发契约相对应的。在单发契约中,“强调忠实地实行在契约订立时所确定的计划,当事人同意的内

^① [日]内田贵.契约的再生[A].梁慧星.民商法论从(4) [C].北京:法律出版社,1996. 233.

容自始至终受到尊重。”^①由此产生了单发契约特有的规范的“现在化”（Presentitation）和“单发性”（discreteness）。“所谓现在化指，在契约缔结当时，对属于将来领域的事项（履行情事变更之可能性等）的对策全部置于现在的时点上（使之现在化）订立计划。所谓单发性指，把由这样的契约带来的交易与契约前后的背景，围绕当事人的社会环境等当事人意识以外的要素完全隔离开，作为可以明确定义的权利义务关系加以孤立化来理解。”^②而在关系契约中，契约并不是一个孤立的、静止的个体，是要置于广泛的社会背景中去理解的。关系契约强调的是“过程”，是对契约关系的动态分析，认为契约关系中的权利义务是随着时间而发生、发展、变化的。在订立契约时，当事人之间的合意只不过是确定契约内容的一个要素而并不是契约的全部内容，契约的内容是随着契约的进行而不断的确定和变化的。这在一点上，关系契约与继续契约具有相似的内涵。“继续契约”是指在缔约后相当期间内继续不断地实现债的内容，因此“时间”因素发生很大的作用。“继续的契约关系在缔约后到履约时，一定会有一段的时间差距，因此缔约时的内容和履约时的内容不尽相当，殆为常态。其次由于继续的契约关系是以未来持续关系的发展为目的，因此容许当事人在缔约后，不断形成新的契约内容，产生新的衍生的权利义务。”^③正是由于劳动合同在性质上属于关系契约和继续契约，在劳动合同订立以后，在履行的过程当中，随着时间的推移，合同订立时的各种条件、情况等都有可能发生变化，进而导致当事人双方的权利义务内容发生改变，这就要求法律要设置劳动合同变更制度来加以修正。

三、劳动合同变更的现实需要

设置劳动合同变更制度具有很强的现实意义。在实践中，由于劳动合同从订立到履行结束都会有一个或长或短的时间段，在这段时间中，有可能会出现许多在订立合同当时无法预料到的情况，导致合同无法按原定计划履行或履行存在很大的困难，这时就需要当事人双方协商对合同的内容进行变更以做出相应的调整。设置劳动合同变更制度无论是对于劳动者还是用人单位都具有重要的、现实

^① 董保华.劳动关系调整的法律机制[M].上海:交通大学出版社,2000.125.

^② [日]内田贵.契约的再生[A].梁慧星.民商法论从(4) [C].北京:法律出版社,1996.224-225.

^③ 黄越钦.劳动法新论[M].北京:中国政法大学出版社,2003.239.

的意义。

（一）用人单位需要变更劳动合同的情况

首先，就用人单位而言，市场经济瞬息万变，资本的追求利润最大化的本能就要求用人单位必须迅速整合内部的相关资源来及时适应市场变化的需要，这种内部的整合涉及的范围很广，有可能是企业的整体转产，也有可能是提供的商品种类或服务内容部分发生改变，或者是单位分立、合并、设立分支机构等等，这些变化大多都是与员工密切相关的，这就可能会出现劳动合同需要变更的情形。其次，随着人口的增加和城市的发展，许多原来远离城市的大工厂、大企业，特别是一些能源、建材企业现在已经是处于城市当中了，有的甚至是混杂在居民生活区里，严重影响了城市的进一步发展，也给市民的健康带来了隐患。随着城市整体规划的加强以及人们对生活质量、居住环境的要求标准和环保意识的提高，许多高能耗、高排放、高污染的企业被要求迁移的情况不断增多，这也同样会产生劳动合同变更的问题。第三，劳动合同作为现代企业人力资源管理的工具，人们逐渐认识到了它在对企业内部人力资源管理过程中所发挥的重要作用。在保证诚实信用、公平合理、协商一致的原则基础上，逐步把效率原则引入到用工期限、岗位配置、工资福利待遇与晋升等条款中，通过劳动合同的变更来规范、调节变动活跃、具有创造力和竞争力的企业劳动关系，实现企业人力资源的动态管理，提高企业的效益。

（二）劳动者需要变更劳动合同的情形

劳动合同变更制度对于劳动者来说，也是具有十分重要的意义的。劳动者需要变更劳动合同的原因主要有以下两种：

- 1、随着劳动者工作时间及个人技能的不断增加，他个人所具有的知识层次、业务能力、技术水平等不断完善、提高，已经远非当初订立劳动合同时所能比拟的了，当初约定的工作或岗位可能已经无法使他充分地发挥才能了，或者是原来的工资报酬已经无法再满足他的需要了，这时为了实现其自身的发展需求，他就两种选择，第一种是跳槽，在一个更高的起点上重新开始；另外一种选择是继续留在原单位，与单位协商变更劳动合同以获得更高的职位或更多的薪水。对于第一种选择，由于人们普遍都有一种期望稳定的心理需求，而且跳槽到一个新的单位也有可能存在着一些新的风险，因此许多人并不会把它作为优先的考虑，而

通常只是在与单位协商不成的情况下才不得已而为之的。

2、劳动合同在履行过程中，由于劳动者自身的条件或生理状况发生改变，无法再按照原来的约定继续履行合同，这也是一种十分常见的情形。如劳动者年龄增长、健康状况不佳、体力衰退、精力不足等原因导致的对原有工作的力不从心，这时他就可能会向单位提出变更劳动合同的请求。

从以上分析中可以看出，劳动合同变更作为对劳动合同——这一关系性和连续性契约的必要补充，它的存在具有充分的理论依据。此外劳动合同变更作为用人单位与劳动者在劳动合同签订后，尚未履行完毕的过程中，针对各种主客观情况的变化而采取的一项应对措施，对于稳定劳动关系，维护劳动合同当事人双方的权益具有重要的意义，是劳动合同制度体系中的一个不可或缺的重要组成部分。

第二章 影响劳动合同变更的主要因素

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。劳动合同起源于罗马法中的雇佣契约，是雇佣契约社会化的产物，是当事人意思自治原则被弱化而国家公权力不断介入，法律强制性不断扩增的产物，是一种高度异化了的合同。劳动合同作为调整劳动关系的重要工具，它的变更无疑会受到社会经济、文化等多方面因素的影响，这一点与民事合同相同，但与民事合同相比，法律对劳动合同的变更制定了严格的要求，包括原则、条件、程序等，这与当事人在很大程度上自由决定的民事合同的变更存在着很大的区别。法律为什么要做出如此规定呢？原因在于和民事合同相比，劳动合同当事人之间的关系具有特殊性，而这种特殊性又会影响劳动合同变更的各个方面。

一、劳动合同当事人之间的关系

（一）学者观点综述

对于劳动合同当事人之间的关系，学者们有不同的看法，归纳起来主要有以下几种：

1、劳动契约具有身份契约的性质，受雇人相对于雇主具有从属关系。^①根据史教授的观点，劳动者相对于雇主具有身份上的从属性，与雇主之间完全是一种不平等的关系。这种观点揭示了劳动合同当事人之间表现突出的不平等性的一面，对其后的劳动合同的理论研究产生了重大而深远的影响，但将劳动合同当事人之间完全定位于一种不平等的关系，无形中抹杀了劳动合同的“合同”属性。

2、劳动合同当事人之间具有从属性，作为劳动关系中一方当事人的劳动者相对于用人单位来说具有人格上的从属性和经济上的从属性。人格上的从属性体现在劳动者必须服从营业组织的工作规则、指示命令，并接受检查及制裁。经济上的从属性是指劳动者完全被纳入雇主的经济组织和生产结构之内，并不是为自己劳动，而是从属于他人，为他人的目的而劳动。^②这种观点与第一种观点相比，

^① 史尚宽.劳动法原论[M].台北:不详,1978.14.

^② 黄越钦.劳动法新论[M].北京:中国政法大学出版社,2003.94-95.

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士学位论文摘要库