

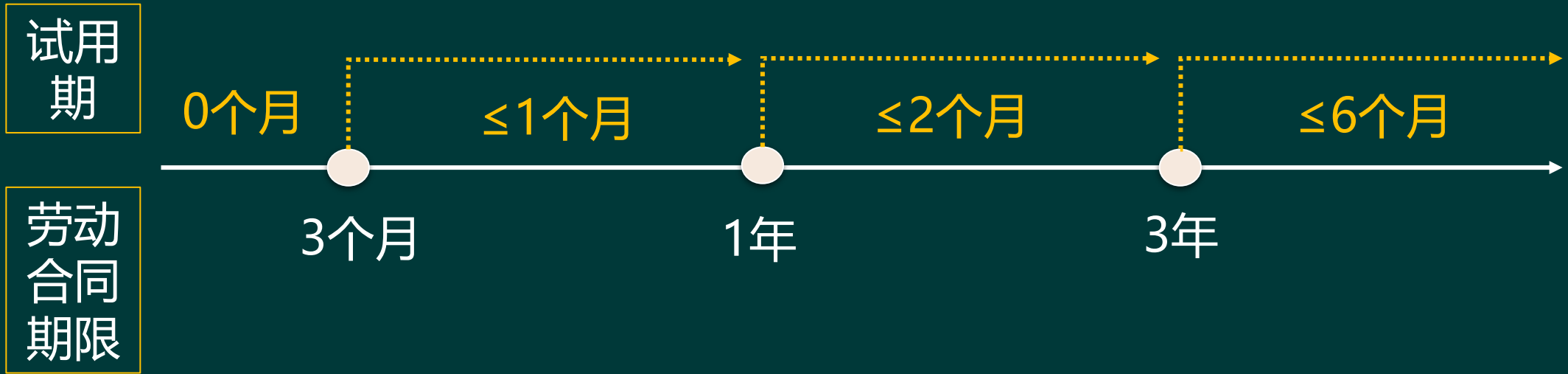
(三) 劳动合同的可备条款

1. 试用期

劳动合同期限	试用期期限
①非全日制用工; ②以完成一定工作任务为期限的劳动合同; ③劳动合同期限 < 3 个月	不得约定使用期
3 个月 ≤ 劳动合同期限 < 1 年	约定的试用期应当 ≤ 1 个月
1 年 ≤ 劳动合同期限 < 3 年	约定的试用期应当 ≤ 2 个月
①劳动合同期限 ≥ 3 年 ②无固定期限劳动合同	约定的试用期应当 ≤ 6 个月

(三) 劳动合同的可备条款

1. 试用期



云朵便利贴

试用期313 0126



(1) 同一用人单位与同一劳动者**只能约定一次**试用期。

(2) 试用期包含在劳动合同期限内；仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

(3) 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**的**80%**或者**劳动合同约定工资的80%**，并不得低于用人单位所在地**最低工资标准**。（三个标准中取最高）

(4) 违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付**赔偿金**。

 对点练

【例题 8-4 单选题】乙公司录用郑某并订立 5 年期劳动合同。该劳动合同中，双方依法可约定的试用期期限最长为（ ）个月。

A.1

B.2

C.6

D.12



对点练

【答案】 C

【解析】 劳动合同期限 3 个月以上（含本数，下同）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。

2.服务期

提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与劳动者签订协议，约定服务期。

(1) 适用范围和服务期间

适用范围	用人单位为劳动者提供专业技术培训，约定最少服务的期限； 服务期 > 劳动合同期，合同期顺延到约定的服务期
服务期间	①劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金； ②违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用； ③违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。

(2) 解除劳动合同后的违约金问题

	情形	原因 (责任)	劳动者是否支付违约金
用人单位提出 解除劳动合同	劳动者存在法定过错	劳动者	是
	劳动者并无法定过错	用人单位	否
劳动者提出解 除劳动合同	用人单位存在法定过错	用人单位	否
	用人单位并无法定过错	劳动者	是



①服务期满，劳动合同期亦满，劳动者解除劳动关系无须支付违约金。

②劳动合同期满，服务期未满，劳动合同应顺延，若劳动者解除劳动关系则需支付违约金。

③为防止可能出现的规避赔偿责任，若“劳动者”因违纪等“重大过错”行为而被用人单位解除劳动关系，用人单位仍“有权要求”其支付违约金。

④用人单位与劳动者约定了服务期，由于“用人单位过错”导致劳动者解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位“不得要求”劳动者支付违约金。

3.竞业限制

竞业限制又称竞业禁止，是对与权利人有特定关系的义务人的特定竞争行为的禁止。

对象	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
订立	①约定补偿金的，竞业限制约定有效 ②未约定补偿金的，竞业限制约定无效 ③约定的竞业限制期限 最长不得超过2年

3.竞业限制

竞业限制又称竞业禁止，是对与权利人有特定关系的义务人的特定竞争行为的禁止。

事项	要求
对象	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
订立	①约定补偿金的，竞业限制约定有效 ②未约定补偿金的，竞业限制约定无效 ③约定的竞业限制期限超过两年，超过部分无效

事项	要求		
履行	用人单位	劳动者	竞业限制约定
	单位主张解除	可要求额外 3 个月补偿金	解除
	单位原因未支付补偿金时间不满 3 个月	可要求支付，不可以要求解除约定	有效
	单位原因导致 3 个月未支付补偿金	可要求支付，可以要求解除约定	解除
	单位要求支付违约金、赔偿金，还可要求继续履行（后）	劳动者不履行	有效

三、劳动合同的履行和变更

(一) 劳动合同的履行

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。

三、劳动合同的履行和变更

(二) 劳动合同的变更

变更劳动合同应当采用书面形式，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，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，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。



对点练

【例题 8-5 多选题】根据劳动合同法制度的规定，下列说法中正确的有（ ）

- A. 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，会影响劳动合同的履行
- B. 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
- C. 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
- D. 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



对点练

【答案】 BCD

【解析】 劳动合同的履行不受用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项的影响。

四、劳动合同的解除和终止

（一）劳动合同的解除

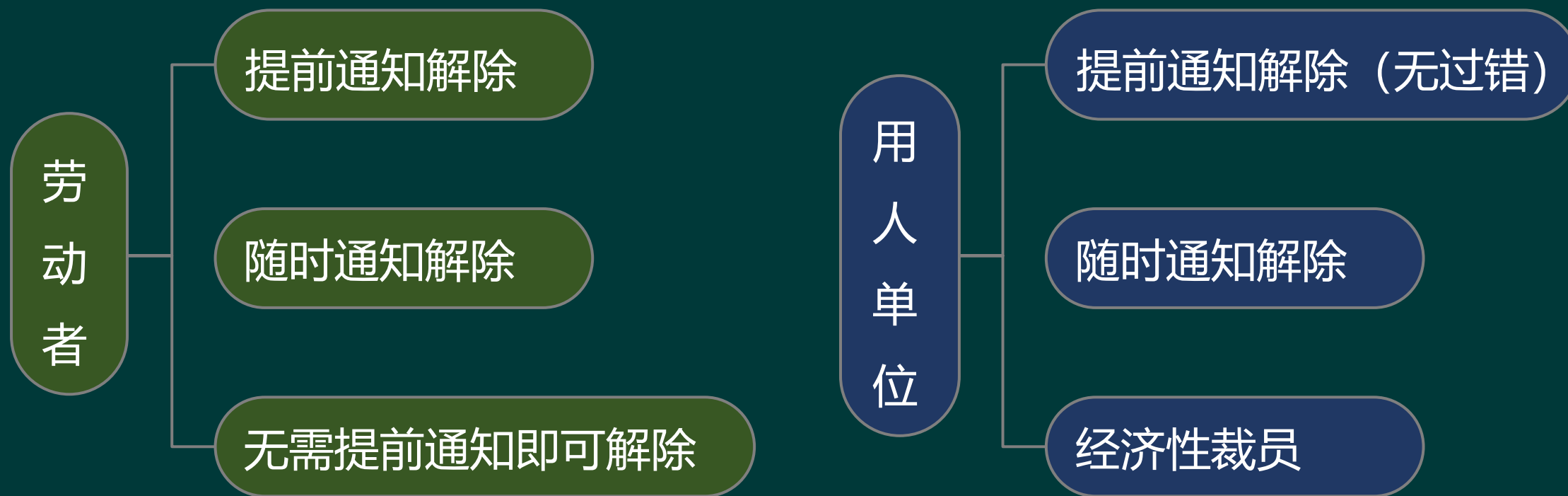
劳动合同解除是指劳动合同订立后，劳动合同期限**届满之前**，因双方协商提前结束劳动关系，或因出现法定的情形，一方当事人单方通知对方结束劳动关系的法律行为。

劳动合同解除分为**协商解除**和**法定解除**两种情况。

1. 协商解除

类型	适用情形	用人单位是否支付经济补偿金
用人单位提出解除劳动合同	双方自愿协商一致	是
劳动者主动辞职		否

2. 法定解除



2. 法定解除

劳动者提出

提前
通知解除

双方无错，不支付经济补偿金。

①试用期，提前 3 天通知用人单位；

②非试用期，提前 30 天以书面形式通知用人单位。

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

2. 法定解除

劳动者提出

随时通知
解除

单位有错，但不严重，应该支付经济补偿。
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）

2. 法定解除

劳动者提出

无需通知
即可解除

单位严重侵犯劳动者权益甚至威胁人身安全，应该支付经济补偿金：

- 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

2. 法定解除

用 人 单 位 提 出	提前通知 解除 (无过失 性辞退)	双方无错： 提前 30 天以书面形式通知劳动者本人或者 额外支付 1 个月工资， 单位还应支付经济补偿金。
----------------------------	----------------------------	----------------------------------------------------------------

2. 法定解除

用人 单位 提出	随时 通知 解除	试用期或者劳动者有过错，无经济补偿
----------------	----------------	-------------------

2. 法定解除

用人 单位 提出	经济 性裁 员	单位经济原因，需支付经济补偿
----------------	---------------	----------------



提示一下


需要裁减人员**20人以上**，或者裁减**不足20人**，但占企业职工总人数**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，听取工会或全体员工意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告后，方可裁员。



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。

 对点练

【例题 8-6 多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，劳动者可以单方面随时通知用人单位解除劳动合同的有（）

- A. 用人单位未为劳动者缴纳社会保险费
- B. 用人单位未及时足额支付劳动报酬
- C. 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
- D. 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的

 对点练

【答案】 AB

【解析】 选项 A、B，劳动者可以“随时通知”解除劳动合同；选项 C、D，劳动者“不需要事先告知”即可解除劳动合同。

（二）劳动合同的终止

劳动合同终止是指用人单位与劳动者之间的劳动关系，因某种法律事实的出现而自动消灭，或导致劳动关系的继续履行成为不可能而不得不消灭的情形。劳动合同终止的情形：

- （1）合同期满；
- （2）劳动者退休或依法开始享受基本养老保险待遇；
- （3）劳动者死亡或被人民法院宣告死亡或宣告失踪；
- （4）用人单位被依法宣告破产、解散、关闭等；
- （5）法律、行政法规规定的其他情形

(三) 劳动合同不得解除或终止

- (1) 高危职业未进行离岗前健康检查或疑似职业病在医学观察期内；
- (2) 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) 患病或非因工负伤在医疗期内；
- (4) 女职工孕、产、哺乳期；
- (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。

劳动者有上述情形之一的，用人单位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，劳动合同应当延续至相应情形消失时终止。但若符合劳动者过错解除劳动合同的情形，则不受该限制性规定的影响。

(四) 劳动合同解除和终止的经济补偿

法定情形

劳动合同解除或终止，而劳动者无过错。

只要不在试用期，劳动者无过错且非主动提出离职，则单位均应向劳动者支付经济补偿金。

(四) 劳动合同解除和终止的经济补偿

补偿金

经济补偿金 = (本单位) 工作年限 × 月 (平均) 工资

劳动者非因本人原因从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入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。

(四) 劳动合同解除和终止的经济补偿

工作年限：有几年算几年。

6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算；不满 6 个月的按半年计算。

补 月工资（补偿基数）：

偿 ①月工资 = 劳动合同解除或终止前 12 个月的平均工资

金 ②月工资 < 当地最低工资标准，按当地最低工资标准计算

③月工资 > 所在地区上年度平均工资 3 倍，按平均工资 3 倍的数额计算，且补偿年限不超过 12 年

经济补偿金VS违约金VS赔偿金

	产生原因	适用情形	支付方
经济补偿金	法定	劳动合同解除或终止过程，劳动者无过错	用人单位
违约金	约定	劳动者违反了服务期和竞业限制的规定	劳动者
赔偿金	法定	用人单位或劳动者由于自己的过错给对方造成损害	单位或劳动者

五、集体合同与劳务派遣

（一）集体合同

集体合同是工会代表企业职工一方与企业签订的以劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等为主要内容的书面协议；

包括专项集体合同、行业性集体合同、区域性集体合同。

(1) 订立程序——两个会议：

①职工代表与企业的会议：双方代表人数对等，每方至少3人，各1名首席代表达成集体合同草案

②全体职工或职工代表会议：2/3以上职工或职工代表出席，且由集体协商，双方首席代表签字；全体职工或职工代表1/2以上同意方可通过签订集体合同

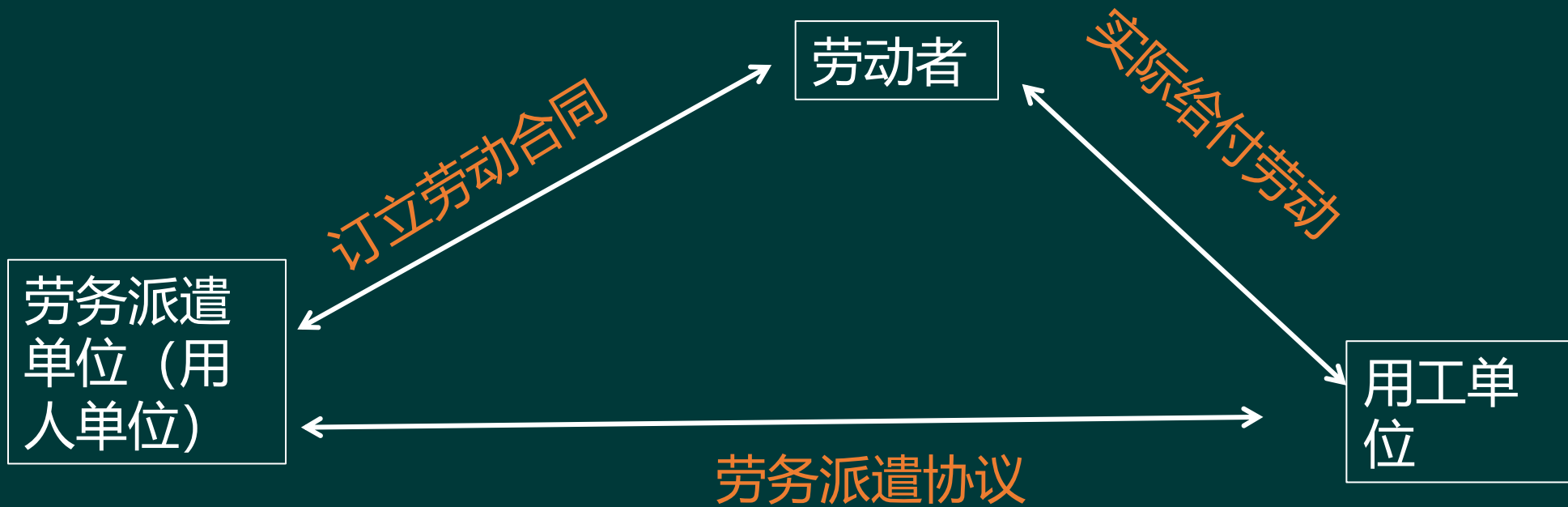
(2) 生效要件

集体合同订立后应上报劳动行政部门，自其收到之日起 15 日内未提出异议，集体合同即行生效；

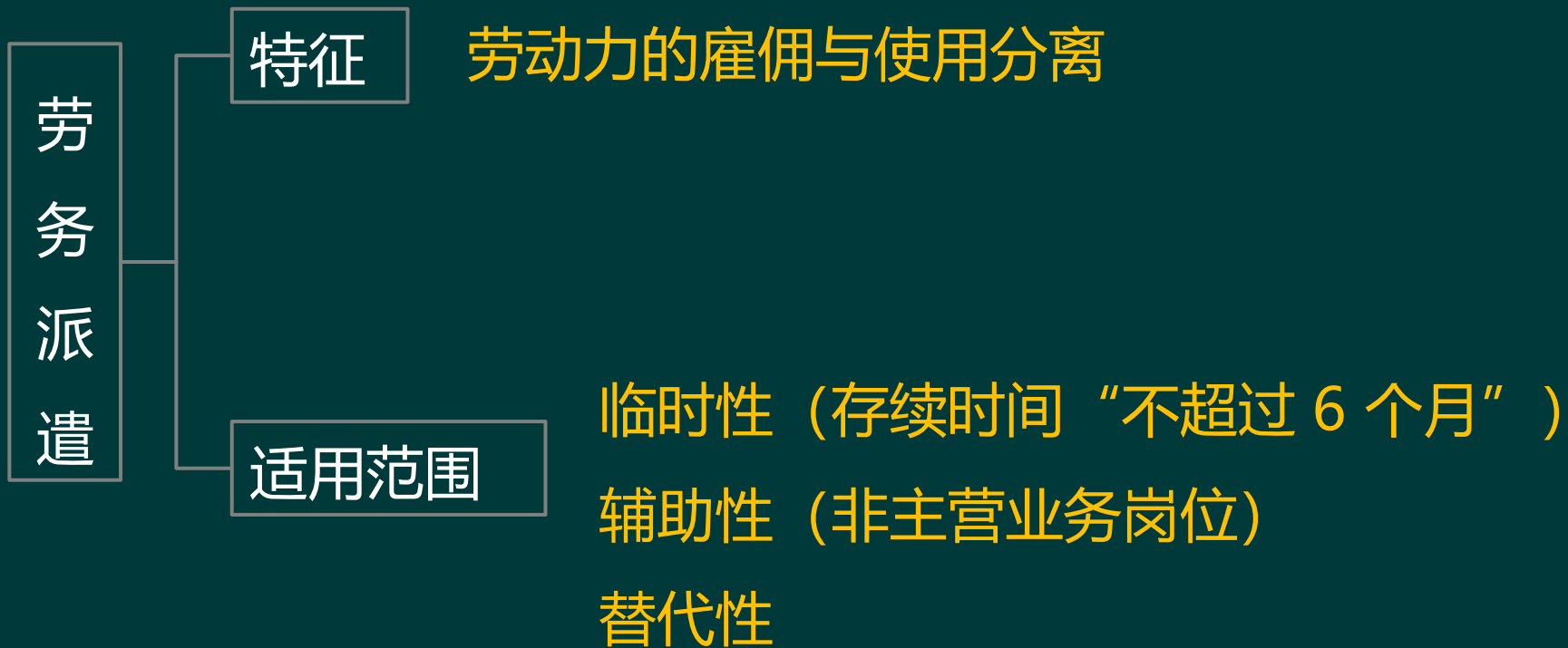
(3) 争议解决由工会申请仲裁或提起诉讼。

(二) 劳务派遣

1. 劳务派遣的三方关系



1. 劳务派遣的适用



3. 劳务派遣单位（用人单位、劳务输出单位）

（1）与劳动者订立 **2 年以上的**固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬。

（2）劳动者**无工作期间**，派遣单位（用人单位）应按**最低工资标准**按月支付报酬。

4. 用工单位（劳务输入单位）

- (1) 派遣员工 / (正式员工 + 派遣员工) $\leq 10\%$ 。
- (2) 不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。
- (3) 用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他单位。


5. 劳动者的其他重要权利

- (1) 享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。
- (2) 有权依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

 对点练

【例题 8-7 多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于劳务派遣的表述中，正确的有（ ）

- A. 劳动合同用工是我国企业的基本用工形式
- B. 劳务派遣用工只能是在临时性、辅助性或者是替代性的工作岗位上实施
- C. 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立 2 年以内的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬
- D. 被派遣劳动者在无工作期间，用工单位应当按照所在地政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬



对点练

【答案】 AB

【解析】 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立 2 年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位（用人单位）应当按照所在地政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。故选项 C、D 错误。