



第三部分 考情分析

【例题·案例分析题】

2018年1月1日，张某入职某公司，双方劳动合同约定：张某负责软件开发设计业务，月薪1.5万元，合同期限4年。公司将为张某提供国外的专业技术培训，直接培训费用10万元、2万元往返机票费，服务期为4年，自员工完成培训返岗之日起计算；员工违反服务期约定的，应依法赔偿12万元。2018年7月1日，张某赴国外开始了为期半年的培训。

2019年1月1日，张某从国外返岗，继续工作。

2020年1月1日，公司向张某提出解除劳动合同并经双方协商一致。张某次日起不再到公司上班，但对公司的经济补偿、违约金等数额不满意。

根据以上资料，回答下列问题：



第三部分 考情分析

(1) 张某参加培训后，其劳动合同期限应延续至（ ）。

- A. 2023年7月1日
- B. 2023年1月1日
- C. 2022年1月1日
- D. 2022年7月1日



第三部分 考情分析

答案：B

解析：本题考查培训服务期。劳动合同期满，但约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。案例中“2019年1月1日，张某从国外返岗，继续工作”，按照培训服务期4年的约定，劳动合同期限应延续至2023年1月1日。



第三部分 考情分析

(2) 张某依法应当向公司赔偿的违约金数额为()。

- A. 6万元
- B. 12万元
- C. 9万元
- D. 0万元



第三部分 考情分析

答案：D

解析：本题考查培训服务期。用人单位在劳动者无过失的情况下主动提出解除劳动合同，则劳动者不需要支付培训服务期的违约金。

【补充】

(1) 劳动者违反服务期约定，应当按照约定向用人单位支付违约金。

(2) 违约金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。



第三部分 考情分析

(3) 下列关于张某是否可以获得经济补偿的说法，正确的是（ ）。

- A. 可以获得经济补偿，因为提出解除劳动合同的是公司
- B. 无法获得经济补偿，因为张某享受了专项技术培训
- C. 无法获得经济补偿，因为张某未履行完服务期规定
- D. 可以获得经济补偿，因为劳动合同是双方协商一致解除的



第三部分 考情分析

答案：A

解析：本题考查经济补偿。用人单位应当给予劳动者经济补偿的情形有：

有下列情形之一的，用人单位应当给予劳动者经济补偿：	(1) 劳动者依照《劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同的
	(2) 用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的
	(3) 用人单位依照《劳动合同法》第四十条规定解除劳动合同的
	(4) 用人单位依照《劳动合同法》实施裁减人员而解除劳动合同的
	(5) 除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，因劳动合同期满而终止固定期限劳动合同的
	(6) 用人单位被依法宣告破产或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而终止劳动合同的
	(7) 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



第三部分 考情分析

(4) 假如张某想就经济补偿数额问题申请劳动仲裁，提出仲裁的时间不应晚于（ ）。

A. 2020年7月2日

B. 2022年1月2日

C. 2022年7月2日

D. 2021年1月2日



第三部分 考情分析

答案：D

解析：本题考查劳动争议仲裁。劳动争议申请仲裁的时效期间为1年，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。根据案例可知“2020年1月1日，公司向张某提出解除劳动合同并经双方协商一致。张某次日起不再到公司上班，但对公司的经济补偿、违约金等数额不满意”，故要在2021年1月2日前提出仲裁。



第四部分 备考策略



第四部分 备考策略

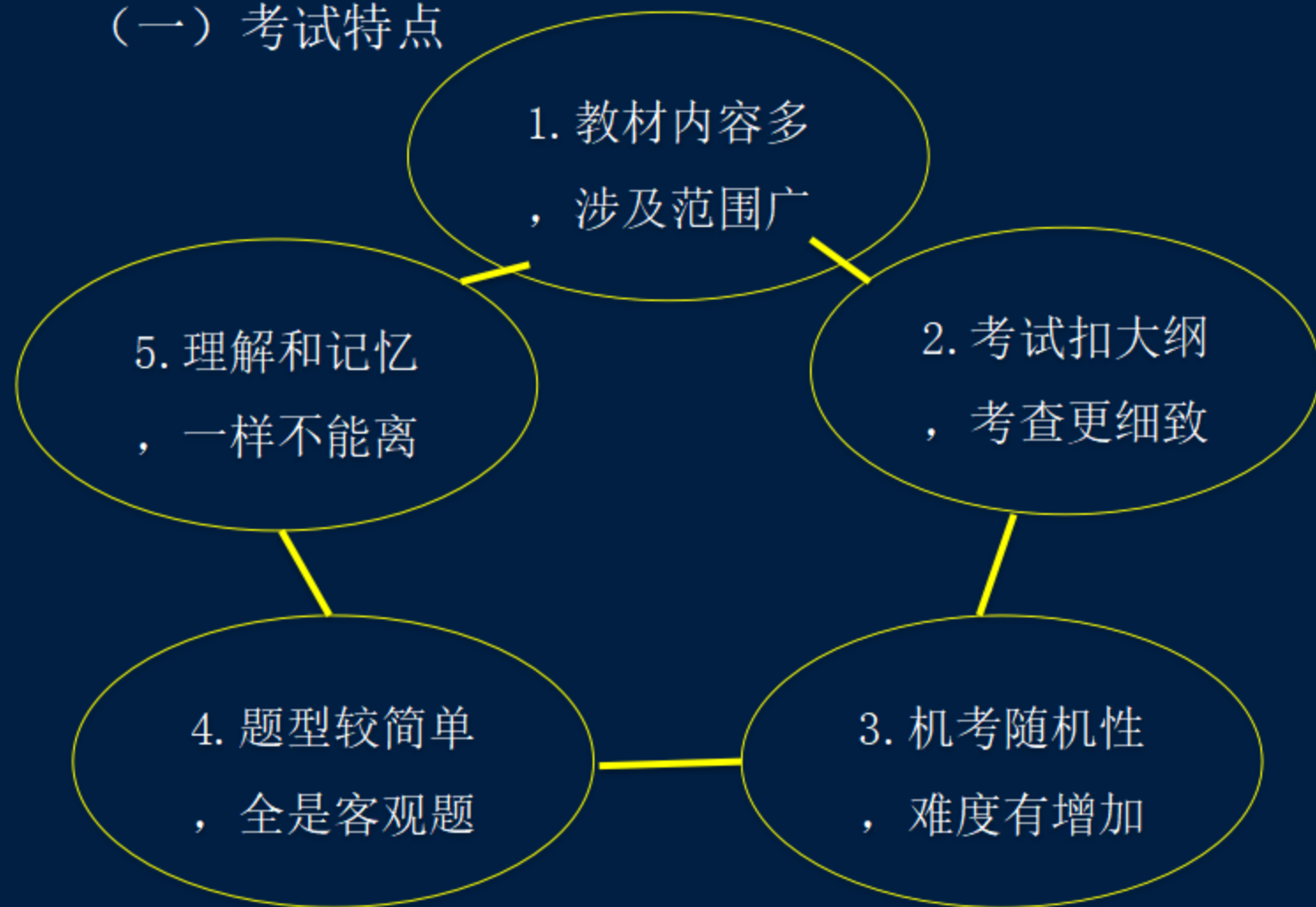
(一) 考试特点

(二) 应对策略



第四部分 备考策略

(一) 考试特点





第四部分 备考策略

(二) 应对策略：备考四部曲

制定合理的学习计划

理清框架，把握考点



选择科学的学习方法

短时高效，事半功倍



持有坚定的学习信念

坚持比选择更重要！



收获丰盛的胜利果实

人力资源管理师证书

谢谢 观看

THANK YOU