

签订劳动合同的注意事项

一般而言，公司高管与用人单位之间建立劳动关系的规范化流程为：首先，由用人单位董事会授权或同意确定高管人员的聘任期限与职责要求，发放高管人员聘任书，然后再由用人单位与高管人员签订标准化的权利义务明确、内容详细的书面劳动合同。由于对公司高管人员劳动合同形式缺乏统一规范，导致实践中大多数公司以聘用协议、聘任书、股东协议书中关于高管人员任职的约定、签订目标责任书等五花八门的形式与高管人员建立劳动关系，并约定劳动报酬。上述劳动合同签订失范、薪酬支付方式复杂，在合同履行过程中极易产生纷争。

用人单位与高层管理人员如何签订劳动合同

1、企业工会主席

原劳动部《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》、劳动部《实施劳动法中有关劳动合同问题的解答》规定，工会主席等党群专职人员也是职工的一员，依照劳动法的规定，与用人单位签订劳动合同。对于有特殊规定的，可以按照有关规定办理。原劳动部(1996)122号文规定，企业工会主席作为劳动者，也应当与用人单位签订劳动合同。但考虑到劳动制度转轨时期的实际情况，在订立劳动合同的方式上，对尚未订立劳动合同的工会主席，可以和党委书记、厂长、经理一样，与企业的上级主管部门签订劳动合同。

2、企业党委书记

企业党委书记可以参照上述工会主席引用的部委规章适用。

3、厂长、经理

根据劳动部《实施劳动法中有关劳动合同问题的解答》的规定，厂长、经理由其上级主管部门聘任(委任)的，应与聘任(委任)部门签订劳动合同。实行公司制的企业厂长、经理和有关经营管理人员，应当根据公司法中有关经理和经营管理人员的有关规定，与董事会签订劳动合同。

4、派出到合资、参股单位的职工

根据劳动部(1995)309号文件规定，派出到合资、参股单位的职工如果与原单位仍保持着劳动关系，应当与原单位签订劳动合同，原单位可就劳动合同的有关内容在与合资、参股单位订立劳务合同时，明确职工的工资、保险、福利、休假等有关待遇。

5、租赁、承包企业

租赁经营、承包经营的企业，所有权并没有发生改变，法人名称未变，在与职工签订劳动合同时，该企业仍然为用人单位一方。根据租赁合同或承包合同，租赁人、承包人如果作为该企业的法定代表人或该法定代表人的授权委托人时，可代表该企业与劳动者订立劳动合同。

6、非在岗职工

根据劳动部劳部发(1995)309号和劳部发(1996)354号文件规定，用人单位应与其富余人员、放长假职工、外借人员、带薪上学人员、长期病休人员以及其他非在岗但仍然保持劳动关系的人员签订劳动合同。但其劳动合同内容与在岗人员可以有所区别，双方经协商一致可以就某些条款作出变更，或就不在岗期间的有关事项在劳动合同中作出规定或约定或就有关内容协商签订专项协议。

1、聘任和解聘的问题

对于高级管理人员的聘任和解聘不同于一般的劳动者，他主要是由《公司法》等法律专门规定的，如依照公司法规定未经用人单位董事会的决议，用人单位是无权直接聘任或解聘高级管理人员的。所以在签订劳动合同时要规定明确，以便和普通员工的劳动合同区别开来。

2、加班费 问题

对于高级管理人员来说，其工作性质是与普通劳动者不同的。在实务中，经常会有公司的高级管理人员离职以后，向公司要求给付加班费的问题，所以用人单位在签订劳动合同时应注意解决这个问题。

3、保密条款

由于高级管理人员会接触到用人单位的 商业秘密 ，所以为了防止高级管理人员将商业秘密泄露给他人损害用人单位的利益，就需要在劳动合同中增加保密条款，并且对违反保密条款时应承担的责任做好约定。

4、竞业限制 条款

竞业限制是用人单位对劳动者在用工时或终止、解除劳动合同后的一定期限内不得经营同类业务或在与本单位有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。为了更好的保护用人单位的利益，在与高级管理人员签订的劳动合同中根据实际情况添加竞业限制条款。