



考点 3

三、劳动合同的履行与变更 (★☆☆)

(一) 劳动合同的履行

1. 用人单位拖欠或者未足额支付劳动者报酬的，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. 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。
3. 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。



（二）劳动合同的变更

变更劳动合同应当采用**书面形式**，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。





对点练

【例题 8-5 多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列说法中正确的有（ ）

- A. 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，会影响劳动合同的履行
- 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，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行
- 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. 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



 对点练

【答案】 BCD

【解析】 劳动合同的履行不受用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项的影响。





考点 4

四、劳动合同的解除和终止 (★★★)

(一) 劳动合同的解除

劳动合同解除是指劳动合同订立后，劳动合同期限**届满之前**，因双方协商提前结束劳动关系，或因出现法定的情形，一方当事人单方通知对方结束劳动关系的法律行为。

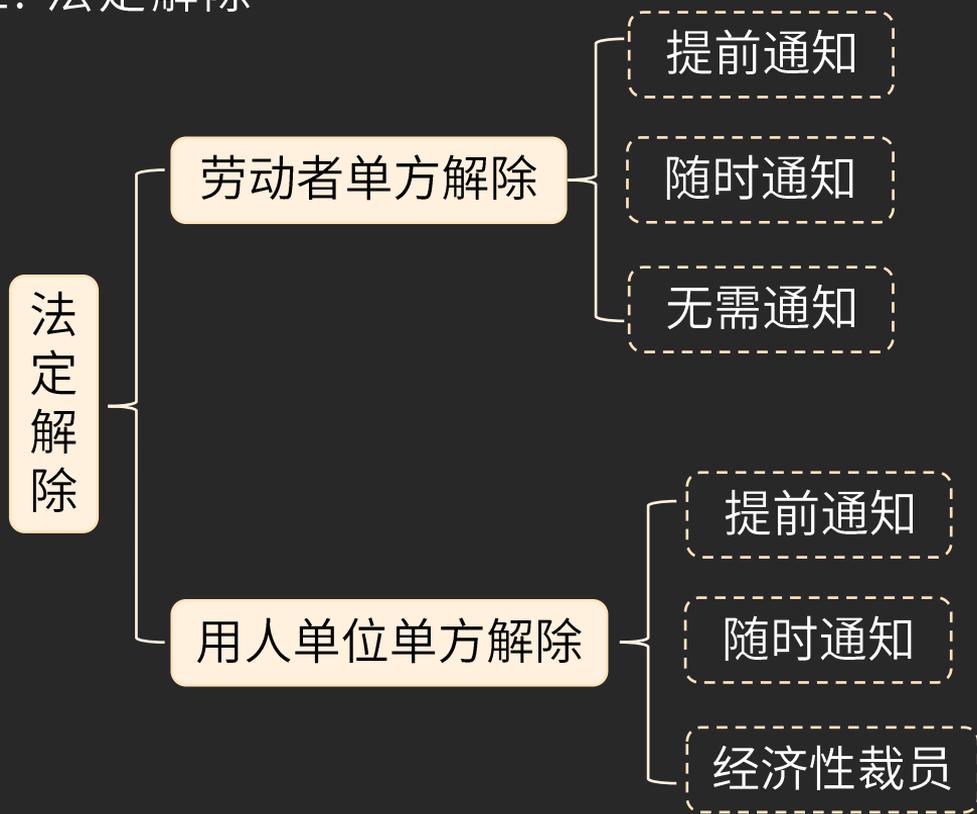


1. 协商解除

类型	适用情形	用人单位是否支付经济补偿金
用人单位提出解除劳动合同	双方自愿协商一致	是
劳动者主动辞职		否



2. 法定解除



(一) 劳动者单方面解除

类型	满足条件	经济补偿金
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; ②劳动者“提前30日”以“书面形式”通知用人单位	× 【原因】①试用期内; ②劳动者主动提出解除



不想干了，先说后走



类型	满足条件	经济补偿金
2.随时通知解除	<ul style="list-style-type: none"> 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致使劳动合同无效的； 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 	<p style="text-align: center;">√</p> <p>【原因】用人单位过错在先</p>



干不下去了，随说随走



类型	满足条件	经济补偿金
3.不需事先告知	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	√ 【原因】用人单位过错在先



快没命了，不辞而别



【小迪总结】



劳动者
单方解除

① 提前通知

试用期3天
正式30天+书面

无补偿

② 随时通知

对方过错在先
但未危及生命

③ 无需通知

严重侵犯劳动者权益
危及人身安全



(二) 用人单位单方解除

类型	满足条件	经济补偿金
1.提前通知解除	<p>有下列情形之一的，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：</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p>	<p>√</p> <p>【原因】用人单位主动提出解除</p>



劳动者没能力干，先说后走



类型	满足条件	经济补偿金
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	× 【原因】 ① 试用期内； ②劳动者有过错



劳动者有错，随说随走



类型	满足条件	经济补偿金
3.经济性裁员	<p>(1) 经济性裁员的适用情形： 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</p> <p>(2) 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</p> <p>(3) 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</p>	√



【小迪总结】



用人单位
单方解除

①提前通知

无过失性辞退
提前30天或多付一个月工资

②随时通知

试用期
对方过错在先

无补偿

③经济型裁员

单位经济原因





什么时候需要支付经济补偿金？

- ①用人单位主动提出，且劳动者无过错；
- ②用人单位有错在先。



 对点练

【例题 8-6 多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，劳动者可以单方面随时通知用人单位解除劳动合同的有（ ）

- A. 用人单位未为劳动者缴纳社会保险费
- B. 用人单位未及时足额支付劳动报酬
- C. 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
- D. 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的



 对点练

【答案】 AB

【解析】 选项 A、B，劳动者可以“随时通知”解除劳动合同；选项 C、D，劳动者“不需要事先告知”即可解除劳动合同。



拓展训练

【例题-单选题】（2023年）根据劳动合同法律制度的规定，劳动者单方解除劳动合同，不需事先告知用人单位即可解除的是（ ）。

- A.用人单位非法限制人身自由，强迫劳动者劳动的
- B.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
- C.在试用期内
- D.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



拓展训练

【答案】 A

【解析】 选项 BD，劳动者可随时通知解除劳动合同；选项 C，劳动者提前通知解除劳动合同。



拓展训练

【例题-多选题】（2022年）甲公司职工发生的下列情形中，公司可随时通知劳动者而单方面解除劳动合同的有（ ）。

- A. 钱某严重违反用人单位的规章制度
- B. 孙某非因工负伤尚在规定的医疗期内
- C. 李某被依法追究刑事责任
- D. 赵某在试用期间被证明不符合录用条件



拓展训练

【答案】 ACD

【解析】 选项 B，劳动者非因工负伤尚在规定的医疗期内，用人单位不得解除和终止劳动合同。



拓展训练

【例题-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（ ）。

- 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



【小迪命题点总结】



劳动合同解除

劳动者单方解除

不想干 提前通知

无补偿

干不下去 随时通知

没命干 无需通知

用人单位单方解除

劳动者没能力干 提前通知

劳动者有过错 随时通知

无补偿

经济型裁员

需要支付经济补偿金

用人单位主动提出，且劳动者无过错

用人单位有错在先



（二）劳动合同的终止

劳动合同终止是指用人单位与劳动者之间的劳动关系，因某种法律事实的出现而自动消灭，或导致劳动关系的继续履行成为不可能而不得不消灭的情形。

劳动合同终止的情形：

- （1）合同期满；
- （2）劳动者退休或依法开始享受基本养老保险待遇；
- （3）劳动者死亡或被人民法院宣告死亡或宣告失踪；
- （4）用人单位被依法宣告破产、解散、关闭等；
- （5）法律、行政法规规定的其他情形。



(三) 劳动合同不得解除或终止

- (1) 高危职业未进行离岗前健康检查或疑似职业病在医学观察期内；
- (2) 患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的；
- (3) 患病或非因工负伤在医疗期内；
- (4) 女职工孕、产、哺乳期；
- (5) 在本单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的。



【小迪加油站】三病十五再加五，女性孕产哺



劳动者有上述情形之一的，用人单位既不得适用无过失性辞退或经济性裁员解除劳动合同的情形解除劳动合同，也不得终止劳动合同，劳动合同应当延续至相应情形消失时终止。但若符合劳动者过错解除劳动合同的情形，则不受该限制性规定的影响。



拓展训练

【例题-多选题】（2021年）根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，可导致劳动合同终止的有（ ）。

- A.劳动者被人民法院宣告失踪的
- B.劳动者怀孕，在孕期内劳动合同期满的
- C.劳动者患病，在规定的医疗期内劳动合同期满的
- D.劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的



拓展训练

【答案】 AD

【解析】 选项 B，孕期、产期、哺乳期不得解除和终止劳动合同；选项 C，医疗期内不得解除和终止劳动合同，医疗期内劳动合同期满的，必须延续至医疗期满。



拓展训练

【例题-多选题】（2022年）根据劳动合同法法律制度的规定，劳动合同解除和终止的下列情形中，用人单位应向劳动者支付经济补偿的有（ ）。

- A.劳动者提出并与用人单位协商一致而解除劳动合同的
- B.劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位解除劳动合同的
- C.劳动者因用人单位未及时足额支付劳动报酬而解除劳动合同的
- D.以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的



拓展训练

【答案】 CD

【解析】 选项 AB，劳动者主动提出解除劳动合同，用人单位无须支付经济补偿；选项 C，属于因用人单位过错解除劳动合同，虽由劳动者主动提出，用人单位仍应当支付经济补偿；选项 D，劳动者被动解除劳动合同的，用人单位均支付经济补偿。



(四) 劳动合同解除和终止的经济补偿

事项	补偿规定
法定情形	劳动合同解除或终止，而劳动者无过错。 只要不在试用期，劳动者无过错且非主动提出离职，则单位均应向劳动者支付经济补偿金。



事项	补偿规定
补偿金	<p>经济补偿金 = (本单位) 工作年限 × 月 (平均) 工资</p> <p>劳动者非因本人原因从用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计入新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。</p>



事项	补偿规定	
补偿金	工作年限	有几年算几年。 6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的按半年计算。
	月工资 (补偿 基数)	①月工资 = 劳动合同解除或终止前 12 个月的 平均工资 ②月工资 < 当地最低工资标准，按当地最低工资标准计算 ③月工资 > 所在地区上年度平均工资 3 倍，按 平均工资 3 倍的数额计算，且补偿年限不超过 12 年





工作9年零5个月离职

补偿金：9+0.5=9.5个月工资



工作14年零7个月离职

工资不超过所在地区上
年度职工月平均工资3倍

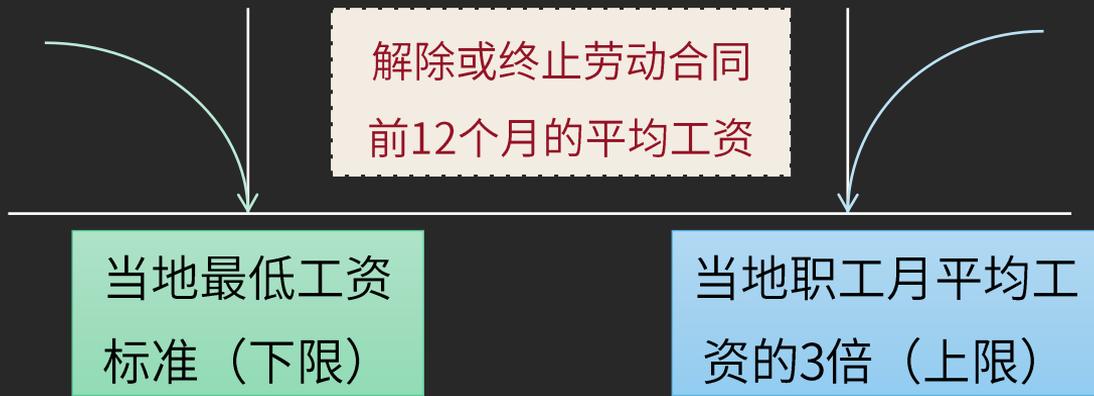
补偿金：15个月工资

工资超过所在地区上年
度职工月平均工资3倍

补偿金：12个月工资



工资



年限：我看的不是你的累计工作年限，因为是我们单位要履行额外的社会义务，所以我要看你在我们单位工作了多少年！



拓展训练

【例题-单选题】（2023年）2022年11月30日，甲公司不再与刘某续订劳动合同，劳动合同期满终止，已知刘某在甲公司的工作年限为13年，劳动合同终止前12个月刘某的月平均工资为16 000元，当地上年度职工月平均工资6 000元。计算劳动合同终止时刘某可以得到的经济补偿的下列算式中，正确的是（ ）。

A. $6\ 000 \times 3 \times 13 = 234\ 000$ （元）

B. $16\ 000 \times 12 = 192\ 000$ （元）

C. $16\ 000 \times 13 = 208\ 000$ （元）

D. $6\ 000 \times 3 \times 12 = 216\ 000$ （元）



拓展训练

【答案】 C

【解析】 (1) 刘某月平均工资 (16 000 元) 不高于当地职工月平均工资 3 倍 (18 000 元), 支付经济补偿金的年限不受 12 年的限制; (2) 经济补偿按劳动者在“本单位”工作的年限, 每满 1 年支付 1 个月工资的标准向劳动者支付; (3) 因此, 经济补偿金 = 工作年限 \times 月工资 = $13 \times 16000 = 208\ 000$ (元)。



拓展训练

【例题-单选题】（2022年）2019年6月10日，王某开始到甲公司任职。2021年10月25日，甲公司提出并与王某协商解除了劳动合同。已知劳动合同解除前12个月王某的月平均工资为4000元。计算劳动合同解除时甲公司应向王某支付经济补偿的下列算式中。正确的是（ ）。

- A. $4000 \times 2 = 8000$ （元）
- B. $4000 \times 3.5 = 14000$ （元）
- C. $4000 \times 3 = 12000$ （元）
- D. $4000 \times 2.5 = 10000$ （元）



拓展训练

【答案】 D

【解析】 王某在甲公司的工作年限为 2019 年 6 月 10 日至 2021 年 10 月 25 日，共计 2 年 4 个月零 15 天，补偿年限不满 6 个月的按半年计算，6 个月以上不满 1 年的按 1 年计算，因此应支付王某 2.5 个月的工资作为补偿，王某的月平均工资 4 000 元，本题无当地职工月平均工资 3 倍及最低工资标准数据以供比较，因此应当以本人月工资作为计算基数。经济补偿金 = $4000 \times 2.5 = 10000$ （元）。



拓展训练

【例题-单选题】2011年3月5日，方某入职甲公司。2023年12月1日，甲公司提出并与方某协商一致解除了劳动合同。已知方某在劳动合同解除前12个月的平均工资为2000元。当地上年度职工月平均工资为5500元。计算甲公司依法支付方某经济补偿的下列算式中，正确的是（ ）。

A. $20\ 000 \times 12 = 240\ 000$ （元）

B. $5\ 500 \times 3 \times 12 = 198\ 000$ （元）

C. $20\ 000 \times 13 = 260\ 000$ （元）

D. $5\ 500 \times 3 \times 13 = 214\ 500$ （元）



拓展训练

【答案】 B

【解析】 (1) 劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年；(2) 方某本人月平均工资20000元，高于当地上年度职工月平均工资的3倍，应以当地上年度职工月平均工资的3倍计算经济补偿金，工作年限超过 年，应当按照12年计算。甲公司依法应向方某支付经济补偿金 = $5500 \times 3 \times 12 = 198000$ (元)。



经济补偿金 VS 违约金 VS 赔偿金

	产生原因	适用情形	支付方
经济补偿金	法定	劳动合同解除或终止过程， 而劳动者无过错	用人单位
违约金	约定	劳动者违反了服务期和竞业 限制的规定	劳动者
赔偿金	法定	用人单位和劳动者由于自己的 过错给对方造成损害	单位或劳动者



【小迪命题点总结】

