

第二节 劳动合同法律制度

考点 1 劳动合同的订立

1、劳动合同的内容

必要条款	
①	用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人
②	劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码
③	劳动合同期限
④	工作内容和地点
⑤	工作时间和休息休假
⑥	劳动报酬
⑦	社会保险
⑧	劳动保护、劳动条件和职业危害防护
⑨	法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项

2、劳动合同的内容

选择性条款
劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。
约定不明引发争议处理
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。
竞业限制条款
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。
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。
在解除或者终止劳动合同后,前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位,或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限,不得超过 2 年。
试用期约定
劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的 80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。
<ul style="list-style-type: none">➢ 劳动合同期限 3 个月以上不满 1 年的,试用期不得超过 1 个月;➢ 劳动合同期限 1 年以上不满 3 年的,试用期不得超过 2 个月;➢ 3 年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过 6 个月。
同一用人单位与同一劳动者只能约定 1 次试用期。
以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满 3 个月的,不得约定试用期。
试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

习题演练

【单选题】

劳动合同包括必要条款和选择性条款。下列劳动合同事项中属于选择性条款的是（ ）。

- A.劳动报酬
- B.劳动合同期限
- C.工作时间
- D.试用期条款

【答案】D

【多选题】

根据《中华人民共和国劳动合同法》，下列条款中，属于劳动合同必要条款的有（ ）。

- A.工作时间和休息时间
- B.劳动报酬条款
- C.社会保险条款
- D.劳动合同期限条款
- E.试用期条款

【答案】ABCD

3、劳动合同的无效

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。下列劳动合同无效或者部分无效：

①	以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的
②	用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的
③	违反法律、行政法规强制性规定的

对劳动合同的无效或部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

考点2 劳动合同的解除

劳动合同的解除

劳动合同解除是指劳动合同双方当事人劳动合同期限届满之前依法提前终止劳动关系的法律行为。分为：
<ul style="list-style-type: none">➤ 协商解除➤ 用人单位单方解除➤ 劳动者单方解除

1、协商解除

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。法律规定用人单位提出解除协议的，用人单位应向劳动者支出解除劳动合同的经济补偿。

2、用人单位单方面解除（有三种情形）：（重点）

（1）劳动者存在过错	
①	在试用期间被证明不符合录用条件的
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	以欺诈、胁迫手段或趁人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同，致使劳动合同无效的
⑥	被依法追究刑事责任的

(2) 劳动者无过错

劳动者无过错但由于主客观原因致使劳动合同无法履行，用人单位须提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同，包括：

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) 经济型裁员

用人单位需要裁减人员 20 人以上或者裁减不足 20 人但占企业职工总数 10% 以上，用人单位“提前 30 日”向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可裁减人员有以下几种情形：

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

裁剪人员时，应当优先留用下列人员	
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的 ➢ 与本单位订立无固定期限劳动合同的 ➢ 家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的

用人单位依照《劳动合同法》相关规定裁减人员，后在 6 个月内重新招工，应当通知被裁人员，并在同等条件下优先招用被裁人员。

(4) 劳动合同不得解除的情形（重点）

劳动者有下述情形之一的，用人单位不得依照劳动者无过错的合同解除条件或经济性裁员的规定与劳动者解除劳动合同：

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因工负伤并被确认丧失或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
⑥	法律、行政法规规定的其他情形

存在上述情形之一的，劳动合同期满，劳动合同应当延续至相应的情形消失时终止；但按照第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

3、劳动者单方解除

(1) 预告解除：

- 劳动者提前 30 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 3 日通知用人单位，可以解除劳动合同

(2) 即时解除：

- 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

习题演练

【单选题】

根据《劳动合同法》，下列情形中，用人单位不得与劳动者解除劳动合同的是（ ）。

- A. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的
- B. 劳动者被依法追究刑事责任的
- C. 劳动者因工负伤并被确认丧失劳动能力的
- D. 因劳动者过错致使劳动合同无效的

【答案】 C

【多选题】

用人单位依法可单方解除劳动合同的情形包括（ ）。

- A. 女职工在哺乳期的
- B. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的
- C. 劳动者被依法追究刑事责任的
- D. 劳动者因公负伤并被确认失去劳动能力的
- E. 因劳动者过错致使劳动合同无效的

【答案】 BCE

【解析】 AD 属劳动合同不得解除的情形。

考点 3 劳动合同的终止

劳动合同的终止

劳动合同终止是指出现符合法律规定的情形时，劳动合同的效力归于消灭，用人单位和劳动者之间的合同权利义务关系终止。根据《劳动合同法》，劳动合同终止的情形包括：

1. 劳动合同期满的；
2. 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
3. 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
4. 用人单位被依法宣告破产的；
5. 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。
6. 法律、行政法规规定的其他情形