

## 第3章 劳动合同的履行与变更

### 本章学习目标

**了解：**劳动合同变更的原因。

**领会：**劳动合同履行的原则。

**掌握：**劳动合同履行的特殊规定。

**运用：**根据本章所学知识，分析劳动合同变更的法律后果，运用所学知识，分析案例中劳动者被克扣工资时该如何维权。

**本章课程思政：**劳动合同的履行就是各方在自由平等基础上，守信履约做好自己的事。讲授中引导学生认识契约精神的重要性，所有社会进步的运动，都是一个从身份到契约的运动。没有契约的文明就不是真正的文明。

### 3.1 劳动合同的履行

所谓劳动合同的履行，是指劳动合同的双方当事人依照劳动合同的约定，全面履行各自义务的过程。劳动合同最显著的特征就在于用人单位与劳动者订立劳动合同的目的是劳动过程的实现，而非劳动成果的交付。因此，劳动合同的履行对于用人单位和劳动者都是至关重要的，用人单位可以利用劳动力不断创造价值，从而劳动者也可以获取劳动报酬。只有劳动合同的双方当事人，按照劳动合同的约定，认真履行自己的义务，才能真正实现劳动的过程。

#### 3.1.1 劳动合同履行的原则

劳动合同履行的原则是指劳动合同的双方当事人按照合同规定，全面履行各自义务的过程中应当共同遵循的基本准则。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人双方必须履行合同规定的义务。任何第三方不得非法干预劳动合同的履行。履行劳动合同应当遵循以下原则。

##### 1. 亲自履行原则

亲自履行原则是指劳动合同的当事人应当通过自己的行为，完成在劳动合同中约定的义务，不能委托他人代为履行。劳动合同是一种具有较强人身属性的合同，合同双方当事人具有高度的人身信赖关系是劳动合同的特征。劳动关系是具有人身性质的

社会关系，作为双向选择产物的劳动合同也体现了特定主体之间的信赖关系，劳动者希望就职于特定的单位，用人单位在根据岗位需要而选定了具备相应技能的劳动者后，也必然要求劳动者亲自完成各项工作任务。因此，劳动合同的履行过程中，任何一方不得擅自将自己的合同义务交由第三方完成，否则就构成违约，需要承担相应的法律责任。由于双方当事人是在签订合同时是经过慎重选择，尤其用人单位在选择劳动者时是选择了该劳动者本人的工作能力，使得该合同具有了不可替代的人身信赖关系。因此，劳动者亲自履行义务是必然也是必需的。若劳动者委托第三人履行义务，则劳动关系已经丧失了劳动合同订立时的合意基础。

## 2. 全面履行原则

所谓全面履行原则，就是劳动合同的双方当事人，必须按照劳动合同全部条款的规定，履行自己应当履行的义务。劳动合同的内容是一个整体，合同条款之间有内在联系不能分割，全面履行的原则，就是要求当事人遵守约定，履行自己的全部义务。之所以作出这样的规定是由于劳动合同是用人单位与劳动者在平等自愿、协商一致的前提下所订立的，合法有效的劳动合同对双方都有拘束力，因此必须得到全面、充分的履行。全面履行要求劳动者按照约定的期限，约定的工作内容、工作时间和工作地点，以及其他约定的事项履行义务；用人单位应当按照约定提供工作场所、劳动安全卫生条件，支付劳动报酬，购买社会保险，培训劳动者，支付各种福利等。双方当事人除按照劳动合同的约定履行义务以外，还应当履行法定的附随义务。具体包括：第一，用人单位对劳动者的保护和发展义务。用人单位应当尽可能地保障工作环境的安全、健康，使劳动者免受人身和财产上的威胁。用人单位还应当为劳动者提供公平的发展机会。另外，根据劳动法，用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。第二，劳动者对用人单位的忠实义务。包括合理地利用用人单位提供的办公资源，保护用人单位的利益，遵守保密义务等。

## 3. 实际履行原则

所谓实际履行原则，是指劳动合同双方当事人要按照劳动合同定的标的履行自己的义务和实现自己的权利，不得以其他标的或方式来代替。实际履行原则要求劳动合同的当事人双方必须按照合同约定的时间、期限、地点，用约定的方式，按质、按量全部履行自己承担的义务，既不能只履行部分义务而将其他义务置之不顾，也不得擅自变更合同，更不得任意不履行或者解除合同。<sup>①</sup>用人单位给劳动者提供必要的劳动条件、支付相应的劳动报酬，劳动者要通过提供一定数量和质量的劳动，保证用人单位正常的生产经营活动。劳动合同的实际履行原则是由劳动合同的性质和目的决定的，劳动合同的目的是使劳动者的劳动力与用人单位的生产资料相结合，为用人单位创造利益，而劳动者因付出劳动而得到劳动报酬。如果劳动合同不实际履行的话，

<sup>①</sup> 信春鹰. 中华人民共和国劳动合同法释义. 北京：法律出版社，2007.

一切活动与目标都难以实现，用人单位不能进行生产，当然就不会有产生利润，劳动者不参加劳动，也不会取得报酬，因此劳动合同的实际履行是有重大意义的。

#### 4. 协作履行原则

协作履行原则是指劳动合同当事人双方在履行劳动合同的过程中应当相互协作，共同完成劳动合同所约定的义务。一方面劳动者自觉遵守用人单位的各项规章制度，以主人翁的态度对待各项工作任务，自觉维护用人单位的利益；另一方面，用人单位也必须关心、爱护劳动者，体谅劳动者的各种困难和需要。只有双方协作、互相配合，才能构建和谐稳定的劳动关系，从而顺利实现合同目的。劳动合同的双方当事人要在履行劳动合同的过程中，相互协作、共同完成劳动合同所规定的义务。这一方面要求劳动者应当自觉遵守用人单位的规章制度和劳动纪律，以主人翁的姿态关心用人单位的利益和发展，为用人单位的发展献计出力；另一方面，用人单位也应当关心爱护劳动者，维护劳动者的权益。具体来说，协作履行要求双方做到：第一，按照劳动合同的约定履行自己的义务，并为对方履行义务创造条件；第二，当事人双方应当相互关心，通过各项管理制度，发现问题，及时提出改正的批评和建议，共同协商解决；第三，在发生问题时，双方都应该在法律允许的范围内，尽力协助对方解决问题；第四，发生劳动争议时，要从大局出发，积极争取协商解决，以维护和谐稳定的劳动关系。

总之，劳动者和用人单位在劳动合同签订后，要根据劳动合同的内容，按照劳动合同约定的履行时间、地点、方式和其他要求来履行劳动合同，使劳动合同在现实中得以实现。

### 3.1.2 劳动合同履行的特殊规定

《劳动合同法》明确规定，依法订立的劳动合同具有约束力。用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。按此规定，用人单位与劳动者都应当依照合同约定全面履行各自的义务，但用人单位出于生产经营需要等原因，会对工作时间、劳动报酬等内容作出临时性的调整。为了避免用人单位滥用优势地位侵害劳动者的权益，《劳动合同法》对劳动合同履行中的问题作出了规定。

#### 1. 关于劳动报酬的支付问题

##### 1) 用人单位按时足额支付劳动报酬义务

按时、足额支付劳动报酬，是用人单位最基本的义务，该义务不仅来源于劳动合同的约定，也是法律所明确规定的。《劳动合同法》第30条规定，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。用人单位在向劳动者支付劳动报酬时，应做到以下几点。

(1) 按约定支付。劳动报酬是劳动合同的必备条款，向劳动者支付劳动报酬，也是用人单位最主要的合同义务。用人单位和劳动者可以在合同中约定工资的数额、工资支付的时间等，也可以约定工资是支付现金或是将工资汇到指定账户。劳动合同一旦生效，对双方都具有约束力，因此用人单位应当按照合同中约定的数额和方式支付

劳动者的工资。劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

(2) 按国家规定支付。我国制定了许多关于工资的法律法规，对于其中的强制性规范，用人单位必须遵守，劳动者也应当有所了解以更好地保障自己的利益。法律关于工资的强制性规定包括：第一，工资必须以法定货币支付。不得以实物及有价证券替代货币支付。这是国家的强制性规定，目的是保护劳动者的利益。现实中当企业经营出现困难时，经常会将产品强行摊派给职工以冲抵工资，这种做法也是法律严格禁止的。即使劳动者与用人单位约定以法定货币以外的其他形式支付工资，该约定也是无效的。第二，工资支付的时间。工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。劳动合同中要约定劳动报酬的支付时间，《工资支付暂行规定》还明确，如果约定的支付日期是法定节假日或者休息日，则应提前在最近的工作日支付。按照法律规定，工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。由此可见，用人单位支付劳动者的工资，只可早于约定的日期而不可迟于约定的日期。即便是实行年薪制的企业，也应当至少每月向劳动者支付一次工资。临时劳动实行工资即时清结的原则，对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。第三，最低工资标准。为了维护劳动者取得劳动报酬的合法权益，保障劳动者个人及其家庭成员的基本生活，我国法律规定，用人单位支付给劳动者的工资不得低于当地的最低工资标准。最低工资是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。这里应当注意的是，用人单位对正常劳动不应当做狭义的理解，即认为只有劳动者实际工作了才算是正常劳动。这是一种误区，劳动与社会保障部 2004 年发布的《最低工资规定》中明确规定，劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育（产）假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。依法参加社会活动包括行使选举权，行使人大代表的职权期间等，用人单位都应当向劳动者正常支付工资，并且不得低于最低工资标准。第四，按照法律规定支付加班加点费。根据《劳动法》第 44 条规定，延长工作时间的，支付不低于工资的 150%；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200%；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 300%。

(3) 及时足额支付劳动报酬。及时支付劳动报酬，就是按照法律规定，劳动者的工资，用人单位至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。用法律的形式规定工资支付的周期，是为了使劳动者获得劳动报酬的周期不会太长，以保障劳动者的权益。足额支付工资，也是用人单位的义务，只要劳动者履行了劳动合同规定的义务，就应当获得足额的工资。用人单位一般不得代扣工资，有法定事由才可以代扣。有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：用人单位代扣代缴的个人所得税；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；法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

## 2) 劳动者申请支付令的权利

### (1) 支付令的含义。

支付令，是人民法院依照债权人要求给付金钱或有价证券的申请，向债权人发出的责令债务人在规定期限内履行债务的法律文书。支付令是我国民事诉讼法中规定的一种方便、快捷的债务清偿程序。就一般的劳动争议而言，必须按照“先仲裁后诉讼”的办法，劳动者不得直接向人民法院起诉。但考虑到拖欠劳动报酬的争议具有特殊性，大多数情况下具有事实清楚、权利义务关系明确的特点，因此为了保护劳动者权益，避免冗长的诉讼程序，《劳动合同法》赋予了劳动者申请支付令的权利。

支付劳动报酬是用人单位的法定义务，如果用人单位违反这一义务，劳动者有权向劳动行政部门和人民法院寻求相应的救济。诉讼由于程序上的严谨性，往往处理时间会比较长，时间成本对于劳动者来说相对高昂，并且诉讼对于证据有很高的要求，如果劳动者平时缺乏法律意识没有保留足够的证据，则诉讼结果对劳动者是十分不利的。鉴于此，为便于劳动者及时快速地保护自己的合法权益，《劳动合同法》第30条规定，用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以获得救济的方式是依法向当地人民法院申请支付令。

### (2) 民事诉讼法关于支付令的规定。

《民事诉讼法》第225条规定，债权人请求债务人给付金钱、有价证券，符合下列两个条件的，可以向有管辖权的基层人民法院申请支付令：一是债权人与债务人没有其他债务纠纷的；二是支付令能够送达债务人的。申请书应当写明请求给付金钱或者有价证券的数量和所根据的事实、证据。按照《民事诉讼法》的规定，劳动者作为债权人提出申请后，人民法院应当在5日内通知债权人是否受理。人民法院受理申请后，经审查债权人提供的事实、证据，对债权债务关系明确、合法的，应当在受理之日起15日内向用人单位发出支付令；申请不成立的，裁定予以驳回。用人单位应当自收到支付令之日起15日内清偿债务，或者向人民法院提出书面异议。用人单位在收到支付令之日起15日内不提出异议又不履行支付令的，劳动者可以向人民法院申请执行。

这样对于事实清楚、权利义务关系明确的劳动报酬争议，就有了一条快捷的救济途径。但支付令程序同样也有缺点，其程序启动的简便性也决定了其结束容易性。劳动者若启动了支付令程序，那么用人单位在收到支付令之日起有一段异议期，为期15天。在这15天之内，若用人单位没有向人民法院提出与支付令记载的债务有关的合法性与真实性的异议，那么支付令便正式生效，劳动者可以凭此支付令申请法院强制执行。但是如果用人单位提出了异议，法院也无须进行实质性审查，无论该异议是否有理由，支付令程序将被终结，该支付令失效。异议在以下3种情况下将被视为无效，一是异议必须以书面形式提出，口头异议无效；二是如果用人单位对债务本身没

有异议，只是提出缺乏清偿能力的话，异议无效，不影响支付令的生效；三是如果用人单位不在 15 天内提出异议，而是直接向法院起诉，同样不妨碍支付令的生效。

如果用人单位在收到支付令后的 15 日内向法院提出书面异议的，也就意味着当事人双方对案件事实或法律关系存在争议，此时支付令自行失效，该劳动报酬争议必须按照“先仲裁、后诉讼”的程序来加以解决。

### 3) 劳动者追讨工资的其他方法

在劳动关系实践中，劳动者被拖欠工资是比较常见的，除申请支付令之外，劳动者还可以通过以下方式讨要自己的工资。

(1) 与用人单位协商。在遭遇欠薪的第一时间，劳动者可以尝试以协商的方式和用人单位进行沟通，弄清楚欠薪的原因是否合理，是否符合法律规定的可以迟延支付的情形。若用人单位欠薪的原因合理合法，或者劳动者能够和用人单位达成谅解，那么双方可以约定支付工资的期限以及各自在此期间的权利义务。《劳动合同法》赋予了劳动者更多的权利以及用人单位更多的义务，有了法律作为后盾，劳资双方的地位更加平衡，劳动者也拥有了更多的谈判资本。尝试通过协商解决欠薪矛盾，是一种成本较低也不容易激化矛盾的方式。此外，工会是维护职工权益的重要组织，劳动者借助工会的力量同用人单位进行协商，可以有效克服自己的弱势地位，更好地维护自己的合法权益。劳动者在被拖欠工资时，要有向工会求助的意识。工会也应当切实担负起自己的职责，向劳动者提供帮助，并监督用人单位全面履行义务。

(2) 向劳动行政部门举报。当工资被拖欠后，劳动者可以向当地劳动行政机关举报用人单位的违法行为，劳动行政部门在接到举报后应当进行调查。根据《劳动保障监察条例》的规定，劳动行政部门应当对用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况实施劳动保障检查。用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的，劳动行政部门应当责令用人单位限期支付劳动者的工资报酬，逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额 50%以上 100%以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金。

(3) 向本单位劳动争议调解委员会申请调解。我国劳动法规定，劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解。但这种方式适用于本单位设立了劳动争议调解委员会的情形。当事人申请调解，应当自知道或应当知道工资被拖欠之日起 30 日内，以口头或书面形式向调解委员会提出申请，并填写《劳动争议调解申请书》。劳动争议调解委员会接到申请后，应当及时指派调解委员对争议事项进行全面调查核实，召开有争议双方当事人参加的调解会议，听取双方当事人对争议事实和理由的陈述，在查明事实、分清是非的基础上，依照有关劳动法律、法规，以及依法制定的企业规章和劳动合同，公正调解。如果劳动者与用人单位达成了一致的调解协议，则双方应当自觉按照协议履行。应当注意的是，由于劳动争议调解委员会是一个民间组织而非官方机构，目的在于为劳资双方达成谅解提供平台，因此在其主持下达成的调解协议没有法律上的强制效力。因此当事人达成的调解协议只具有合同上的约束力，可以作为证据材料成为仲裁机构和人民法院裁判的依据，一方不得直接依据该

协议申请法院强制执行。调解不成或调解协议得不到执行的，当事人可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

(4) 申请仲裁机构仲裁。我国的劳动争议仲裁处理机构是各级劳动争议仲裁委员会，仲裁委员会是国家授权、依法独立处理劳动争议案件的专门机构，隶属于各级劳动行政主管部门。劳动者在遭遇欠薪后，如果调解协商都不成功，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。劳动者也可以不经过调解协商，直接申请劳动争议仲裁。提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起 60 日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。劳动争议发生之日是指当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日。根据劳动部的有关规定，“知道或者应当知道其权利被侵害之日”是指有证据表明权利人知道自己的权利被侵害的日期，或者根据一般规律推定权利人知道自己的权利被侵害的日期。如果当事人的权利侵害处于一个连续状态时，申请仲裁的时间应当从侵害之日起计算，而不从侵权行为终结之日起计算。劳动者应当特别注意，由于劳动争议的仲裁时效与诉讼时效非常短，而且不会因为劳动者向用人单位讨要工资而中断并重新起算，所以当工资被拖欠而且协商解决不成时，应当及时提起仲裁，以免因为过了时效而失去维护自己权益的机会。劳动者应当增强法律意识，注意保留必要证据以备不时之需。

我国劳动争议机关对劳动争议案件只进行一次裁决，实行“一裁终局”，仲裁裁决书一旦向当事人送达，对劳动争议仲裁机关和当事人都发生一定的法律效力，这种法律效力表现为：劳动争议仲裁机关不得自行撤销裁决或变更裁决，也不得另作裁决。但对于裁决中遗漏的事项和笔误、计算错误，应有权补充或变更。当事人不可以向上级劳动争议仲裁机关声明不服，如果当事人一方或者双方对仲裁不服，可以在收到仲裁裁决书 15 日内向人民法院起诉。劳动仲裁书是国家机关做出的具有强制力的法律文书，当事人可以根据该裁决书向法院申请强制执行。但是该裁决书产生强制力有一个条件，那就是在 15 天之内双方当事人都没有向法院起诉，这样裁决书才能正式生效。如果在 15 天内一方或双方当事人向法院起诉，则应当以法院的判决为准。

(5) 向人民法院提起诉讼。劳动者不服仲裁裁决，根据《劳动争议调解仲裁法》第 47 条规定以外的情形所作的仲裁裁决，可以向法院起诉。我国法律规定，原则上劳动争议案件必须经过诉讼才能进入诉讼程序，但存在个别例外的情形。2021 年《劳动争议司法解释一》第 15 条规定：“劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接提起诉讼，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，人民法院按照普通民事纠纷受理。”工资支付是一种特殊的债权债务关系，拖欠工资可以视为债权债务关系纠纷，劳动者可以直接向人民法院起诉，但必须具备的前提条件是劳动者手里有确凿的证据——工资欠条，以及不涉及劳动关系的其他争议。

根据《诉讼费用交纳办法》，劳动争议案件每件只需交纳 10 元的案件受理费，进一步降低了劳动者的维权成本。人民法院的一审判决做出后，若 15 日内当事人不上诉则正式产生法律效力。如果当事人在审判中通过人民法院调解达成了一致，则调解书自送达之日起便产生法律效力，可以申请强制执行，但是调解书不得上诉，只能够

在符合法律规定的条件下申请重审。若当事人不服一审判决的，可以向上一级人民法院提起上诉。

无论是协商、举报、调解、仲裁还是诉讼与支付令程序，都是合法的讨薪方式。劳动者可以根据自己的实际情况选择合理的方式解决与用人单位之间的工资支付纠纷，避免采用极端的方法，因为法律是保护自己最有力的武器。

## 2. 用人单位严格执行劳动定额标准

《劳动合同法》第31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。所谓劳动定额标准，是指在一定的生产技术和组织条件下，为生产一定量合格产品或完成一定的工作所预先规定的劳动消耗标准，或者是在单位时间内预先规定的完成合格产品数量的标准。<sup>①</sup>劳动者完成该劳动定额的，就意味着履行了自身的义务，用人单位就应当依照约定按时、足额支付劳动报酬。但必须强调的是，劳动定额标准应当是科学、合理的，即在正常的情况下，具备一般劳动技能与熟练程度的劳动者所能够达到的标准。制定科学合理的劳动定额标准，对劳动者权益的保护非常重要。如果所确定的劳动定额标准太高，就会造成变相加班。

### 1) 根据标准工作时间确定劳动定额

根据《劳动法》和有关行政法规的规定，对实行计件工作的劳动者，用人单位要根据每天8小时、每周40小时的标准工作时间合理确定其劳动定额和计件报酬标准。也就是说，计件工作的劳动者的劳动定额，应当以多数劳动者在正常工作情况下，能够在每天8小时以内、每周40小时之内的法定工作时间完成的。超出这个标准，应当认定为不合理的劳动定额。

### 2) 对特定行业 and 人员实行缩短工时制

缩短工时制是规定劳动者每个工作日的工作时间少于标准工作日长度或每周工作天数少于标准工作天数的工时制度。实行缩短工时制的劳动定额应当比实行标准工时制的减量。适用这种制度的主要是从事特别艰苦、繁重，工作环境有毒有害、过度紧张的劳动者，如煤矿企业，以及在哺乳期的女员工。如我国法律规定，哺乳不满1周岁婴儿的女职工，每日可在工作时间内有1小时哺乳时间。

### 3) 对实行不定时工作制的参照标准工时制核定工作量

某些行业或职位的劳动者因为工作内容和性质所限，没有办法实行固定的工作时间制度，用人单位应按劳动法的规定，参照标准工时制核定工作量并采用弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。具体有：企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；企业中的长途运输人员，出租汽车司机，铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；其他因生产特点、工作特殊

<sup>①</sup> 董保华. 十大热点事件透视劳动合同法. 北京：法律出版社，2007.

需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

4) 对实行综合计算工时工作制的平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同

这种工时制分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。具体适用的劳动者有：交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工等。

用人单位可以在此标准上与劳动者约定具体的工时制度，但是无论采取何种工时制度，在一个特定的周期内（周、月、季度、年），劳动者的工作时间都不能超过标准的工作时间。简而言之，劳动合同约定的工作时间不得超过法定的最低标准，用人单位安排劳动者在约定工作时间之外从事劳动的，都属于加班的范畴。

### 3. 加班加点的条件

《劳动合同法》第31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。”从该条规定来看，《劳动合同法》对于加班采取了严格限制的态度，用人单位安排劳动者加班的，必须征得劳动者的同意，并且按照相关规定支付加班工资。

#### 1) 加班加点要劳动者自愿

所谓加班，是指劳动者在法定节假日和休息日进行工作。所谓加点，是指劳动者在标准工作日的工作时间之外进行工作，即提前上班或推迟下班。《劳动合同法》明确规定用人单位不得变相强迫劳动者加班，如果劳动者不愿意，用人单位不得强迫其加班加点。如过量增加工作量，减少工作人手等，都是变相强迫加班的行为。用人单位延长工时的程序是用人单位将延长的理由、所需劳动者的数量和工作量的计算方法等与劳动者协商，在取得劳动者同意后，再适当延长劳动者的工作时间。

#### 2) 加班加点不违反法律规定

根据我国劳动法的规定，对加班加点的限制主要是：第一，延长工时的条件是用人单位生产经营需要；第二，劳动者同意；第三，延长的时间限制。一般每日不得超过1个小时，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。

此外，法律还规定了在特殊情况下，用人单位安排劳动者加班不受程序和长度的限制。如发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁人民的安全健康和国有资产受到严重威胁，需要紧急处理的；生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；必须利用法定节假日或者公休日的停产期间进行设备检修、保养的；国家机关事业单位为维持国家紧急任务或完成上级安排的紧急任务的；商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的；符合法律、行政法规规定的其他紧急情形等。在这些情况下，用人单位安排劳动者加班，不受程

序和加班时间长度的限制。

### 3) 按照规定发放加班费

根据《劳动法》和国务院发布的《工资支付暂行规定》，加班费的计算有以下方式。

第一，用人单位依法安排劳动者在每天的法定标准工作时间以外延长工作时间的，应当按照不低于劳动合同约定的劳动者本人小时工资标准的 150% 支付劳动者工资。如劳动者每小时的工资为 20 元，当日加班两小时，则用人单位至少得支付劳动者 60 元（ $20 \times 2 \times 150\%$ ）加班费。

第二，用人单位依法安排劳动者在休息日工作且不能安排补休的，应当按照不低于劳动合同约定的劳动者本人日或小时工资标准的 200% 支付劳动者工资。如劳动者每天工资为 100 元，该月在休息日加班两天，则用人单位至少得支付劳动者 400 元（ $100 \times 2 \times 200\%$ ）加班费。

第三，用人单位依法安排劳动者在法定节假日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的 300% 支付劳动者工资。我国现行的全民法定休节日包括元旦节（1 月 1 日）、春节（正月初一至初三）、清明节（清明节当天）、劳动节（5 月 1 日）、端午节（端午节当天）、中秋节（中秋节当天）、国庆节（10 月 1 日至 3 日），共 11 天。全民法定休节日如遇休息日（星期六、星期天），应当在工作日补假。按照规定，如劳动者被安排在法定节假日元旦节当天加班一日，按日工资 100 元算，用人单位至少得支付劳动者 300 元（ $100 \times 300\%$ ）加班费。用人单位不得通过安排补休来代替发放加班工资。

第四，实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于本人法定工作时间计件单价的 150%、200%、300% 支付其工资。

第五，经劳动行政部门批准实行综合计算工时工作制的，其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应视为劳动者的加班时间，并按上述规定支付劳动者加班费。

## 4. 劳动者对用人单位违法指令的拒绝权

《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。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。”法律赋予劳动者说“不”的权利，一方面是为了维护劳动者的利益，另一方面也是让用人单位接受劳动者的监督，从而维护安全生产。

一般情况下，劳动合同在订立后，用人单位与劳动者之间便建立了劳动用工关系，劳动者成为用人单位的一员，有义务遵守用人单位的规章制度和各项指令，用人单位也享有用工自主权，可以根据需要安排劳动者的工作。在劳动生产经营中，存在许多不安全的因素，用人单位管理人员和劳动者都应当严格遵守安全操作规程，才能保障

劳动者的生命安全及生产经营单位的财产安全。我国制定了大量的法律法规和规章来规范生产经营场所中的安全技术条件，劳动合同双方都应严格遵守。用人单位应当对劳动者进行安全知识培训，并依规定指挥劳动者的工作。劳动者应当服从用人单位管理人员的指挥，但是也必须严格遵守安全操作规程。但现实中有的用人单位为了追求经济利益，不惜牺牲生产安全，而从事违章、冒险的生产作业，频繁发生的煤矿安全事故就是最典型的体现。针对这一问题，《劳动合同法》明确规定，用人单位管理人员违章指挥，强令冒险作业的，劳动者有权拒绝，并且不视为违反劳动合同。用人单位不得以此为由扣减劳动者的工资，降低或更换劳动者的工作岗位，更不得以此为由终止劳动合同。劳动者在这种情况下可以立即解除合同，不必事先通知用人单位。法律作这样的规定是为了保障劳动者的安全。

#### 5. 劳动者对危害生命和身体健康的劳动条件有批评、检举和控告的权利

根据我国劳动法的规定，用人单位应当为劳动者提供必要的安全卫生条件，除了严格遵守生产规程，不得违章指挥、强令冒险作业，还应当保证劳动场所和劳动条件的安全。有的企业为了追求经济效益，降低生产成本，不顾劳动者的生命健康安全，让劳动者长期在危险又恶劣的环境中工作，这对于劳动者是极大的危害。根据劳动法及其他法律法规，用人单位必须建立、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，标准化、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措施，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。劳动安全卫生的各种设施必须符合国家规定的标准。新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。用人单位还必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者定期进行健康检查。从事特种作业的劳动者也必须经过专门培训并取得特种作业资格。

《劳动合同法》赋予了劳动者面对危害生命安全和身体健康的劳动条件，对用人单位提出批评、检举和控告的权利。这一规定可以有效地保护劳动者的合法权益，遏制用人单位的违法生产活动，避免安全事故的发生。许多劳动者长期在危险恶劣的环境下工作，又不知道应该主张或如何主张自己的权利。其实，批评、检举和控告不仅是法律赋予劳动者的权利，也是劳动者作为一个普通公民在面临危险和侵害时当然享有的权利。在我国，劳动安全卫生的监督检查由卫生部门、安全生产监督管理部门、特种设备安全监督管理部门等有关部门，依照有关的法律、行政法规执行。卫生部门主要负责用人单位职业病防治方面的监督检查，安全生产监督管理部门主要负责用人单位生产经营场所的安全生产条件、设备设施安全和作业场所的职业卫生方面的监督检查，特种设备安全监督管理部门主要负责涉及公众生命安全和身体健康的锅炉、压力容器、电梯、防爆电器等特种设备的安全生产的监督管理。

为了自身的生命健康安全，劳动者不仅应当具有安全生产意识，还应当具有保障自身安全的权利意识和行使权利的知识，避免在自己受到或将受侵害时投诉无门。批

评、检举和控告权是劳动者的法律权利，用人单位不得阻止劳动者行使，更不得因为劳动者行使了这些权利而对其进行打击报复，否则将承担法律责任。

### 6. 用人单位变更仍需继续履行劳动合同的情形

现实生活中，大量的用人单位都表现为企业这样的经济组织，在市场竞争中，企业常常面临破产、兼并、改制、分立等局面，当以上情况发生时，尽管其名称、法定代表人、所有制、股权结构等方面发生了变化，但其作为经济组织的本质并没有变，劳动合同也依然存在继续履行的必要性与可能性，因此，《劳动合同法》第33条、第34条要求变更后的用人单位继续履行与劳动者之间的劳动合同。

(1) 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33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。企业作为法人，具有独立的法律人格，其名称、成员、负责人的变动，实质上与企业本身无关。

(2) 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。《民法典》第66条明确规定，登记机关应当依法及时公示法人登记的有关信息。第67条规定，法人合并的，其权利和义务由合并后的法人享有和承担。法人分立的，其权利和义务由分立后的法人享有连带债权，承担连带债务，但是债权人和债务人另有约定的除外。现实中有的用人单位为了逃避债务，将资金转移到新成立的法人或其他组织中，从而使得原单位丧失了继续履行劳动合同的能力。用人单位分立的，应当按照权利义务相一致的原则，由继承了原单位权利的新单位继续履行劳动合同，对劳动者负责。因此，《劳动合同法》第34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。

## 3.2 劳动合同的变更

### 3.2.1 劳动合同变更的意义

劳动合同一经依法订立，即产生法律效力，对双方都具有约束力。但是劳动者与用人单位签订劳动合同时，总会有一些无法预料的社会生活和市场条件因素，如企业的经济效益、整个社会的经济发展等。当订立劳动合同所依据的客观情况发生变化，使得劳动合同难以履行或继续履行会损害合同当事人的利益时，法律允许当事人在协商一致的情况下变更劳动合同。如企业改制、转产或重组，需要变更劳动者的工作岗位和薪酬待遇；劳动者自身人力价值的增长应当得到更多的劳动报酬；国家劳动政策法规发生重大变化需要修改劳动合同，等等。这些情况下，都可能导致劳动合同的变更。

所谓劳动合同的变更，是指劳动关系双方当事人就已经订立的劳动合同的部分条

款达成修改、补充协议的法律行为。劳动合同的变更具有重要意义。

#### 1. 有利于完善劳动合同

劳动合同的变更发生在劳动合同订立以后，履行完毕之前，是对原约定的条款作部分修改、补充或删除，使劳动合同能够适应新情况，有利于对劳动合同的完善。

#### 2. 是确保劳动合同全面履行的主要手段

劳动合同订立后，可能会出现新的情况，要让劳动合同得以继续履行，使劳动过程得以实现，需要及时根据新情况对劳动合同作出适当的变更，这样有利于劳动合同的全面履行。劳动合同的变更一般发生在劳动合同生效或者成立后尚未履行或者尚未完全履行期间，变更是在原合同基础上所做的修改，不是签订新的合同，原合同中未被修改的部分效力不变，修改后的部分与原合同具有同等的法律效力，对双方当事人都具有约束力。

### 3.2.2 劳动合同变更的原因

应当说，双方当事人依法订立的劳动合同，对双方都会产生约束力。双方都应当按照劳动合同履行自己的义务，但是劳动者与用人单位签订劳动合同时，总会有一些无法预料的社会生活和市场条件的因素，如企业的经济效益及整个社会的经济发展等。当订立劳动合同所依据的客观情况发生变化，使得劳动合同难以履行或继续履行会损害合同当事人的利益时，《劳动合同法》允许当事人在一定的条件下变更劳动合同。《劳动合同法》第35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。”

#### 1. 劳动者的原因导致劳动合同变更

劳动者在现实生活中可能因为自身各种体状况的变化而要求对正在履行的劳动合同进行调整。如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的情况下，劳动者可以要求用人单位变更其工作岗位。劳动者在劳动合同期间处于怀孕期、哺乳期，也可能产生工作岗位的变化等。劳动者要求变更劳动报酬，如劳动者自身人力价值有所增长，应当得到更多的劳动报酬等。

#### 2. 用人单位的原因导致劳动合同变更

在现实生活中，大量的用人单位都表现为企业这样的经济组织，在市场竞争中，企业常常面临破产、兼并、改制、分立等局面，如企业改制、转产或重组，需要变更劳动者的工作岗位和薪酬待遇；当以上情况发生时，尽管其名称、法定代表人、所有制、股权结构等方面发生了变化，但其作为经济组织的本质并没有变，劳动合同也依然存在继续履行的必要性与可能性，因此，《劳动合同法》要求变更后的用人单位继续履行与劳动者之间的劳动合同，理论上将这种现象称为劳动合同的承继。用人单位改变工作地点、引进新的生产线等都可能引起用人单位要求变更劳动合同。

### 3. 客观原因导致劳动合同变更

客观原因主要是指劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同双方当事人原劳动合同中的权利义务的履行成为不可能或者没有必要。用人单位和劳动者对这种变化根本无法控制。通常有以下两种情况：一是订立劳动合同时依据的法律法规及国家劳动政策法规发生重大变化，与现行的法律法规及国家政策有冲突，需要对劳动合同进行修改；二是不可抗力的发生以及客观经济形势的变化。如发生自然灾害、意外事故、战争等情形，是属于当事人双方不能预见、不能避免的不可抗力。国家政策的改变如最低工资、社会保险货币政策等发生变化，都可能导致劳动合同的变更。

一般来说，劳动合同变更仅仅是指劳动合同内容的变更，由用人单位和劳动者协商一致，对已经订立的劳动合同的内容作部分修改、补充或者删减，劳动合同内容的变更会直接导致当事人双方权利义务关系的变动。值得注意的是，变更是在原合同基础上所做的修改，不是签订新的合同，原合同中未被修改的部分效力不变，修改后的部分与原合同具有同等的法律效力，对双方当事人都具有约束力。

#### 3.2.3 劳动合同变更的规则

根据《劳动合同法》第35条，当事人双方变更劳动合同要遵守以下规定。

##### 1. 双方在平等自愿的基础上协商一致

劳动合同的变更必须经用人单位和劳动者双方同意。用人单位和劳动者均不得单方面变更合同，任何单方的变更都是无效的。用人单位更不得强迫或变相强迫劳动者变更劳动合同。对于工会主席、副主席岗位，用人单位不得随意调动，需要执行《工会法》的规定。

##### 2. 不得违反法律法规的强制规定

国家很多法律法规对工作时间、工资支付的形式、最低工资标准及劳动安全卫生方面作了详细的强制性规定。用人单位和劳动者变更劳动合同时切不可违反这些规定，否则不仅会导致变更的条款无效，甚至有可能受到处罚。

##### 3. 应当必须采用书面形式

订立劳动合同应当采取书面形式，变更合同是对原合同的延伸，自然也应当采取书面形式。这一规定，也是为了避免劳动合同双方当事人因合同的变更问题产生争议。值得注意的是，劳动合同变更的书面形式不是劳动合同变更的有效条件。《劳动争议司法解释一》第43条规定：“用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面的形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，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。”这一规定既是对劳动者的保护，也是对劳动者的一个提醒，要求劳动者要提高自我保护意识，及时要求用人单位签订书面劳动合同。

#### 4. 变更后的劳动合同双方各执一份

变更后的劳动合同文本由用人单位、劳动者双方各执一份，一旦发生争议，变更后的劳动合同可以作为证据使用。

### 3.2.4 劳动合同变更的程序与法律后果

#### 1. 劳动合同变更的程序

##### 1) 预告变更要求

需要变更劳动合同的一方当事人，应当在规定的时间内向对方当事人提出变更劳动合同的要求，说明变更劳动合同的理由、条款、条件，以及请求对方当事人答复的期限。

##### 2) 一方作出答复

收到另外一方当事人提出的变更请求后，通常应当在对方要求的期限内作出答复，可以是同意对方的请求，也可以是不同意对方的请求，也可以提出不同的意见要求另行协商。

##### 3) 协商签订书面的变更协议

劳动合同的变更必须经用人单位和劳动者双方同意。用人单位和劳动者都不得单方面变更合同，任何单方的变更都是无效的。用人单位更不得强迫或变相强迫劳动者变更劳动合同。为了保护劳动者，防止用人单位滥用其优势地位，《劳动合同法》将劳动合同的变更限定为双方协商一致前提下的变更，双方协商一致后，可就变更达成书面的协议，并签名盖章。

##### 4) 变更后的劳动合同文本双方各执一份

变更后的劳动合同文本由用人单位、劳动者双方各执一份，一旦发生争议，变更后的劳动合同可以作为证据使用。

#### 2. 劳动合同变更的法律后果

劳动合同依法变更后，当事人之间的权利义务，从变更合同的协议所约定之日起发生变更。如果约定的变更日期是在变更的手续全面完成日之前，那么在前一日期至后一日期之间，劳动者应当得到因为劳动合同的变更而增加的利益，如得到补发的工资。

#### 3. 用人单位单方调整劳动者工作岗位的合法性探讨

按照劳动合同法的规定，劳动合同的变更原本应当是双方协商一致后进行变更，而在现实生活中，用人单位会适时地调整劳动者的工作岗位，以实现人力资源的合理配置，应对市场竞争。《劳动合同法》第17条将“工作内容和工作地点”规定为劳动合同的必备条款，要求用人单位与劳动者在缔约时加以明确。工作岗位的调整，势必导致实际情况与合同文本的不一致，因此应当属于劳动合同变更的范畴，所以岗位调整必须按照《劳动合同法》第35条的要求，由双方协商一致，然后采取书面协议的方式来实现。这样看来，用人单位单方调整劳动者工作岗位无疑是违法的。对用人单

位单方调整劳动者工作岗位，应当区分不同的情况进行考虑，不当当作这种教条化的处理。

### 1) 劳动者接受用人单位的安排

根据《劳动合同法》第35条的规定，劳动合同的变更要由双方协商一致，并采取书面形式进行。如果用人单位是采取发出调令的方式调整工作岗位，没有与劳动者事先协商，征得劳动者的同意，但劳动者在接到指令后，没有当即表示反对，并接受了新的工作岗位。这种行为，就是对用人单位调职命令的承认，虽然没有用人单位与劳动者之间的协商程序，但双方已经有了默示的合意。从实践中看，这种做法也是普遍存在的，用人单位作为用工者，调整劳动者岗位很多都是以调职命令的形式进行，劳动者服从该命令也就意味着协商一致过程的结束。

### 2) 无书面变更协议是否导致变更无效

工作岗位的调整并没有书面的变更协议，是否会导致变更无效呢？我们认为，尽管《劳动合同法》第35条规定了劳动合同的变更应当采用书面形式，但书面形式不是劳动合同变更的有效要件。因为，第一，法律之所以将变更限定为书面变更，目的在于纠纷发生后的举证便利，如果在没有书面变更协议，但双方都认可变更的情况下，书面变更协议的举证功能自然失去了意义；第二，从法律后果上看，《劳动合同法》并没有对非书面形式的变更规定相应的法律责任，因此第35条中对书面变更的要求，只能是对双方（尤其是用人单位）赋予了补签书面协议的法律义务，违反这个要求，并不必然导致变更无效；第三，从劳动合同的特殊性上看，劳动合同的履行与变更本身就是密切联系的，劳动合同的存续期较长，客观环境不断变化，当事人双方必须及时加以应对，这就决定了劳动合同的变更是一种更为频繁和普遍的现象，如果仅以没有签订书面变更协议为由就否定变更的效力，那无疑是脱离实际的，必然会给用活活动带来不必要的麻烦。

3) 劳动合同中附加了用人单位有根据工作需要调动劳动者工作岗位的约定是否有效

由于《劳动法》和《劳动合同法》均要求劳动合同的变更必须采取由用人单位与劳动者协商一致才能进行，因此，有的用人单位便在劳动合同中附加了用人单位有根据工作需要调动劳动者工作岗位的约定。实际上是试图通过合同赋予自身单方调整劳动者工作岗位的权利。而这种约定是否有效，在实践中存在不同的看法。我们认为，对于实现赋予用人单位单方调整劳动者工作岗位的约定是否有效，应当分以下两种情况讨论。

第一，如果该约定的内容比较具体，明确了哪些情形下，用人单位可以调整工作岗位，具有可操作性，那么劳动者在劳动合同上签字，也就意味着对这一约定的承诺，从而也就赋予了用人单位单方调整工作岗位的权利。今后一旦出现约定的情形，用人单位自然可以调整劳动者的工作岗位。由于约定的内容比较具体，我们也可以从文本上审查该约定是否公平，是否显著侵害了劳动者的权利，如果没有，就应当支持用人

单位的调职行为。

第二，如果该约定的内容很笼统，只是将单方调整劳动者工作岗位的权利概括地赋予用人单位，那么，按照《劳动合同法》的相关规定，该约定的效力是有问题的。尽管劳动合同是双方协商一致的产物，法律也要求用人单位与劳动者按照合同约定全面履行各自的义务，但为了防止用人单位滥用其优势地位，《劳动合同法》对于劳动合同的约定内容设计了诸多限制。如第26条就规定，用人单位免除自己法定责任、排除劳动者权利的合同内容是无效的。而第35条又赋予了劳动者对合同变更说“不”的权利。如果允许用人单位根据需要调整劳动者工作岗位的约定，其内容过于笼统，并没有将需要调整岗位的情况进行细化，缺乏可执行性，实际上排除了劳动者说“不”的权利，应当属于无效的约定了。但我们认为这一判断也不应过于绝对。既然立法的目的在于防止用人单位滥用优势地位，侵害劳动者权利，对于在劳动合同中实现赋予用人单位单方调整劳动者工作岗位的约定，其只是产生了侵害劳动者权利的危险，而这一危险是否会出现，则需要具体的案件中进行考察。如果用人单位的调职可能的确是出于生产经营需要，而劳动合同事先也有允许调职的约定，用人单位并没有侵害劳动者的恶意，这种情况下也将该约定认定为无效是不妥的。在双方就岗位变动发生争议的情况下，应由用人单位举证证明其调职具有充分的合理性。如果用人单位能够证明其调职具有合理性，那么该约定就可以称为用人单位单方变更劳动合同，调整劳动者工作岗位的合法依据；如果用人单位不能举证证明其调职具有充分合理性的，双方仍应按原劳动合同履行，则其调职行为不应当获得法院支持。

## 本章阅读参考文献

- [1] 黎建飞. 劳动与社会保障法教程. 6版. 北京: 中国人民大学出版社, 2023.
- [2] 灵琳. 主体变更是否影响劳动合同履行. 劳动保障世界, 2008(2): 46.
- [3] 朱俊龙. 雇主变更权的法理基础与司法适用. 社会科学家, 2021(9).
- [4] 郭捷. 劳动法与社会保障法. 北京: 法律出版社, 2016.
- [5] 邱婕. 劳动合同法十周年回顾系列之六 劳动合同法研究之劳动合同变更. 中国劳动, 2018(6).
- [6] 张霞等. 劳动法实施中的疑难问题. 北京: 中国人民公安大学出版社, 2009.
- [7] 李素琴. 劳动合同履行中存在的法律问题及实例分析. 山西省政法管理干部学院学报, 2007(4): 72.
- [8] 朱文辉. 论竞业限制协议泛化适用的法律规制: 以不可避免披露原则的引入为中心. 中国劳动关系学院学报, 2023(6).



### 五、简述题

1. 劳动合同履行的原则是什么？
2. 劳动合同变更的规则有哪些？

### 六、论述题

1. 你认为用人单位单方调整劳动者工作岗位的行为是否有效？
2. 你认为劳动者可以通过哪些途径追讨自己被拖欠的工资？

### 七、案例分析题

1. 黄某是某销售公司的业务代表，与公司订立了为期五年的劳动合同，在黄某工作一年多后，由于业绩突出，公司决定将其提拔为所在部门的副经理，黄某在该职位工作了六个多月后，觉得约束太多，而且与下属之间的人际关系也很难相处，遂向公司要求调回原岗位工作，在遭到拒绝后，黄某便提起劳动争议仲裁，要求确认调职行为无效，由公司继续履行原劳动合同约定的内容。

问：公司的调职行为是否合法？为什么？

2. 李某是一家酒店的客房部副经理，与酒店签订的劳动合同中有这样的约定，即酒店可以根据实际需要，对李某的工作岗位进行调整，并相应调整其劳动报酬。对此，李某表示服从。后来酒店任命李某为前台主管，并相应降低了李某的工资。李某表示不服，向劳动仲裁机构提出申请，要求继续在原岗位上工作任职。

问：仲裁机构是否应当支持李某的请求？为什么？