

## 劳动合同履行与变更案例精选

### 36、劳动者因拒绝用人单位加班要求而被辞退

【案情简介】某服装厂于6月取得一批订货合同。为了尽快完成合同约定的任务,厂领导单方决定,全体职工平时每天加班3小时,每周六全天上班。对此,该厂职工李某等人十分不满,坚持上了半个多月班,多次向厂领导提出意见,均被驳回。李某等人一气之下,自行决定按照厂内规章规定的工作时间,到了下班时间自行离厂。为此,厂领导在几次严厉批评李某等人无效后,以违反厂规厂纪为由,作出了对李某等人予以辞退的决定。李某等人有服,向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。请求该厂撤销辞退他们的决定,维护其合法权利。仲裁委员会受理此案后,裁决该厂撤销辞退决定。

【法理评析】《劳动合同法》第三十一条规定: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。用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

关于职工的工作时间,我国《劳动法》和相关的法律文件都有明确规定。

《劳动法》第36条规定:国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时,平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。《国务院关于职工工作时间的规定》第三条规定:职工每日工作8小时,每周工作40小时;第六条规定:任何单位和个人不得擅自延长职工工作时间。因特殊情况和紧急任务确需延长工作时间的,按照国家有关规定执行。我国法律、法规对劳动者工作时间的规定,是从保护劳动者休息、休假权利的角度出发的,是维护劳动者身心健康的必要措施,任何单位和个人都无权违反上述法律规定,侵害劳动者休息、休假权利。如因特殊工作需要,确需延长工作时间,也必须遵守

# 全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

## 招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学 费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



### 【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



### 【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



### 【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



### 【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



### 【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



### 【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



### 【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



### 【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



### 【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



### 【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】 13684609885 0451--88342620

【咨询教师】 王海涛 郑毅

【学校网站】 <http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)



## 【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



## 【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



## 【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020      收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015    账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行    支付系统行号：313261018034</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505      户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234      户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023    户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071    用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。



相应的程序和限度规定。

《劳动法》第 41 条规定：用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商一致后可延长工作时间，一般每日不得超过 1 小，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。

原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发[1995]309 号）第 71 条规定：协商是企业决定延长工作时间的程序（《劳动法》第 42 条和《劳动部贯彻〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》第七条规定除外），企业确因生产经营需要，必须延长工作时间的，应与工会和劳动者协商。协商后，企业可以在《劳动法》限定的延长工作时数内决定延长工作时间，对企业违反法律、法规强迫劳动者延长工作时间的，劳动者有权拒绝。劳动者同意是加班的前提，在此情况下加班还必须有时间限制。本案中，厂方在没有征得员工同意的情况下，是不能要求她们加班的。在加班问题上劳动者有选择权，不能认为不加班就是不服从公司安排。若由此发生劳动争议，可以提请劳动争议处理机构予以处理。

本案中厂领导的决定存在三处错误，一是延长工作时间程序违法。厂领导既没有同工会协商，也没有与劳动者协商，单方面作出决定，缺乏法定程序；二是延长工作时间超出了法律规定的限度。根据厂领导的要求，每日加班 3 小时，周六也要加班，仅以李某等人坚持了半个多月来看，已经超过了每月最高不得超过 36 小时的规定；三是错误地理解“厂规厂纪”。“厂规厂纪”是根据一定民主程序产生的具有一定稳定性的企业内部规章制度，该厂领导将自己的临时决定作为“厂规厂纪”，认为自己在厂内应该是“言出法随”，

这是一种错误的“家长”作风，是不符合法律规定的。因此，李某等人拒不执行厂领导延长工作时间的决定，没有违反厂规厂纪，也不能因此认为李某等人违反劳动合同约，更不能因此辞退李某等人。

市场经济条件下，企业经常会遇到生产任务紧急，确实需要加班的情况，但一定不能忘记要按照法定的程序，在法定限度内适当安排。

### 【法条链接】

《劳动合同法》第三十一条规定：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。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

《劳动法》第41条规定：用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商一致后可延长工作时间，一般每日不得超过1小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。

## 37、劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业被开除

【案情简介】向某在某建筑公司的一个建筑工地担任班长。最近，向某所在的班组因起重设备不足，没能按期完成工作任务，耽误了该工程的整体进度，公司依据《工程进度考核奖惩办法》，扣减了李某和其所在班组的奖金。

向某对自己和本班组被扣奖金一事感到冤枉，向公司经理反映：“延误工期不是我们工人的错，而是设备不够用造成的。如果公司不给我们增加设备，下一阶段的工期还会延误，我现在丑话说在前面，到时候别又扣我们的奖金。”“缺设备好办，我给你们解决。”经理不光回答的干脆，行动也很麻利，当天下午就从另外一家建筑公司租来了一台起重机，“给你们增加这台起重机后，如果还延误

工期，我看你们还有什么话说？”

第二天，向某发现公司租来的起重机是一台常年停用的老设备，许多地方出现锈蚀，钢丝绳也有轻微损伤，于是就请求公司经理安排专业人士对这台起重机进行检查。“你是不是有意就想让工程进度延误呀？”公司经理生气地对他说“你说设备不够用，我马上给你增加，可你又要检查设备，你什么意思？如果想跟我作对，你就明说好了！”

向某也是个脾气很倔的人，抱定了“起重机不检查，我们坚决不用”的态度，任凭经理怎么吼、怎么着急，他也不启用那台租来的起重机。

眼看进度提不起来，而交工日期越来越近，公司领导情急之下，以向某违反劳动合同约定的义务为理由，依据公司的规章制度，决定给予陈某开除处分，解除其劳动合同。

向某不服，向当地的劳动争议仲裁委员会提请仲裁，请求裁决撤销开除决定。劳动争议仲裁委员会经过立案、审理，作出裁决，撤销公司对向某作出的开除决定，恢复双方的劳动关系，双方应继续履行劳动合同。

**【法理评析】**向某坚持在公司检查起重机前拒绝操作的做法是正确的。公司经理要给予向某开除处分的做法是错误的。理由如下：

国家在《起重机械安全监察规定》第18条中规定，对停用1年以上的起重机械，使用前应做全面检查。检查内容包括钢丝绳、吊链等有无损伤，升降机的安全钩或其他防断绳装置的安全性能，钢丝绳的安全性能等。目的是确保机械使用时能保持良好的安全状态，以防事故发生。案例中，公司租用的起重机是一台常年停用的老设备，许多地方出现锈蚀，钢丝绳也有轻微损伤，其安全性能无法保

证。向某发现此事后，及时向公司经理反映，其行为符合国家《安全生产法》中关于“从业人员发现事故隐患或者其他不安全因素，应当立即向现场安全生产管理人员或者本单位负责人报告”的规定。公司经理接到报告后，本应及时予以处理，但他却只考虑工程进度，不考虑安全因素，强令向某等工人操作不符合安全条件的起重劳动。

《劳动法》规定“劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。”

“劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。”以及《安全生产法》第46条规定“从业人员有权对本单位安全生产工作中存在的问题提出批评、检举、控告；有权拒绝违章指挥和强令冒险作业。”

“开除”一般是企业对严重违纪违法职工所给予的一种行政处分。受到“开除”处分的职工，其劳动关系（或劳动合同）即被解除。在劳动生产过程中，存在着各种不安全、不卫生因素，如不采取措施加以对劳动者保护，就会危害劳动者的生命安全和身体健康，妨碍生产的正常进行。因此，国家严格保护劳动者在履行劳动合同、进行生产劳动过程中的劳动安全卫生权利。因此，《劳动合同法》第32条规定：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。这是对劳动者在履行劳动合同过程中所享有的劳动安全卫生权利的进一步细化规定。《安全生产法》第四十六条也规定：从业人员有权拒绝违章指挥和强令冒险作业。生产经营单位不得因从业人员拒绝违章指挥、强令冒险作业而解除与其订立的劳动合同。根据这些规定，向某有权拒绝和抵制公司经理强令工人冒险作业的行为，且这种行为不能视为是违反劳动合同的行为。也就是说，公司经理以向某违反劳动合同约定的义务为理由，



依据公司的规章制度，要给予向某开除处分的做法是错上加错。

目前，有些用人单位特别是私营企业、外商投资企业，存在片面追求经济效益，忽视安全生产，甚至强令劳动者违章冒险作业，严重危及了劳动者的生命安全和身体健康的情况。我们希望这些用人单位应该尽快建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家的劳动安全卫生规程和标准，规范化、科学化地安排生产作业，对劳动者进行劳动安全卫生教育，积极采取切实有效的劳动安全卫生措施，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

**【法条链接】**

《劳动合同法》第三十二条规定：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。

《劳动法》第五十六条规定：“劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行，”

《安全生产法》第四十六条规定：从业人员有权拒绝违章指挥和强令冒险作业。生产经营单位不得因从业人员拒绝违章指挥、强令冒险作业而解除与其订立的劳动合同。

**38、用人单位实行“末位淘汰制”**

**【案情简介】**2008年6月，小芳大学毕业后到某房产开发公司担任销售员，双方签订了3年的劳动合同。该公司为了提高销售量，占领市场，规定对员工实现末位淘汰制，在公司自拟的劳动合同中有一款明确约定：每季度对销售人员考核一次，根据业绩排名，业绩考核列末位的，公司可终止劳动合同。小芳认为，只要自己努力工作，业绩考核应该不会排在末位，于是便在劳动合同上签了字。

到了2010年第一季度，小芳的销售业绩骤减，业务考核排在了最末位。公司随即依据劳动合同的约定，与小芳终止了劳动合同。小芳不服公司的决定，向市劳动争议仲裁委员会提起申诉。经仲裁

委调解，公司认识到违法的事实，愿意改正，小张也愿意重新同公司签订劳动合同，双方最终达成了调解协议。

【法理评析】“末位淘汰制”是指用人单位根据本单位的总体规划和具体目标，结合各个岗位的实际情况，设定一定的考核指标体系，以此指标体系为标准，对一段时期内员工的工作绩效进行考核，根据考核的结果将淘汰百分比之内的员工从本岗位上予以淘汰的一种人力资源管理制度。

用人单位采用“末位淘汰”解除员工劳动关系的做法不仅是没有法律根据，而且违背法律。众所周知，订立、变更、解除劳动合同是劳动者和用人单位双方的法律行为，用人单位不可以单方随便决定。员工考核成绩排名末位，有两种可能性：其一，不胜任工作而处在末位；其二，胜任工作而处在末位。如果劳动者确因“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”，用人单位可以提前三十日以书面形式通知本人，然后解除与劳动者的劳动合同。而如果劳动者完成了用人单位规定的劳动定额，虽然他的成绩排在末位，但并不属于“不胜任工作”，也不属于《劳动合同法》规定的用人单位可以解除劳动合同的几种情况。因此，公司不能以劳动者的工作业绩排在末位为由，解除未到期的劳动合同。

我国《劳动法》、《劳动合同法》对用人单位调整工作岗位的权利和解除劳动合同的权利有严格定义。所谓淘汰，即是解除劳动关系或者调整工作岗位。“末位”不是员工违纪，只不过与《劳动法》中的“不胜任”很像，绝不能将二者划等号。换句话说，即使员工不胜任，企业获得的也只是调整工作岗位的权利，并没有获得解除劳动合同的权利。所以，以“末位”为由解除劳动合同没有法律依据，法律不应当支持。更何况“末位淘汰”是以“末位”排序

代替考核，规避法律关于不胜任的规定，违背《劳动法》保护劳动者的精神。

另外，用人单位想把“在业绩考核成绩中排列末位”约定为劳动合同终止的条件，也是不行的。《劳动合同法》第44条规定，有下列情形之一的，劳动合同终止：（一）劳动合同期满的；（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（四）用人单位被依法宣告破产的；（五）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；（六）法律、行政法规规定的其他情形。

《劳动合同法实施条例》第13条再次明确规定：“用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。”因此，劳动者及用人单位不得自行约定终止劳动合同的条件。本案中公司与小芳的约定因违反法律的强制性规定而属于无效条款，公司属于违法终止劳动合同，应承担相应责任。

### 【法条链接】

《劳动合同法实施条例》第13条规定：用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

39、劳动者因违反劳动规章制度在业余时间到与其任职的公司生产同类产品的公司提供服务被除名

【案情简介】郭某是某建材公司的职工。2008年3月，建材公司召开职代会讨论通过了《员工日常考核通用守则》。其中第44条规定，对帮助其他单位加工与本单位同类产品者，一经发现，视情节给予必要的行政处分。但是，《守则》制订后不久，郭某在业余

时间应与建材公司生产同类产品的 b 公司邀请，到该公司提供服务。建材公司了解到情况后，立即派遣有关人员调查，证明情况属实。郭某对此亦作出了书面检查。

4 月 21 日，建材公司做出了对郭某开除的处分决定。郭某对建材公司的处分决定不服，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，但被驳回了仲裁请求。郭某对此不服，并向法院提起了诉讼，请求法院判决撤销公司的开除及相关处分决定。法院经审理后认为，原告郭某与被告建材公司的劳动合同合法有效。郭某利用工余时间为生产与本单位同类产品的公司提供服务，违反了竞业禁止的义务。6 月 30 日，法院遂判决驳回了原告金某的诉讼请求。

**【法理评析】** 本案焦点有二：一是郭某工作之余到 b 公司打工的行为是否违反了竞业禁止的规定；另一是被告建材公司对郭某做出的开除等处分决定有无法律依据。

竞业禁止是指为避免用人单位的商业秘密被侵犯，劳动者依照法律规定或者与用人单位的约定，在劳动关系存续期间或者劳动关系结束后的一定时期内，不得到生产同类产品或经营同类业务且具有竞争关系的其他用人单位兼职或任职，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。

我国法律所规定的竞业禁止的义务对象主要有两类：一是具有特定职务的人，如我国《公司法》第 61 条规定的“董事、经理不得自营或者为他人经营与其所任职公司同类的营业或者从事损害本公司利益的活动”，《合伙企业法》第 30 条规定的“合伙人不得自营或者同他人合作经营与本合伙企业相竞争的业务”；二是受用人单位规定或与用人单位约定负有竞业禁止义务的人，《劳动合同法》第二十三条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用

人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款。

本案中，建材公司的调查材料、郭某自己向建材公司所作的书面反映均能说明郭某确为生产与其所在单位同类产品的 b 公司提供了服务。因此，可以认定郭某违反了“竞业禁止”规定，建材公司对其进行处罚是有事实依据的。公司为加强管理，通过合法程序制定的规章制度，与我国有关法律并不相悖，可以作为对职工进行奖惩的依据。所以，郭某因违反所在公司的规章制度而被公司开除，公司未给予其经济补偿，与法并不相悖。

### 【法条链接】

《劳动合同法》第二十三条规定：用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

《劳动合同法》第二十四条规定：竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

《劳动合同法》第九十条规定：劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

## 40、劳动者因不满待遇召集部分职工罢工被用人单位辞退

【案情简介】阿花是某鞋业公司的一名女工，在该公司工作了 6 年多。由于之前对自己的薪水不满，2008 年 11 月 26 日，当阿花得

知公司近日加薪人员中没有自己的名字时，她就喊上公司其他 20 名未纳入增薪名单的工人，于中午时分聚集到公司门口，要求公司老板对调薪之事给说法。

当地劳动保障部门工作人员闻讯后迅速赶至现场，要求双方协商解决，阿花等人充耳不闻继续聚集吵嚷。临近下午上班时，公司相关负责人出面劝说阿花和工人们先回工作岗位上班，调薪之事待与公司协商解决，但阿花等人不从，坚持要求公司老板现场给出说法——先应诺加工资，否则就不上班。

当天下午，这 21 名工人一直采取打卡却不上班的方式与公司“叫板”。

次日，公司出具《奖惩公告》，公告中认为阿花等 21 名工人不听规劝，采取罢工等极端方式向公司提出异议，情节严重，严重影响了公司的正常生产秩序，违反的公司劳动纪律，给公司造成了经济损失，公司依《劳动法》相关规定将他们辞退。

阿花等人虽不情愿，但也是当日结清工资离开了公司。2009 年 1 月，阿花申请劳动仲裁，要求公司支付经济补偿金、额外经济补偿金等近 2 万元，市劳动争议仲裁委员会裁决驳回请求。

阿花不服，同年 3 月，她向市人民法院提起诉讼。最后，法院判决驳回阿莉的诉讼请求。

**【法理评析】**阿花等人对其工资待遇有异议，完全可以通过职工大会、职工代表大会或者其他形式与公司进行协商，也可以依法采取申请调解、仲裁、提起诉讼等方式解决双方存在的分歧，而不应采取集体罢工的方式表示不满，影响了公司的正常生产秩序，她们应该通过合法的方式来维护自身的权利，而是通过严重违反用人单位的规章制度的手段来维护权利。依据《劳动法》第三章第二十



五条“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；（三）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大伤害的”将其辞退，符合法律规定。

### 【法条链接】

《劳动法》第二十五条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；（三）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大伤害的”

《劳动合同法》第三十九条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的

## 41、劳动者因严重违反劳动纪律被辞退

【案情简介】刘某原是某科技公司的项目经理，在与公司签订的劳动合同中约定，其合同期限自 2006 年 2 月 5 日起至 2009 年 2 月 4 日止，月工资 8000 元；并约定如严重违反劳动纪律或公司规章制度，公司可以立即解除劳动合同。2006 年 6 月 12 日，刘某接到公司的辞职通知书，理由是刘某违反了公司的规章制度，至少 4 次对客户不礼貌，严重影响公司声誉；因酒醉擅离职守，致使在客户发生事故时不能及时到位，给公司造成重大的名誉损失。刘某认为，公司辞退他没有正当理由，按照《劳动法》规定，公司单方解除劳动合同应当支付违约金，并提前 30 日通知。在与公司交涉未果后，朱某向当地劳动争议仲裁委员会提出申请，要求公司支付他解除合同经济补偿金 8000 元和因没有提前 30 日通知解除劳动合同而造成的损失 8000 元，仲裁委没有支持刘某这项申诉请求。刘某对仲裁结果不服，于是，又向人民法院提起诉讼。

人民法院经审理查明，该公司列举的刘某违反规章制度的事实客观存在，同时，该公司在员工手册中明文规定，员工对客户不礼貌，与客户争执吵闹的；擅离职守，违反操作规程，给公司造成经济或名誉损失的均属于严重过失，公司按情节严重程度有权做出直至辞退的处理，并可即时解除劳动合同。因此人民法院根据上述事实，同样也驳回了刘某的该项起诉。

**【法理评析】**这是一起用人单位依本单位规章制度解除劳动合同引发的劳动争议。在这起争议中，劳动者对《劳动法》中解除劳动合同的规定显然是有误解的，以为劳动合同一经签订，在合同期内用人单位就不能提前解除劳动合同。《劳动法》第25条第(二)项规定：劳动者“严重违反劳动纪律或用人单位规章制度的”，用人单位可以解除劳动合同。同时，劳部发[1995]309号《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第39条进一步明确规定：“用人单位依据《劳动法》第25条解除劳动合同，可以不支付劳动者经济补偿金。”由此表明，刘某在严重违反劳动纪律和单位规章制度的情况下，企业可以随时与其解除劳动合同，无须支付经济补偿金。仲裁部门裁决和人民法院的判决是完全正确的。

### **【法条链接】**

《劳动法》第二十五条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发[1995]309号）第39条规定：用人单位依据《劳动法》第25条解除劳动合同，可以不支付劳动者经济补偿金。

## **42、改制后的企业拒绝与劳动者签订无固定期限劳动合同**

**【案情简介】**方某于1987年进入某水利工程基础处理总队工作，

1995 年实行劳动合同制时水利工程总队与其签订了劳动合同。2002 年，水利工程总队因改制分立，成立某建设工程有限责任公司。水利工程总队为该公司股东之一。方某进入某建设工程有限责任公司继续从事原岗位工作。2009 年 5 月，某建设工程有限责任公司通知梁某不再续签合同，方某认为自己为单位服务长达 22 年，符合签订无固定期限合同的条件，于是申诉至劳动争议仲裁委。仲裁委认为某建设工程有限责任公司应当与方某签订无固定期限劳动合同。某建设工程有限责任公司起诉至法院，认为方某在该公司服务不满十年。理由是 2002 年企业改制时，水利工程总队根据国家有关政策决定减持在京水公司的国有股转让给职工，自愿受让股权的职工可以与水利工程总队解除劳动合同，并以解除合同的身份置换金出资在公司入股。公司称方某自愿领取了身份置换金并在公司入股，水利工程总队和某建设工程有限责任公司作出了解除劳动合同通知书。而方某认为入股是给员工的奖励，且该款不直接领取，所谓身份置换金不等于解除合同的经济补偿金，双方劳动关系也没有于 2002 年解除。人民法院作出终审判决，以企业改制造成劳动者改变工作单位的应连续计算工作时间，且身份置换金不能认为是解除劳动合同的经济补偿为由，认定单位应当和方某签订无固定期限合同。

**【法理评析】**根据我国相关法律规定，用人单位改制、合并、分立后原劳动合同应继续履行，且职工工龄应合并计算为本单位工龄，除非用人单位已按国家和地方有关转制、主辅分离、辅业改制、劣势企业关闭退出和富余人员安置等规定，办理了解除劳动合同手续并依法支付经济补偿金的，工作年限不连续计算。

《劳动合同法实施条例》第十条规定：劳动者非因本人原因从原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

工作年限合并计算为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。

本案中某建设工程有限责任公司主张解除劳动合同通知书是集体发放的，故不能提供向方某有效送达 2002 年 6 月 20 日解除劳动合同通知书的证据；同时，某建设工程有限责任公司亦不能证明向梁某支付的“身份置换金”系“解除劳动合同的经济补偿金”，因此法院不认可水利工程总队与方某的劳动关系已于 2002 年 6 月 30 日解除。因此，方某在水利工程总队的工作时间应连续计算在某建设工程有限责任公司的工作时间，即方某在某建设工程有限责任公司的连续工作时间已满十年。根据《劳动法》和《劳动合同法》的规定，方某要求签订无固定期限劳动合同的，某建设工程有限责任公司应当与方某签订无固定期限劳动合同。

### 【法条链接】

《劳动合同法实施条例》第十条规定：劳动者非因本人原因从原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算为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。

## 43、企业分立或者合并后用人单位不执行原劳动合同

【案情简介】陈某与某煤气公司签订三年劳动合同。期间，煤气公司与天然气公司合并，成立燃气公司。公司合并后，陈某的工作岗位没有变化，新公司以原劳动合同方主体已发生变化，原劳动合同无法继续履行为由，要求员工重新签订劳动合同，否则，将以

不愿意签订合同为由解除劳动关系。陈某认为自己仍在原来岗位工作，原公司的所有的权利义务应由合并后的燃气公司承继，不存在无法履行的事由，依据《劳动合同法》规定，合并后的公司应该履行原合同为由，拒绝签订新的劳动合同。燃气公司认为自己是二家公司合并后新成立的公司，公司名称、实质都发生了变更，原劳动合同已无法履行。随即，燃气公司做出了解除与陈某原来的劳动合同。陈某申请劳动仲裁，裁决：燃气公司不得与陈某解除劳动关系，并继续履行原劳动合同。

**【法理评析】**这是一起因用人单位合并而引发的原劳动合同是否继续有效的劳动争议。

《劳动合同法》第三十三条规定：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。《劳动合同法》第三十四条规定，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。

法人组织的变更主要表现为合并和分立两种情况。根据《公司法》的规定，公司合并包括吸收合并和新设合并两种形式。公司合并时，合并各方债权债务应当由合并后存续的公司或新设立的公司承继。公司分立包括存续分立和新设分立两种情况，公司分立前的债权债务由分立后的公司承担连带责任。无论是合并还是分立，不影响劳动者与原用人单位依法订立的劳动合同的有效性。

所谓“承继其权利义务的用人单位继续履行”，实质是在原用人单位与新用人单位之间发生了一次劳动合同债权债务的概括转移，体现了主体的承继性原则，新用人单位完全取代了原用人单位在劳动合同中的法律地位，原合同内容也是原封不动地转移与新用

人单位。

也就是说，无论是公司合并还是分立，原则上继续履行原来的劳动合同，确因客观原因需要变更劳动合同的，也需要与劳动者协商一致，并签订书面变更协议；无论是公司合并还是分立，原劳动合同规定给予劳动者的待遇不能变，不能以主体发生变化或解除劳动合同或要求劳动者强行变更劳动合同；无论是公司合并还是分立，新公司绝不能以违法手段与劳动者解除劳动关系，否则，将面临支付违法解除劳动合同赔偿金的法律风险；用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等变更，不是要求劳动者变更劳动合同的理由。

**【法条链接】**

《劳动合同法》第三十三条规定：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。

《劳动合同法》第三十四条规定，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。

**44、劳动合同约定的工作岗位变更**

**【案情简介】**2007年4月28日，张女士与某建设工程项目管理有限公司签订《员工聘用合同书》，合同期限为3年，自2007年4月29日至2010年4月28日止。该合同约定，公司安排李女士从事项目协调经理及其相关岗位的工作，公司如因工作需要，可以调换李女士的工作岗位。2007年12月5日，公司又调任张女士为公司行政人事部经理。张女士在担任项目协调经理及行政人事部经理期间，每月工资为税前5500元。2008年12月3日，公司总经理王某突然发出通知，决定免除张女士行政人事经理职务，并要求张女士当日即向他人移交工作。12月6日，公司随即又发出工作调动通知，决



定由张女士担任前台行政助理，并自 12 月 7 日起，张女士每月薪水调整为税前 1600 元。这一调动后，使得李女士收入只有原来的 30%。2008 年 12 月 5 日，张女士向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，劳动争议仲裁委员会以本案不属于受理范围为由不予受理，张女士于 2008 年 12 月 7 日向人民法院提起诉讼。

法院经审理后认为，张女士的工作岗位是她与公司劳动合同约定的内容之一，因公司变更岗位而引发的纠纷应属于双方当事人履行劳动合同发生的争议，属于劳动争议案件的受理范围。公司与张女士签订的《员工聘用合同书》合法有效，双方应遵守履行。合同虽然约定，公司因工作需要可以调换张女士的工作岗位，但公司并不得据此任意变更张女士的工作岗位。2007 年 12 月，公司任命张女士为行政人事部经理，对该岗位变更张女士并无异议，可视为双方协商一致对原聘用合同中岗位约定的变更。2008 年 12 月，公司将张女士调任前台助理，张女士对任免决定不服，公司应提供其变更张女士岗位的合理依据。现公司未能就此提供充分证据，且公司目前并无人担任行政人事经理，故公司对张女士作出的变更工作岗位决定缺乏合理性，张女士要求恢复原职务的请求法院予以支持，并应纠正公司擅自减少张女士工资收入的不当行为。

法院最后判决，撤销公司于 2008 年 12 月 3 日作出的免除张女士行政人事部经理职务的决定，张女士恢复原工作岗位；公司按每月 5500 元的标准支付张女士工资，补发之前的工资差额。

**【法理评析】**本案是一起典型的因为岗位变动而引起的劳动争议，因岗位变更而发生的纠纷是当前劳动争议案件中一个重要的类型。

在劳动合同订立阶段，劳资双方处于一种处于谈判状态，地位

平等，双方协商确定劳动者的工作岗位，一经确定即对劳资双方当事人产生约束力。然而，在劳动合同订立后，由于劳动者与用人单位之间存在的更多的是人身关系的隶属性，因此，用人单位对劳动者享有一定的指挥监督权。实践中，用人单位往往会基于自己的优势地位和对员工的指挥监督权，单方对员工的岗位变动作出安排。

由于现实的复杂性以及劳资双方的种种原因，双方在劳动合同履行过程中变更劳动合同内容特别是工作岗位的情况非常多见。那么双方变更工作岗位具体应当基于一种什么样的原则，成为解决此类争议的关键。

《劳动合同法》第三十五条规定，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。因此，在一般情况下，如果变更劳动者的工作岗位需要经过劳资双方协商一致，并以书面形式确认。

在本案中，张女士入职时从事项目协调经理及其相关岗位的工作。2007年12月，公司任命张女士为行政人事部经理，对该岗位变更张女士并无异议，可视为双方协商一致对原聘用合同中岗位约定的变更。2008年12月6日，公司又发出工作调动通知，决定由张女士担任前台行政助理，此时如果张女士无异议，则同样视为双方协商一致对岗位进行了变更，然而，此时张女士提出了异议，则公司调整张女士工作岗位的行为无效。

用人单位可以对劳动者的工作岗位进行单方变更，但这种单方变更必须具有“充分的合理性”。然而哪些变动具有充分合理性，在理论和实务中都有不同的认识，很难给出一个统一的裁判标准。

根据《劳动合同法》第四十条第一项和第二项之规定，在以下

两种情形下，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：（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。该条虽然规定的是用人单位可以解除劳动合同的情形，但实际上也对劳动者不能胜任工作，用人单位可变更劳动者的工作岗位作出了规定。在劳动者不能胜任工作的情况下，用人单位可对劳动者进行相应的技能培训，或者对劳动者的工作岗位进行适当的变更根据《劳动合同法》第四十条第一项和第二项之规定，实际上用人单位是被赋予了一定的单方变更权，在这两种情况下调整劳动者的工作岗位则应当被认定为具有“充分的合理性”。

#### 【法条链接】

《劳动合同法》第三十五条规定，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。

### 45、劳动合同约定的工作地点变更

【案情简介】2009年6月26日，几十名外来务工人员来到人保局上访，称某台资企业要突然搬迁至异地，要求他们员工在当天中午就跟着企业一起搬迁，如果不去就作自动离职处理，员工对公司单方面的决定无法接受，请求人保局马上派人前去处理。劳动监察大队接到反映后，立即派出监察员会同局劳动关系科同志，前往该企业调查了解情况。经过与该公司负责人的沟通，了解到由于该企业过完年后就基本没有订单，这批员工一直处于放工状态，企业也一直按照规定发放员工工资。而近期该企业上级集团下属公司在异地的一家企业则订单饱和却人手不足。为此上级集团要求将该企业

的一百余名员工紧急调往该地支援救急，所以才出现发出通告后，马上要求员工前往该地报到，否则自动解除劳动合同。监察员当场指出了该公司的做法是违法的，员工工作地点是劳动合同的核心内容，《劳动合同法》将其列入必备条款之一，更加表明了这是双方建立劳动关系的重要因素，工作地点的改变应按劳动合同的约定执行，在未取得员工同意的情况下，公司不能单方将工作地点变更。在监察员的宣传教育下，该企业认识到自己的错误，经过与员工协商，重新发出通告，称如果员工愿意前往异地上班，将由异地的公司再与员工订立合同；不愿意前往的按法律规定发放经济补偿金解除劳动合同。员工对该方案都表示满意，对监察员的工作表示感谢。

**【法理评析】**当劳动合同有关条款发生变更导致企业与员工原劳动合同无法履行时有两种解决途径：一是与员工协商一致、变更劳动合同；二是依法与员工解除劳动合同。

**变更劳动合同：**根据法律规定，变更劳动合同的，应当经双方当事人协商一致，并采用书面形式。

**解除原劳动合同：**①协商解除劳动合同：根据法律规定，劳动合同经过双方协商一致，可以解除；②企业单方解除劳动合同：劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同达成协议的，企业可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人或支付一个月工资作为补偿金。

工作地点是用人单位与劳动者签订劳动合同的必备款项，也是劳动合同的实际履行地，牵涉到劳动者的切身利益。变更劳动者的工作地点，是在劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，与劳动者协商一致，并以书面的形式固定的。未经双方协商一致，

单方不得强行予以变更。该公司随意变更员工的工作地点，把员工由调往异地，显然已经超越了企业依法用工自主范围，属违法行为。员工不同意时，有权拒绝接受调动，而该公司以员工拒不服从工作安排为由，解除劳动合同，更是错上加错，因此公司不得不重新发通告，纠正公司的违法行为。

### 【法条链接】

《劳动合同法》第三十五条规定，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。

## 46、未经协商变更劳动合同

【案情简介】2008年9月1日，王女士被某国际知名企业录用。当日，王女士与该公司签订了无固定期限劳动合同。合同约定，每月最后一天发薪；每年年底支付与税前月基本工资等额的第13个月薪金。2009年1月，该公司将劳动合同的部分条款进行了变更，公司向王女士送达了一封信函，其中载明劳动合同中的部分内容调整为：“次年度税前基本工资包括‘第13个月奖金’；自2009年起第13个月奖金将改为次年春节支付；新的整体薪酬将代替现存劳动合同中相应条款。”王女士收到该信函后未表达意见。2009年12月7日，王女士提出辞职，并于2010年1月7日正式离职。同时，王女士向公司提出，按照劳动合同的约定支付第13个月的薪金。但公司明确表示拒付第13个月薪金。2010年3月，王女士将该公司起诉至所在区人民法院，要求公司支付2009年度第13个月薪金1.4万元。

公司认为，原合同对于第13个月薪金发放的相关规定已经改变并且已经通知了刘女士，已经说明了它将代替现存劳动合同中的相应条款。王女士接到通知函后，未表示异议，应视为已默认公司变更劳动合同的行为。一审法院支持了王女士的请求，判决公司应向

王女士支付第 13 个月的薪金。公司对该判决不服，上诉到二审法院。二审法院经审理认为，公司变更劳动合同主要内容，属合同重大事项变更，应取得王女士同意。根据案件实际情况，考虑到用人单位与劳动者之间的关系不同于一般意义的合同中双方当事人的关系，同时从充分、切实保护劳动者合法权益出发，维持原判。

**【法理评析】**劳动合同的双方当事人，都应全面履行劳动合同约定的内容。按照《劳动合同法》第二十九条的规定：用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。这就是全面履行原则，也是劳动合同履行的一个基本原则。它是指用人单位和劳动者按照劳动合同的约定完整、全面、准确地履行其劳动合同义务的原则，即由劳动合同的当事人按照合同约定的标的及其质量、数量在约定的时间、地点以约定的方式履行合同义务。

本案中，王女士与公司所签订的劳动合同是双方意思的真实表示，是建立在双方平等自愿、协商一致基础上的，因此合法、有效。双方应按照这份劳动合同完整、全面、准确地履行。

劳动合同的签订应在双方平等自愿、协商一致的基础上，劳动合同的变更也应如此。除法定情形，任何一方都不能单方面变更劳动合同的内容。

劳动合同的变更是指劳动合同依法订立后，在合同尚未履行或者尚未履行完毕之前，经用人单位和劳动者双方当事人协商一致，对劳动合同内容作部分删除、补充或者修改的法律行为。劳动合同的变更是原劳动合同的派生，是双方已存在的劳动权利义务关系的发展。劳动合同的变更是双方已有的劳动权利义务关系的发展。当某种情况的出现使得原劳动合同的继续履行存在困难或者成为不可能时，双方当事人可以根据有关法律、法规规定，经协商一致，对



原劳动合同的部分内容进行调整。劳动合同变更，必须在劳动合同成立之后，还没有履行或者还没有完全履行之前的有效时间内进行。劳动合同的变更是对原合同内容的修改或者补充，而不是签订新的合同。经双方协商同意依法变更后的劳动合同继续有效，对双方当事人都有约束力。

变更劳动合同，应遵循协商一致的原则。协商一致，是指当事人双方在充分表达自己真实意愿的基础上，经平等协商，取得一致性意见。这就要求订立劳动合同的双方当事人法律地位平等，合同的订立和变更完全出于当事人自愿，任何一方不得将自己的意愿强加于对方，也不允许第三者非法干预。因此，本案中公司在没有与王女士协商的情况下，以所谓信函通知的方式，单方面变更劳动合同内容的行为是无效的。双方应仍旧按照原劳动合同的约定履行。

用人单位与劳动者应当以书面形式记载劳动合同的变更。劳动合同的变更是在原合同的基础上对原劳动合同内容作部分修改、补充或者删减，而不是签订新的劳动合同。原劳动合同未变更的部分仍然有效，变更后的内容就取代了原合同的相关内容，新达成的变更协议条款与原合同中其他条款具有同等法律效力，对双方当事人都有约束力。

### 【法条链接】

《劳动合同法》第二十九条的规定：用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

《劳动合同法》第三十五条规定，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。