



# 2022 年初级会计职称《经济法基础》教材精讲班

## 考点三 劳动合同的履行和变更、解除和终止

### 一、劳动合同的履行和变更 (★★)

#### 【大纲要求】熟悉

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。
4. 用人单位发生**合并分立**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。
5. 单位制定的合法有效的**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具有法律约束力。
6. 单位在制定、修改或者决定有关“劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理”等**直接涉及劳动者切身利益**的规章制度和重大事项时，应当经职工代表大会或全体职工讨论。
7. 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。
8. 变更劳动合同应当采用**书面**形式，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同**超过 1 个月**，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，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。

### 二、劳动合同的解除 (★★★)

#### 【大纲要求】掌握

#### (一) 劳动合同解除方式



#### (二) 协商解除

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
用人单位提出解除劳动合同	双方平等自愿	√
劳动者主动辞职	协商一致	×

**【注意】** 双方具有平等的解除合同请求权，均可主动向对方提出终止劳动合同关系的请求，但由劳动者主动提出则无经济补偿。



## 老会计-用心传递温度

### (三) 法定解除（单方解除）

**【注意】** 本考点内容较多请同学们在理解的基础上，把握住细节。

#### 1. 劳动者单方解除

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
提前通知解除（不想干/ 2）	（1）劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位 （2）劳动者在试用期内提前 3 日通知用人单位 <b>【注意】</b> 如果劳动者没有履行通知程序，属于违法解除，因此对用人单位造成损失的，劳动者应对用人单位的损失承担赔偿责任	×

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
随时通知解除（没法干 /7）	（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	√

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
随时通知解除（没法干 /7）	（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 <b>【注意】</b> 劳动者无须提前通知用人单位解除劳动合同（什么时候想走什么时候说就行）	√

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
不需事先告知解除（2）	（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 <b>【注意】</b> 无须告知，再不走命都没了	√

#### 2. 用人单位单方解除

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
----	------	-----------



## 老会计-用心传递温度

无过失性辞退（提前通知/没法用/3）	<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>	√
--------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
无过失性辞退（提前通知/没法用/3）	（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	√

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
随时通知解除（不能用/6）	<p>（1）劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的</p> <p>（2）劳动者严重违反用人单位的规章制度的</p> <p>（3）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的</p>	×

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
随时通知解除（不能用/6）	<p>（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</p> <p>（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</p> <p>（6）劳动者被依法追究刑事责任的</p>	×

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
经济性裁员（没办法）	<p>（1）经济性裁员的适用情形：</p> <p>①依照《企业破产法》规定进行重整的</p> <p>②生产经营发生严重困难的</p> <p>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</p> <p>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>	√

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
----	------	-----------



## 老会计-用心传递温度

经济性裁员 (没办法)	<p>(2) 特别程序</p> <p>①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</p> <p>②裁减人员不足 20 人且占企业职工总数不足 10%的, 无需执行上述程序</p>	√
----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
经济性裁员 (没办法)	<p>(3) 裁减人员时, 应当优先留用下列人员:</p> <p>①与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的</p> <p>②与本单位订立无固定期限劳动合同的</p> <p>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>(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</p>	√

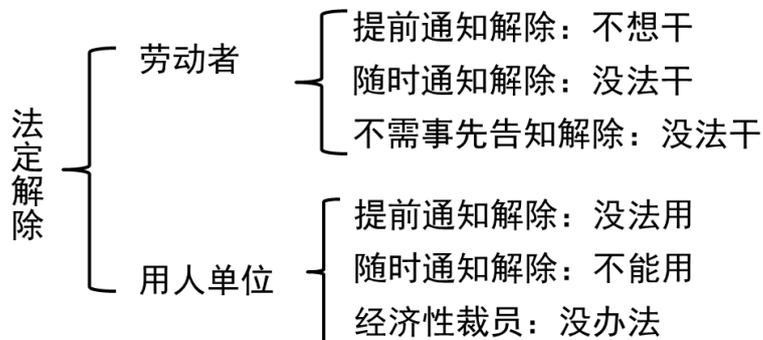
【例题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定, 下列情形中, 用人单位可随时通知劳动者解除劳动合同且不向其支付经济补偿的有 ( )。

- A. 劳动者严重违反用人单位规章制度的
- B. 劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的
- C. 劳动者不能胜任工作, 经过调整工作岗位仍不能胜任的
- D. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系, 经用人单位提出, 拒不改正的

网校答案: ABD

网校解析: 选项 C, 此时属于劳动者无过失性辞退, 需要支付经济补偿。

### 【小结】



在上述法定解除的情形中, 用人单位最怕“没”, 只要一沾“没”, 用人单位的钱就没了 (支付经济补偿金)。

## 三、劳动合同的终止 (★★★)

### 1. 劳动合同终止的情形



## 老会计-用心传递温度

情形（合同期满、退休或享受养老待遇、一方不复存在）		是否支付经济补偿金
劳动合同期满	用人单位维持或提高原条件续订而劳动者拒绝	×
	用人单位决定不续订或降低条件续订（不留用）	√
劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的		×
劳动者达到法定退休年龄的		×
劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的		×
用人单位被依法宣告破产的（不营业）		√
用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的（不营业）		√

2. 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的情形：

- (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，或者疑似职业病患者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**15**年，且距法定退休年龄**不足5**年的。

**【注意】** 若符合因劳动者过错解除劳动合同的情形，则不受上述限制性规定的影响。

**【小结】**

