第 30 讲 劳动合同法律制度 02

【考点 08】：带薪年休假

1. 适用范围

（1） **机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户** 等单位的职工**连续工作 1 年以上的** ，享受带薪年休假。

（2）职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

（3）国家法定休假日、休息日 **不计入** 年休假的假期。

2. 年休假的标准

（1）职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天；

（2）职工累计工作已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；

（3）职工累计工作已满 20 年的，年休假 15 天。

3. 不享受当年年休假的情形

（1）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

（2）职工 **请事假累计 20 天以上** 且单位按照规定不扣工资的；

（3）累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的；

（4）累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 3 个月以上的；

（5）累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的。

表 8－1 带薪年休假

累计工作年限	年休假的天数	不得享受当年年休假的情形	
		请病假	其他情形
1 年≤ X< 10 年	5 天	≥ 2 个月	1. 请事假累计≥ 20 天且单位未扣工资 2. 享受寒暑假的天数多于年休假天数
10 年≤ X< 20 年	10 天	≥ 3 个月	
≥ 20 年	15 天	≥ 4 个月	

【例题 1•单选题】甲公司职工罗某今年已享受带薪年休假 3 天，同年 10 月，罗某又向公司提出补休当年剩余年休假的申请。已知，罗某首次就业即到甲公司工作，工作已满 12 年，且不存在不能享受当年年休假的情形。根据劳动合同法律制度的规定，罗某可享受剩余年休假的天数为（ ）。 （2018 年）

A. 2 天

B. 5 天

C. 7 天

D. 12 天

【答案】 C

【解析】职工累计工作已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天，罗某可享受剩余年休假的天数=10-3=7（天）。

【例题 2•多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列情形中，职工不能享受当年年休假的有（ ）。（ 2012 年）

A. 依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的

B. 请事假累计 20 天以上，且单位按照规定不扣工资的

C. 累计工作满 1 年不满 10 年，请病假累计 2 个月以上的

D. 累计工作满 20 年以上，请病假累计满 3 个月的

【答案】 ABC

【解析】选项 D：累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的，不得享受当年的带薪年休假。

【考点 09】：劳动报酬

1. 工资的发放

（ 1）工资应当以 **法定货币** 支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。

（ 2）约定支付工资的日期遇节假日或者休息日的，应 **提前** 在最近的工作日支付。

（ 3）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。

（ 4）对完成一次性临时劳动或者某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或者合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。

2. 未及时支付工资的法律责任

用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的，由劳动行政部门责令限期支付；逾期不支付的，责令用人单位按 **应付金额 50%以上 100%以下的标准向劳动者加付赔偿金** 。

3. 节假日的工资

（ 1）劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

（ 2）在 **部分公民放假** 的节日期间，对参加社会活动或者单位组织庆祝活动和照常工作的职工，单位应支付工资报酬，但不支付加班工资。如果该节日恰逢星期六、星期日，单位安排职工加班工作，则应当依法支付休息日的加班工资。

【解释】法定休假日仅限于元旦、春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节和国庆节，重阳节、情人节、圣诞节等等不在此列。

【例题 1•判断题】用人单位与劳动者约定的支付工资日期，如遇节假日或者休息日，则应该延迟至最近的工作日。（ ）（ 2018 年）

【答案】×

【解析】应“提前”在最近的工作日支付。

4. 加班工资

（ 1）工作日加班

用人单位依法安排劳动者在日标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的 **150%** 支付劳动者工资。

（ 2）休息日加班

用人单位依法安排劳动者在休息日工作，不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或者小时工资标准的 **200%** 支付劳动者工资。

（ 3）法定休假日加班

用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或者小时工资标准的 300% 支付劳动者工资。

【解释 1】（ 1）用人单位让劳动者在“工作日晚上”加班，不论是否安排补休，均应支付 1.5 倍的加班工资；（ 2）用人单位让劳动者在“法定休假日”加班，不论是否安排补休，均应支付 3 倍的加班工资；（ 3）用人单位让劳动者在“休息日”加班，如果安排了补休，则无须支付加班工资；如果未安排补休，才需要支付 2 倍的加班工资。

【解释 2】用人单位安排加班不支付加班费的，由劳动行政部门责令限期支付加班费，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额 50% 以上 100%以下 的标准向劳动者加付赔偿金。

【例题 1•单选题】甲公司依法安排职工吴某于 2018 年 11 月 9 日（周五）延长工作 2 小时， 11 月 10 日（周六）加班 1 天，事后未安排其补休。已知甲公司实行标准工时制，吴某日工资 200 元。 根据劳动合同法律制度的规定，甲公司依法应支付吴某 11 月最低加班工资的下列计算中，正确的是（ ）。（ 2019 年）

A. 200 ÷ 8× 150%× 2+200× 150%× 1=375（元）

B. 200 ÷ 8× 200%× 2+200× 200%× 1=500（元）

C. 200 ÷ 8× 200%× 2+200× 300%× 1=700（元）

D. 200 ÷ 8× 150%× 2+200× 200%× 1=475（元）

【答案】 D

【考点 10】：试用期

1. 试用期期限的强制性规定

（ 1）劳动合同期限不满 3 个月的或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同，不得约定试用期；

（ 2）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；

（ 3）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；

（ 4） 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。

表 8— 2 试用期期限的强制性规定

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

【解释】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** 。

【例题 1•多选题】甲公司与其职工对试用期期限的下列约定中，符合劳动合同法律制度规定的有（ ）。（ 2018 年）
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

2. 试用期工资的强制性规定
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** 。

【例题 1•单选题】张某与 A 公司签订了 3 年期限的劳动合同，试用期 2 个月，试用期满后月工 资 2000 元，当地最低工资标准为 1500 元。根据劳动合同法律制度的规定，张某的试用期工资不得 低于（ ）。（ 2015 年）
A.1600 元
B.1500 元
C.2000 元
D.1400 元
【答案】 A

3. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。
4. **试用期应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。

【例题 1•判断题】劳动合同仅约定试用期没有约定劳动合同期限的，劳动合同无效。（ ）（ 2018 年）
【答案】×

【例题 2•单选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于劳动合同试用期的表述中，不正确的是（ ）。（ 2019 年）
A. 劳动合同期限不满 3 个月的，不得约定试用期
B. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，可以约定试用期
C. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期
D. 试用期包含在劳动合同期限内
【答案】 B

【考点 11】：服务期

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。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。约定的违约金数额 **不得超过** 用人单位提供的培训费用。

2. 对已经履行部分服务期限的，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。

3. **服务期一般长于劳动合同期限** ，劳动合同期满，但是用人单位与劳动者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。

4. 服务期内劳动合同的解除

（ 1） **劳动者的过错**

如果劳动者因下列违纪等重大过错行为而被用人单位解除劳动关系的，用人单位仍有权要求其支付违约金：

①劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

②劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

③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；

④劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使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；

⑤劳动者被依法追究刑事责任的。

（ 2） **用人单位的过错**

用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照下述情形的规定解除劳动合同的，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：

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；

⑧法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

【例题 1•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，张某以甲公司自其入职之日起从未按照合同约定提供劳动保护为由，向甲公司提出解除劳动合同。根据劳动合同法律制度的规定，下列表述中，正确的是（ ）。（ 2013 年）

A. 张某违反了服务期的约定

B. 甲公司可以要求张某支付 3 万元的违约金

C. 甲公司可以要求张某支付 1 万元的违约金

D. 张某无须支付违约金

【答案】 D

【解析】用人单位未按照劳动合同的约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者有权随时通知用人单位解除劳动合同，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。

【考点 12】：保守商业秘密和竞业限制

1. 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**。补偿金的数额由双方约定，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**。

（1）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，而不是所有的劳动者。

（2）在解除或者终止劳动合同后，竞业限制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工作，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**。

【解释】《劳动合同法》禁止用人单位对劳动合同中**服务期和竞业限制**以外的其他事项与劳动者约定违约金。

2. 司法解释

（1）当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同**解除或者终止前 12 个月平均工资的 30%**按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。前述规定的月平均工资的 30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。

（2）当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。

（3）当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，**因用人单位的原因导致 3 个月未支付经济补偿**，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。

（4）在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议时，人民法院应予支持。在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位**额外支付劳动者 3 个月的竞业限制经济补偿**的，人民法院予以支持。

（5）劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定**继续履行**竞业限制义务的，人民法院予以支持。

【例题 1•单选题】根据劳动合同法律制度的规定，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，但竞业限制不得超过一定期限。该期限为（）。（2018 年）

A. 1 年

B. 2 年

C. 3 年

D. 5 年

【答案】B

【例题 2•多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列各项中，用人单位和劳动者不得对此约定违约金的有（）。（2015 年）

A. 竞业限制

B. 休息休假

C. 工作时间
D. 试用期
【答案】 BCD
【解析】《劳动合同法》禁止用人单位对劳动合同中“服务期和竞业限制”以外的其他事项与劳动者约定违约金。

【考点 13】：劳动合同的履行与变更

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。
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。
3.劳动规章制度
（1）用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示或者告知劳动者。如果用人单位的劳动规章制度未经公示或者未对劳动者告知，该规章制度 **对劳动者不生效** 。
（2）用人单位公示或者告知劳动者规章制度可以采用张贴通告、员工手册送达、会议精神传达等方式。

【例题 1·判断题】 用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示或者告知劳动者。（）（2015 年）
【答案】√

4.劳动合同的变更
变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更劳动合同超 **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。

【考点 14】：劳动者可单方面解除劳动合同的情形

1.劳动者提前通知解除劳动合同的情形
（1）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）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。
【解释】由于劳动者主动要求走人，劳动者不能获得经济补偿，而且劳动者必须履行法定的通知程序。如果劳动者没有履行通知程序，则属于违法解除，因此给用人单位造成损失的，劳动者应承担 **赔偿责任** 。

【例题·单选题】 王某和公司签订了合同期限为 2 年的劳动合同，劳动合同满 1 年时，王某因为出国留学需要解除劳动合同。根据劳动合同法律制度的规定，下列表述中，正确的是（）。（2018 年）
A. 王某不得解除劳动合同
B. 王某应当提前 3 日以书面形式通知用人单位解除劳动合同
C. 王某应当提前 30 日以书面形式通知用人单位解除劳动合同

D. 用人单位应当向王某支付 1 个月的经济补偿金

【答案】C

2．劳动者可以随时通知解除劳动合同的情形

（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；

（8）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

【解释 1】因用人单位犯错在先，劳动者据此解除劳动合同的，用人单位需向劳动者支付**经济补偿**。

【解释 2】如果用人单位与劳动者约定了服务期，因上述情形，劳动者可以随时通知解除劳动合同，无须向用人单位支付违约金。

3．劳动者不需要事先告知即可解除劳动合同的情形

（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。

【解释】劳动者不需要事先告知用人单位即可解除劳动合同，而且用人单位需向劳动者支付**经济补偿**。

【例题 1·单选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列情形中，劳动者不需事先告知用人单位即可解除劳动合同的是（）。（2018 年）

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. 用人单位以欺诈手段使劳动者在违背真实意思的情况下签订劳动合同的

D. 用人单位未及时足额支付劳动报酬的

【答案】B

【考点 15】：用人单位可以单方面解除劳动合同的情形

1．用人单位可以随时通知劳动者解除合同的情形

（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，使用人单位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）劳动者被依法追究**刑事责任**的。

【解释 1】因劳动者存在问题，用人单位无须向劳动者支付经济补偿。

【解释 2】用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担 **连带赔偿责任** 。

【例题 1 · 单选题】 甲公司与小王签订了劳动合同，乙公司认为小王是其急需的人才，于是高薪聘请小王到该公司上班，并与小王签订了劳动合同，给甲公司造成了重大经济损失。根据劳动合同法律制度的规定，对于甲公司的经济损失，下列表述中，正确的是（ ）。（2019 年）

A. 甲公司自担

B. 小王与乙公司应承担连带责任

C. 甲公司只能要求小王承担责任

D. 小王与乙公司均不承担责任

【答案】B

2．无过失性辞退（预告解除）

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：

（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。

【解释】由于劳动者不存在过失，用人单位依法解除劳动合同时，应当向劳动者支付 **经济补偿** 。

3．经济性裁员（裁员解除）

用人单位有下列情形之一，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** 的，用人单位提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

（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。

【解释 1】用人单位裁减人员的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

【解释 2】裁减人员不足 20 人且占企业职工总数不足 10 %的，无须执行上述程序。

【解释 3】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。

【例题 1 · 多选题】 根据劳动合同法律制度的规定，下列职工中，属于用人单位经济性裁员应优先留用的有（ ）。（2019 年）

A. 与本单位订立较短期限的固定期限劳动合同的

B. 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的

C. 与本单位订立无固定期限劳动合同的

D. 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的

【 答案 】 BCD

请关注公众号、听更多免费直播

老会计 www.lkj100.com