

第六章 劳动合同的履行和变更

- 一、劳动合同的履行
- 是指合同当事人双方履行合同所规定义务的法律行为。

- 劳动合同的履行，应遵循以下原则：
- （1）亲自履行原则，是指劳动合同当事人双方都必须以自己的行为履行合同规定的义务，不能由他人代替。
- 案例：找人代课被处分

- (2) 全面履行原则
- 是指合同当事人必须履行合同的全部条款和各自承担的全部义务。

- 案例：用人单位单方面取消“年底双薪”，是否违背了全面履行原则？

“年底双薪”可否由 用人单位单方面说了算？



- (3) 协作履行原则
- 是指合同当事人应当在合同履行过程中始终坚持合作，任何一方遇到困难，对方都应该在法律允许的范围内尽力给予帮助。
- 案例：东航飞机集体返航事件

3月31日

东航云南分公司从昆明飞往省内六地的
的18个航班在飞抵目的地后返航，致
千余名旅客滞留机场



点击城市获取天气详情



气象专家称，3月31日当天，
丽江、大理晴到多云，西双
版纳、思茅、临沧周边阴到
阵雨，不影响飞机正常起降

东航飞行员“返航”事件

- 劳动合同履行的特殊规则
- (1) 履行不明确条款的规则;
- (2) 地方劳动条件基准选择的规则;
- (3) 向第三人履行的规则;
- (4) 履行约定之外劳动给付的规则;
- (5) 劳动合同中止的规则;

劳动合同法第十八条

- 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；
- 协商不成的，适用集体合同规定；
- 没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；
- 没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

二、劳动合同的变更

- 协议变更

- 第三十五条 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。变更劳动合同，应当采用书面形式。
- 变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。


- 协议变更的特殊情形：
- 第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：
-（三）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。

卡夫中国公司劳资纠纷



MAXIM



- 
- 2007年11月底，卡夫收购达能饼干业务。2007年12月初，卡夫原中国区总裁升职前往巴西，达能饼干中国董事总经理戴乐娜升任卡夫全球副总裁、卡夫中国董事长兼总裁。
 - 2008年1月24日下午，戴乐娜向卡夫中国公司全体员工宣布，2008年第四季度总部从北京迁往上海。

三、用人单位变动和劳动合同继承



第三十三条 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。

第三十四条 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。



第四节 劳动合同的解除和终止

- 一、概念辨析
- 劳动合同解除，是指劳动合同当事人提前终止劳动合同关系的行为。
- 劳动合同终止，是指劳动合同所确立的劳动关系由于一定法律事实的出现而终结。



- 
- 二者的区别主要在于：
 - （1）解除是终止的特殊形式；
 - （2）解除需作出相应的意思表示，终止则不用。
- 

- 二、劳动合同解除
- （一）劳动合同解除的分类
- 1、以合同解除方式标准的分类
- （1）协议解除
- （2）单方解除
- 劳动者单方解除
- 用人单位单方解除

- 2、以解除条件的依据为标准的分类
- (1) 法定解除
- 许可性条件
- 禁止性条件
- (2) 约定解除
- 必须合法



- 3、以解除原因中有无过错为标准的分类
- (1) 有过错解除
- 用人单位过错
- 劳动者过错
- (2) 无过错解除
- 比如，不能胜任工作、因病丧失劳动能力。

- （二）劳动合同解除制度的概要图
- 见课本

- 
- （三）劳动合同的协议解除
 - 劳动合同法第四十六条规定：
 - 用人单位向劳动者提出并与劳动者协商一致解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿。
- 

- （四）劳动者单方解除（辞职）
- 1、预告辞职
- 劳动合同法第三十七条规定：
- 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。
- 劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。


- 
- 2、即时辞职
 - 随时通知辞职
- 


- 
- (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;
 -
- 



济南规定气温达37℃

将外出民工工头高温假



- 
- (2) 未及时足额支付劳动报酬的；
- 

- 
- (3) 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；
 -
- 


- 
- 讨论：用人单位通过罚款制度加强管理是否合法？
- 

《工资支付暂行规定》

- 用人单位不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：
 - （一）用人单位代扣代缴的个人所得税；
 - （二）用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；
 - （三）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；
 - （四）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

- 因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。
- 经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

- 
- (5) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
 -
- 

- 
- （6）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。
- 

- 无需通知辞职：
- 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，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。




就这么干，出了
事故我负责！



施工单位违章指挥


居民房屋倒塌造成人员伤亡



- 
- （五）用人单位单方解除（辞退）
 - 1、即时辞退的许可性条件
 - （1）在试用期间被证明不符合录用条件的；



- 
- 讨论：试用期怀孕单位可以解除合同吗？
- 


- 
- (2) 严重违反用人单位的规章制度的;
 -
- 

- 
- (3) 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) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
 -
- 



- 
- (6) 被依法追究刑事责任的。





- 2 預告辭退

- (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。
- 





- 3 裁判员

- (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。



- 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。



- 
- 用人单位裁减人员，在六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。
- 



- 4 预告辞退和裁员的禁止性条件

- 
- (1) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
- 

- 
- (2) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- 

- 
- (3) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- 


- 
- (4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- 

- 
- (5) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- 

- 
- (6) 法律、行政法规规定的其他情形。
- 

五、劳动合同终止的法律后果

- 劳动合同依法终止
- 劳动合同违法解除

- 
- （一）用人单位的义务
 - 1、支付经济补偿
 - 劳动贡献积累补偿
 - 失业补偿
 - 其他特殊补偿

有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- （一）用人单位违法，劳动者被迫解除；
- （二）协商一致；（单位提出）
- （三）预告辞退；（非因劳动者过错）
- （四）裁员；
- （五）劳动合同期满；（有例外情形）
- （六）用人单位破产或解散。

- 补偿标准：
- (1) 依法解除或终止劳动合同：
- 在本单位工作每满一年支付一个月工资。
- 例外：不能超过上年度职工月平均工资的三倍，年限不超过12年。

- 2010年济南市职工月平均工资为2592元，请计算一下经济补偿金的最高限额。
- $2592 \times 3 \times 12 = 7776 \times 12 = 93312$ 元

- (2) 因用人单位过错导致劳动合同被解除
- A 继续履行；
- B 支付赔偿金；
- 标准为经济补偿的二倍。
- 注：
- 支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。

- 王某在自1980年7月1日起一直在某公司从事销售工作，2010年5月10日，该公司书面通知王某，因其在公司考核中业绩处于全部职工的最后十名，根据公司规章制度中“末位淘汰”的规定与其解除劳动合同。王某不服企业的处理决定，想通过劳动仲裁维护自己的利益。
- 王某在劳动合同解除前十二个月的平均工资为3000元，请计算一下他可以获得的经济赔偿金。