



考点6：试用期



杉杉妙招

可备条款——试服密补

劳动合同主要内容

必备条款

9项，重点讲解：

- ①合同期限
- ②工作时间和休息休假
- ③劳动报酬

可备条款

- ①试用期
- ②服务期
- ③保密协议和竞业限制
- ④补充保险



考点6：试用期



一、试用期期限

劳动合同期限	试用期
非全日制用工	不得约定
以完成一定工作任务为期限	
不满3个月	
3个月以上，不满1年	不得超过1个月
1年以上，不满3年	不得超过2个月
3年以上固定期限	不得超过6个月
无固定期限	



杉杉妙招

试用期期限：0126，313 临界点，往右画





【提示1】同一用人单位与同一劳动者“只能”约定一次试用期。

【提示2】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。

【提示3】试用期“包含”在劳动合同期限内。

二、试用期工资

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%”或者不得低于“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”。



我的正式工资是6000，最低工资标准是3000，那我的试用期工资不能低于多少？



我的正式工资是4000，最低工资标准是3500，那我的试用期工资不能低于多少？

【例题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列劳动合同中，双方当事人可约定试用期的是（ ）。

- A.无固定期限劳动合同
- B.非全日制用工合同
- C.以完成一定工作任务为期限的劳动合同
- D.期限不满3个月的劳动合同

【答案】 A



【例题·多选题】 甲公司与其职工对试用期期限的下列约定中，符合法律规定的有（ ）。

- A. 夏某的劳动合同期限4年，双方约定的试用期为4个月
- B. 周某的劳动合同期限1年，双方约定的试用期为1个月
- C. 刘某的劳动合同期限2年，双方约定的试用期为3个月
- D. 林某的劳动合同期限5个月，双方约定的试用期为5日

【答案】 ABD





杉杉妙招

试用期期限：0126，313 临界点，往右画





考点7：服务期



服务期为什么还要约定？服务期不就是劳动者给用人单位服务的时间长度吗？那合同期限不也是给用人单位服务的时间长度吗？它们有什么区别啊？



劳动合同期限是**必备条款**，对劳动者的限制非常少，不想干了就不干。而服务期是**可备条款**，对劳动者的限制比较多，算是一个卖身契。

你唱歌太难听了，我为你花10万，让你去韩国学两年。但是你学成归来之后必须在我这干满5年才能离开，否则就要向我支付违约金



也就是你花了10万，买了我5年的时间。这就是我的卖身契！

一、适用范围

(1) 用人单位为劳动者“提供专项培训费用”，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

(2) 约定服务期，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

(3) 服务期超过劳动合同期的，劳动合同期顺延，双方另有约定，从其约定。



二、违约责任

- (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) 违约金的数额**不得超过**用人单位提供的培训费用。
- (3) 用人单位要求劳动者支付的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。



合同期3年，服务期5年
支付培训费10万



干满3年，离职了

约定违
约金时

20万 ✕

10万、6万、2万 ✓

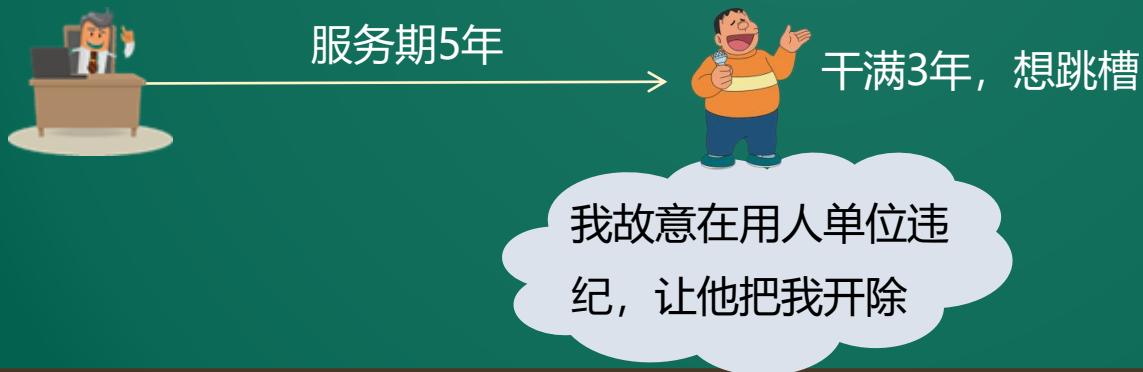
尚未履行部分是2年，占
到了整个服务期的40%。

$$10 \times 40\% = 4\text{万}$$

三、解除劳动合同后的违约金问题

(1) 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。

(2) 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。



【例题·单选题】 甲公司安排职工吴某参加专业技术培训，并提供专项培训费用5万元，双方约定吴某培训结束后5年内不得辞职，否则支付违约金10万元。吴某培训结束后在甲公司工作满1年时，单方面解除了劳动合同。根据劳动合同法律制度的规定，因吴某擅自解除劳动合同，甲公司依法要求其支付的违约金最高不得超过（ ）。

- A.4 万元
- B.10 万元
- C.5 万元
- D.8 万元

【答案】 A

【例题·单选题】 甲公司为员工张某支付培训费用3万元，约定服务期3年。2年后，张某以公司自他入职起从未按照合同约定提供劳动保护为由，向单位提出解除劳动合同。说法正确的（ ）

- A. 张某违反了服务期的约定
- B. 公司可以要求张某支付3万元违约金
- C. 公司可以要求张某支付1万元违约金
- D. 张某无须支付违约金

【答案】 D



考点8：保守商业秘密和竞业限制

一、保密条款 ★

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。



劳动者的保密义务是“**约定义务**”而非法定义务。

二、竞业限制 ★★

劳动者解除、终止劳动合同后的一定期限内，不得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”的其他用人单位任职，或者“自己”开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。



1.保密条款与竞业限制条款的比较

比较项目	保密条款	竞业限制条款
约定	约定条款，非法定	约定条款，非法定
	仅约定保密条款，不等于劳动者必然要承担竞业限制义务。 只有约定竞业限制条款的，劳动者才需要承担该项义务	
履行方式	劳动者的不作为	劳动者的不作为
履行时间	劳动合同期限内	劳动合同解除或终止后
对象限制	所有普通劳动者均可约定	仅限于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员

2.竞业限制期限 “离职后” 最长不得超过 “2年” 。

3.用人单位支付经济补偿金

(1) 劳动关系结束后的竞业限制期内支付。

(2) 按月支付。

4.劳动者支付违约金

劳动者违反竞业限制约定的：

(1) 应当按照约定向用人单位支付违约金；

(2) 给用人单位造成损失的应当承担赔偿责任。

【例题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于竞业限制的表述中，正确的是（ ）。

- A.用人单位在竞业限制期限内，应按年向劳动者支付经济补偿
- B.竞业限制期限不得超过1年
- C.劳动者违反竞业限制约定，应按照规定向用人单位支付违约金
- D.竞业限制条款适用于所有劳动者

【答案】 C

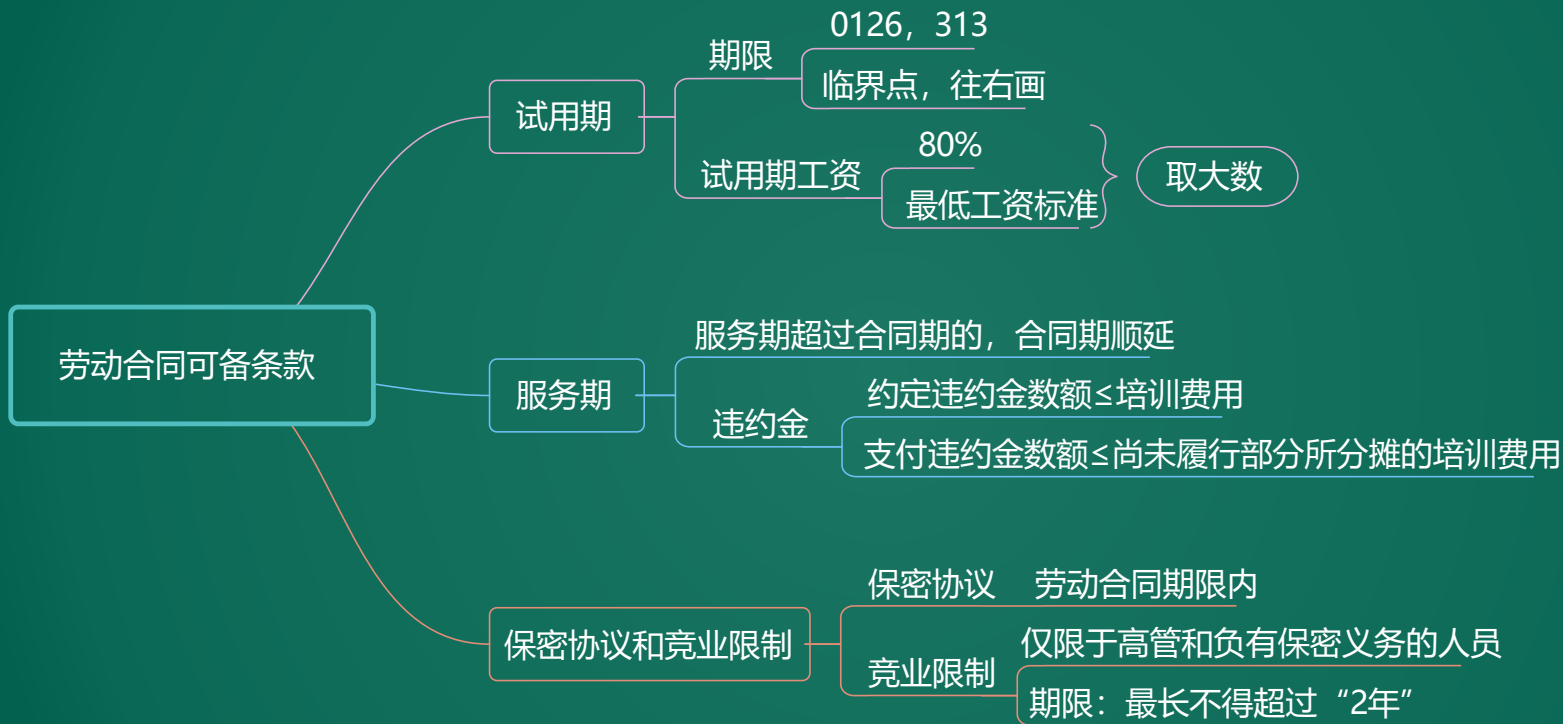
【例题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，劳动者需要向用人单位支付违约金的有（ ）。

- A.劳动者违反商业秘密和竞业限制约定的
- B.劳动者违反试用期约定的
- C.劳动者违反休息休假约定的
- D.劳动者违反服务期约定的

【答案】 AD



【命题点】





考点9：劳动合同解除



一、协商解除（意定解除）

（一）用人单位提出

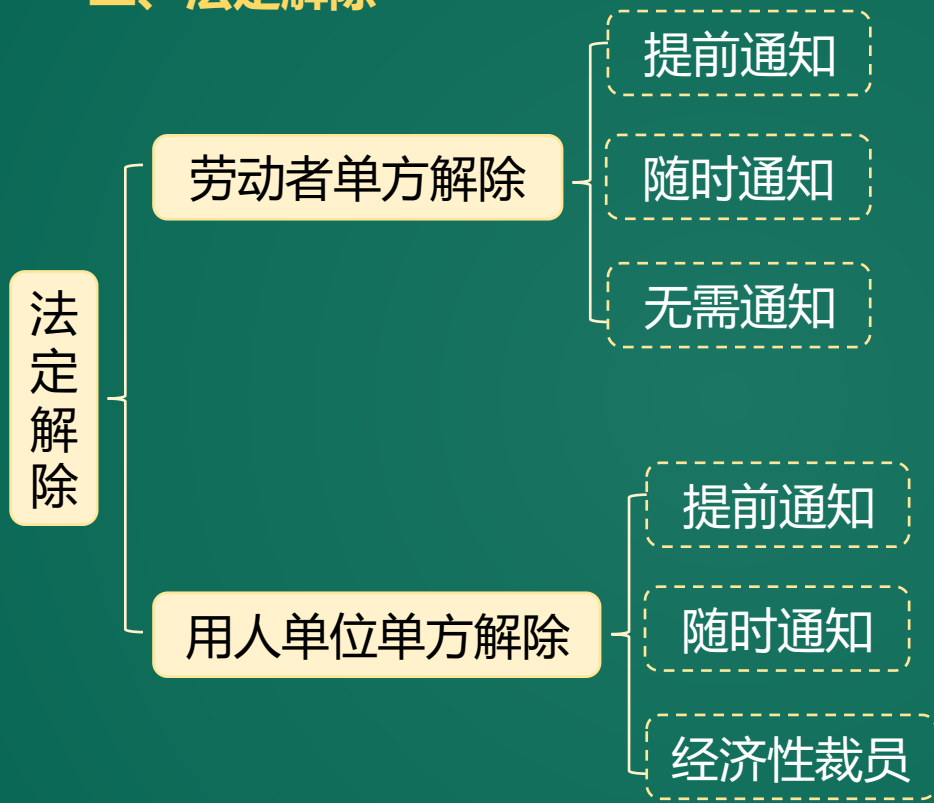
用人单位必须依法支付经济补偿金。

（二）劳动者提出辞职

用人单位“无需”向劳动者支付经济补偿。



二、法定解除



(一) 劳动者单方面解除

类型	满足条件	经济补偿金
1.提前通知解除	①劳动者在“试用期”内“提前3日”通知用人单位; ②劳动者“提前30日”以“书面形式”通知用人单位	× 【原因】①试用期内; ②劳动者主动提出解除

杉杉妙招

不想干了，先说后走

类型	满足条件	经济补偿金
2.随时通知解除	<ul style="list-style-type: none">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;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致使劳动合同无效的;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	√ 【原因】用人单位过错在先

杉杉妙招

干不下去了, 随说随走

类型	满足条件	经济补偿金
3.不需事先告知	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	√ 【原因】用人单位过错在先

杉杉妙招

快没命了，不辞而别

劳动者
单方解除

①提前通知

试用期3天
正式30天+书面

无补偿

②随时通知

对方过错在先
但未危及生命

③无需通知

严重侵犯劳动者权益
危及人身安全

【例题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，劳动者可立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位的是（ ）。

- A.用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护的
- B.用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的
- C.用人单位未及时足额支付劳动报酬的
- D.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

【答案】 B



【例题·多选题】 甲公司与刘某签订了2年期限劳动合同。合同履行1年时，刘某因自主创业而向甲公司提出解除劳动合同。下列关于刘某单方解除劳动合同方式及后果，正确的有（ ）。

- A. 刘某应向甲公司支付违约金
- B. 刘某应提前3日以书面形式通知甲公司
- C. 刘某应提前30日以书面形式通知甲公司
- D. 甲公司不需向刘某支付经济补偿

【答案】 CD

(二) 用人单位单方解除

类型	满足条件	经济补偿金
1.提前通知解除	<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> <p>(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</p>	<p>√</p> <p>【原因】用人单位主动提出解除</p>

杉杉妙招

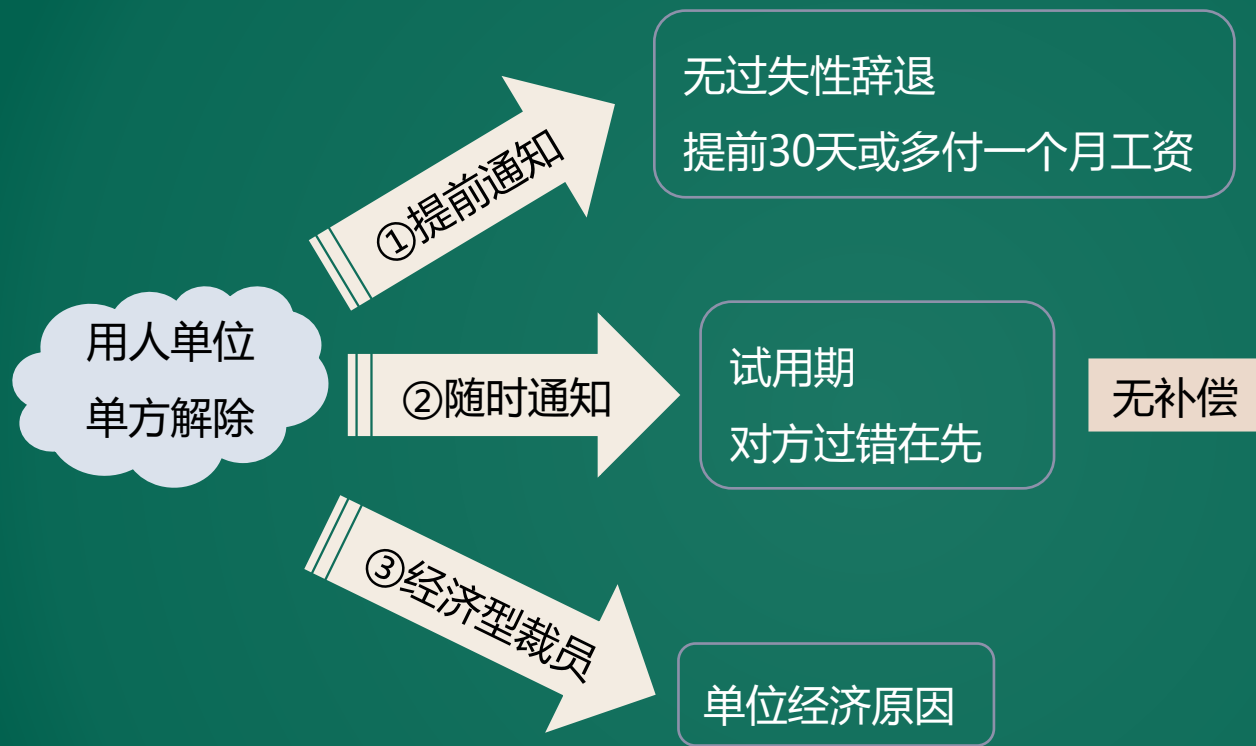
劳动者没能力干，先说后走

类型	满足条件	经济补偿金
2.随时通知解除	<ul style="list-style-type: none">(1) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的(2) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的(3) 劳动者严重失职，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) 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(6) 劳动者被依法追究刑事责任的	<p>×</p> <p>【原因】① 试用期内； ②劳动者有过错</p>

杉杉妙招

劳动者有错，随说随走

类型	满足条件	经济补偿金
3.经济性裁员	<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；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</p> <p>(2) 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>(3) 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>	√





什么时候需要支付经济补偿金？

- ①用人单位主动提出，且劳动者无过错；
- ②用人单位有错在先。

【例题·多选题】甲公司职工王某因病住院，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事公司为其另行安排的工作，甲公司欲解除与王某的劳动合同。下列关于甲公司解除劳动合同采用方式的表述中,正确的有（ ）。

- A.甲公司不需额外支付1个月工资可直接解除
- B.甲公司可提前30日以书面形式通知王某解除
- C.甲公司与王某协商一致可以解除
- D.甲公司可额外支付王某1个月工资解除

【答案】 BD

【例题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列职工中，属于用人单位经济性裁员应优先留用的有（ ）。

- A.与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的
- B.家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的
- C.与本单位订立无固定期限劳动合同的
- D.与本单位订立较短期限的固定期限劳动合同的

【答案】 ABC



【例题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，用人单位应向劳动者支付经济补偿的有（ ）。

- A.劳动者提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同的
- B.用人单位提出并与劳动者协商一致而解除劳动合同的
- C.劳动者不能胜任工作，经过培训仍不能胜任工作而被解除劳动合同的
- D.劳动者在试用期内被证明不符合录用条件而被解除劳动合同的

【答案】 BC



【命题点】

劳动合同解除

劳动者单方解除

不想干

提前通知

无补偿

干不下去

随时通知

没命干

无需通知

用人单位单方解除

劳动者没能力干

提前通知

劳动者有过错

随时通知

无补偿

经济型裁员

需要支付经济补偿金

用人单位主动提出，且劳动者无过错

用人单位有错在先



考点10：劳动合同终止



一、劳动合同终止的情形

情形		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	√
以完成一定工作任务为期限的劳动合同任务完成		√
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		√
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		√

二、不得解除和终止劳动合同

- (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。

杉杉妙招

三病十五再加五，女性孕产哺

【例题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，可导致劳动合同终止的有（ ）。

- A.劳动者患病，在规定的医疗期内劳动合同期满的
- B.劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的
- C.劳动者被人民法院宣告失踪的
- D.劳动者怀孕，在孕期内劳动合同期满的

【答案】 BC

【例题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，劳动合同终止的下列情形中，用人单位应向劳动者支付经济补偿的是（ ）。

- A.劳动合同期满，用人单位以原劳动合同条件要求续签，劳动者拒绝的
- B.以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的
- C.劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的
- D.劳动者被人民法院宣告死亡的

【答案】 B