

第三单元 劳动合同的履行、变更

【考点 1】劳动合同的履行（2013年多选题；2015年多选题、判断题；2016年多选题）

1. 全面履行各自的义务

（1）用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

【相关链接】

①用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

②用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的，由劳动行政部门责令限期支付；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额 50%以上 100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。

（2）用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。

（3）劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

【提示】劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

（4）用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

（5）用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

2. 依法建立和完善劳动规章制度

（1）合法

合法有效的劳动规章制度是劳动合同的组成部分，对用人单位和劳动者均有法律约束力。

（2）告知

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

【提示】如果用人单位的规章制度未经公示或者未对劳动者告知，该规章制度对劳动者不生效。

【例题 1·判断题】用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示或者告知劳动者。（ ）（2015年）

【答案】√

【例题 2·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于劳动合同履行的表述中，正确的有（ ）。（2015年）

A. 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效

B. 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行

C. 劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告

D. 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同

【答案】 ABCD

【例题 3·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于劳动合同履行的表述中，正确的有（ ）。（2016年回忆版）

A. 用人单位拖欠劳动报酬的，劳动者可以依法向人民法院申请支付令

B. 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同不再继续履行

C. 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同

D. 用人单位变更名称的，不影响劳动合同的履行

【答案】 ACD

【解析】选项 B：用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由继承其权利和义务的用人单位继续履行。

【考点 2】劳动合同的变更（2016年单选题）

1. 采取书面形式

（1）用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。未对变更劳动合同达成一致意见的，任何一方都不得擅自变更劳动合同。

（2）变更劳动合同，应当采用书面形式。

【提示】劳动合同的变更是对原合同内容的修改、补充或者删减，而不是签订新的劳动合同。

2. 采取口头形式

变更劳动合同未采用书面形式，但“已经实际履行了”口头变更的劳动合同“超过 1个月”，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

【例题·单选题】2014年 10月，张某到甲公司工作。2015年 11月，甲公司与张某口头商定将其月工资由原来的 4500元提高至 5400元。双方实际履行 3个月，甲公司法定代表人变更。新任法定代表人认为该劳动合同内容变更未采用书面形式，变更无效，决定仍按原每月 4500元的标准向张某支付工资；张某表示异议，并最终提起诉讼。关于双方口头变更劳动合同效力的下列表述中，正确的是（ ）。（2016年回忆版）

A. 双方口头变更劳动合同且实际履行已超过 1个月，该劳动合同变更有效

B. 劳动合同变更在实际履行 3个月期间有效，此后无效

- C. 因双方未采取书面形式，该劳动合同变更无效
D. 双方口头变更劳动合同但实际履行未超过 6 个月，该劳动合同变更无效

【答案】 A

【解析】变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过 1 个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

【小结】



第四单元 劳动合同的解除和终止

【考点 1】劳动合同的解除（2012年多选题、判断题；2014年单选题、多选题；2016年多选题、不定项选择题；2017年多选题）



1. 协商解除

- （1）由用人单位提出解除劳动合同而与劳动者协商一致的，必须依法向劳动者支付经济补偿。
（2）由劳动者主动辞职而与用人单位协商一致解除劳动合同的，用人单位无需向劳动者支付经济补偿。

2. 劳动者的单方解除



（1）“提前通知”解除

① 劳动者在试用期内提前 3 日通知用人单位，可以解除劳动合同；

② 劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

【提示 1】劳动者提前通知解除劳动合同，无需理由，也不需要经单位批准，但劳动者必须履行法定的通知程序，不能获得经济补偿。

【提示 2】如果劳动者没有履行通知程序，则属于违法解除，因此给用人单位造成损失的，劳动者应承担赔偿责任。

（2）“随时通知”解除

① 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

② 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；

③ 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

④ 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

⑤ 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

⑥ 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

⑦ 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；

【巧记】劳动者随时通知解除劳动合同的情形：用人单位“有过错”。

【提示】因用人单位有过错，劳动者可以随时通知解除劳动合同的，无需提前通知用人单位，用人单位需向劳动者支付经济补偿。

（3）立即解除（不需要事先告知）

① 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；

② 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

【巧记】劳动者不需要事先告知即可解除劳动合同的情形：用人单位“要我命”。

【提示】劳动者不需要事先告知用人单位即可解除劳动合同的，用人单位需向劳动者支付经济补偿。

【例题 1·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，劳动者不需要通知用人单位即可解除劳动合同的情况有（ ）。（2014 年）

- A. 用人单位未及时足额支付劳动报酬的
- B. 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的
- C. 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的
- D. 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的

【答案】BC

【解析】（1）选项 AD：劳动者可以“随时通知”解除劳动合同；（2）选项 BC：劳动者“不需要事先告知”即可解除劳动合同。

【例题 2·多选题】下列劳动者中，可随时通知用人单位解除劳动合同的有（ ）。（2016 年回忆版）

- A. 所在单位规章制度违法损害其利益的王某
- B. 所在单位未依法为其缴纳社会保险费的李某
- C. 所在单位未及时足额向其支付劳动报酬的张某
- D. 所在单位未按照劳动合同约定为其提供劳动保护的赵某

【答案】ABCD

【解析】劳动者可以“随时通知”解除劳动合同的情形包括但不限于：（1）用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的（选项 D）；（2）用人单位未及时足额支付劳动报酬的（选项 C）；（3）用人单位

未依法为劳动者缴纳社会保险费的（选项 B）；（ 4）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的（选项 A）。

3. 用人单位的单方解除
- （ 1）“提前通知 ” 解除
- ① 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- ② 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- ③ 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。
- 【巧记】用人单位 “提前通知 ” 解除劳动合同的情形：劳动者是 “废品 ”。
- 【提示 1】用人单位提前 30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者 1个月工资后，可以解除劳动合同。
- 【提示 2】用人单位不满足 “法定情形 ”（未另行安排工作或未经培训或调整工作的）或 “法定程序 ”（未提前 30日书面通知或额外支付 1个月工资的）解除劳动合同，均属于 “违法解除 ”
- 【提示 3】由于劳动者无过失性辞退，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

- （ 2）“随时通知 ” 解除
- ① 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
- ② 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- ③ 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- ④ 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- ⑤ 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下，订立或者变更劳动合同的；
- ⑥ 劳动者被依法追究刑事责任的。
- 【巧记】用人单位 “随时通知 ” 解除劳动合同的情形：劳动者有 “过错 ”（废品、危险品）。
- 【提示】因劳动者存在过错，用人单位无需向劳动者支付经济补偿。

- （ 3）经济性裁员
- ① 依照《企业破产法》规定进行重整的；
- ② 生产经营发生严重困难的；
- ③ 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
- ④ 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。
- 【提示 1】经济性裁员程序：企业符合上述法定情形，需要裁减人员 20人以上或者裁减不足 20人但占企业职工总数 10%以上的，用人单位提前 30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。
- 【提示 2】用人单位裁减人员的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。
- 【提示 3】裁减人员时，应当优先留用下列人员：
- （ 1）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- （ 2）与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- （ 3）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。
- 【提示 4】用人单位裁减人员后，在 6个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

劳动合同解除情形		经济补偿
协商解除	用人单位提出，劳动者同意	应支付经济补偿（√）
	劳动者提出，用人单位同意	无需支付经济补偿（×）
劳动者 单方解除	提前通知（ 3日 or30日）	无需支付经济补偿（×）
	随时通知（用人单位有过错）	应支付经济补偿（√）
	即时解除（“要我命”）	应支付经济补偿（√）
用人单位 单方解除	提前通知（“废品”）	应支付经济补偿（√）
	随时通知（劳动者有过错）	无需支付经济补偿（×）
	经济性裁员（经营不善）	应支付经济补偿（√）

【例题 1·判断题】劳动者不能胜任工作岗位，用人单位应先经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，方可按程序与其解除劳动合同。（ ）（ 2012年）

【答案】√

【解析】劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前 30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者 1个月工资后，可以解除劳动合同。

【例题 2·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列各项中，属于用人单位可依据法定程序进行经济性裁员的情形有（ ）。（2016年回忆版）

- A. 企业转产，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的
- B. 依照企业破产法规定进行重整的
- C. 企业重大技术革新，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的
- D. 生产经营发生严重困难的

【答案】 ABCD

【解析】经济性裁员的情形包括：（1）依照企业破产法规定进行重整的（选项 B）；（2）生产经营发生严重困难的（选项 D）；（3）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的（选项 AC）；（4）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

