



# 自学考试课程一精讲阶段







# 劳动法

课程代码: 00167

主讲人: 陈观珍





# 听课要求



(1) 提前预习: 下载课堂资料;

(2) 听课准备: 笔记本、笔等;

(3) 做笔记:记方法、记口诀;

(4) 课后作业:按时完成题库及课堂作业;

(5) 学习问题: 先独立思考, 可在学习中心问答系统提问。





# 第三章 就业促进制度





# 上节回顾

★★考点2:劳动就业的特征

(1)就业的主体必须符合法定的就业年龄;

(2)就业的主体必须具有劳动能力;

(3)就业必须是出自就业主体的自愿;

(4)就业必须是一种能够为社会**创造财富**或**有益于社会**的劳动;

(5)就业必须使就业主体能够获得一定的劳动报酬或经营收入。

考情分析:

单选题:2次【1610/1804】

简答题:1次【1304】









#### 求学圆梦教育 Schooling And Oneiromancy Education

### 上节回顾

# ★★★考点1:就业促进方针

(1)明确"劳动者自主择业":充分调动劳动者就业的主动性和能动性,

自谋职业和自主创业;

(2)明确"市场调节就业":人力市场提供信息、引导劳动力流动、

调解劳动力的供求:

(3)明确"政府促进就业":充分发挥政府在促进就业中的重要职责,实施积极 就业政策,扩大就业机会;维护公平就业;加强职业教育和培训,创造就业条件; 通过提供就业援助,帮助困难群体就业。

#### 【注意】

- (1) 就业促进的目标是实现充分就业。
- (2) 就业促进是指国家采取的帮助公民实现就业的一系列措施的总称。









# 上节回顾

# ★考点1:就业促进的义务主体

(1)就业促进是政府的基本职责,政府是就业促进的最主要义务主体。

#### 原因:

- ①这是劳动力市场健康运行的必然要求;
- ②这是控制失业率、维护社会安全的需要;
- ③这是解决我国人口大国就业形势严峻的必然要求。
- (2)社会团体:

就业促进是**用人单位**、人力资源市场**中介机构**、职业**教育**和培训机构 以及相关的社会团体应承担的社会责任。





## 上节回顾

# ★考点1:就业促进的权利主体



#### 包括:

- (1) 需要通过建立劳动关系以获得劳动报酬为目的的劳动者;
- (2) 不需要通过建立劳动关系以获得劳动报酬或经营收入为目的

非劳动法上的劳动者。(自主创业者)







节



# 上节回顾

# ★★考点2:就业促进的权利主体的条件

- (1) 其必须符合法定的就业年龄;
- (2) 其必须具有劳动**能力**;
- (3) 其就业必须是自愿;
- (4) 其就业必须是一种能够为社会创造财富或有利于社会的劳动;
- (5) 其就业的直接目的是获得一定的劳动报酬或经营收入。









03

# 政府就业促进的主要措施



# 三节

### 关键词记忆



# 政府就业促进的主要措施

# ★★考点1:政府就业促进的主要措施

- (1)建立就业促进工作<mark>协调机制</mark>;(统筹协调、合理调配)
- (2)建立**就业工作目标责任制度**;
- (3)建立较完整的就业促进的**政策支持**体系;
- (4)维护**公平就业**,禁止就业歧视;
- (5)加强就业服务和管理;
- (6)大力发展职业教育和开展**职业培训**;
- (7) 实施**就业援助**。

就业促进是指国家采取的帮助公民实现就业的一系列措施的总称。

考情分析:

可能考查:简答题/论述题

考情分析:



可能考查:简答题/论述题

# 第三章

第

# 二、建立较完整的就业促进的政策支持体系

# ★考点1:建立较完整的就业促进的政策支持体系

- (1) 实行有利于就业促进的**产业**政策;(兴办企业)
- (2)实行有利于就业促进的<mark>财政</mark>政策;(加大投资,改善环境,扩大就业)
- (3) 实行有利于就业促进的**税收**政策:

鼓励企业增加就业岗位, 扶持失业人员和残疾人员就业, 对符合法定条件的企业给予税收优惠;

- (4)实行有利于就业促进的金融政策;(如:增加中小企业的融资渠道,加大对中小企业信贷支持)
- (5)实行**统筹**就业政策;(城乡、区域、群体统筹)
- (6)实行有利于灵活就业的劳动和**社会保险**政策:

逐步完善和实施与非全日制用工等灵活就业相适应的劳动和社会保险政策:

(7) 实行失业保险**就业促进**政策。





#### 求学圆梦教育 Schooling And Oneiromancy Education

#### 关键词记忆

# 三、维护公平就业,禁止就业歧视

## ★考点1:维护公平就业,禁止就业歧视(八个规定)

- (1)政府维护公平就业的责任;
- (2) 规范用人单位和职业中介机构的行为(不得实施就业歧视);
- (3)保障**妇女**享有与男子平等的劳动权利;
- (4)保障各民族劳动者享有平等的劳动权利;
- (5)保障残疾人的劳动权利;
- (6)保障**传染病**病原携带者的平等就业权:

(用人单位招用人员,不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用);

- (7)保障进城就业的**农村劳动者**的平等就业权;
- (8) 劳动者受到就业歧视时的**法律救济**途径:

建立举报制度,及时予以核实处理,如有违反规定,实施就业歧视,劳动者可以向人民法院提起诉讼。

考情分析:

单选题:1次【1107】

多选题:1次【1304】

论述题:1次【1704】









# 四、加强就业服务和管理

考点1:加强就业服务和管理

- (1)县级以上人民政府在发展**人力资源市场**方面的职责;
- (2)建立健全公共就业服务体系:

公共就业服务机构是政府设立的专门为劳动者提供就业服务的公益性机构;

- (3)规范对职业中介机构的管理(诚实信用、公平、公开的原则);
- (4)建立**失业预警**制度(及时实施预防、调解和控制);
- (5)开展就业和失业调查统计工作。

考情分析:

可能考查:简答题/论述题







考情分析:



# 名词解释题:1次【1504】

### 五、大力发展职业教育和开展职业培训

## 考点1:大力发展职业教育和开展职业培训

- (1)职业教育和培训的总方针:国家依法发展职业教育,鼓励开展职业培训;
- (2)**各级人民政府**在加强职业教育和培训方面的职责;
- (3)**企业**在加强职业教育和培训方面的职责;
- (4) 职业教育和培训机构在加强职业教育和培训方面的职责(产教结合);
- (5)建立职业资格证书制度:

职业技能鉴定:指国家规定的职业技能标准或任职资格条件,通过政府劳动行政部门

认定的考核鉴定机构, 对劳动者的技能水平或职业资格进行评价与认定的活动。

★考点1:实施就业援助

关键词记忆



考情分析:

名词解释题:1次【1410】

#### (1)就业援助的对象:

是指因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业,

以及连续失业一定时间仍未能实现就业的困难人员。

#### (2)就业援助的措施:

- ①各级人民政府建立健全就业援助制度,采取**税费减免**、贷款贴息、岗位补贴等办法进行扶持;
- ②各级人民政府加强基层就业**援助服务**工作,对就业困难人员实施重点帮助;
- ③政府开发**公益性岗位**,优先安排符合要求的就业困难人员;
- ④各级人民政府采取**特别扶助措施**,促进残疾人就业。



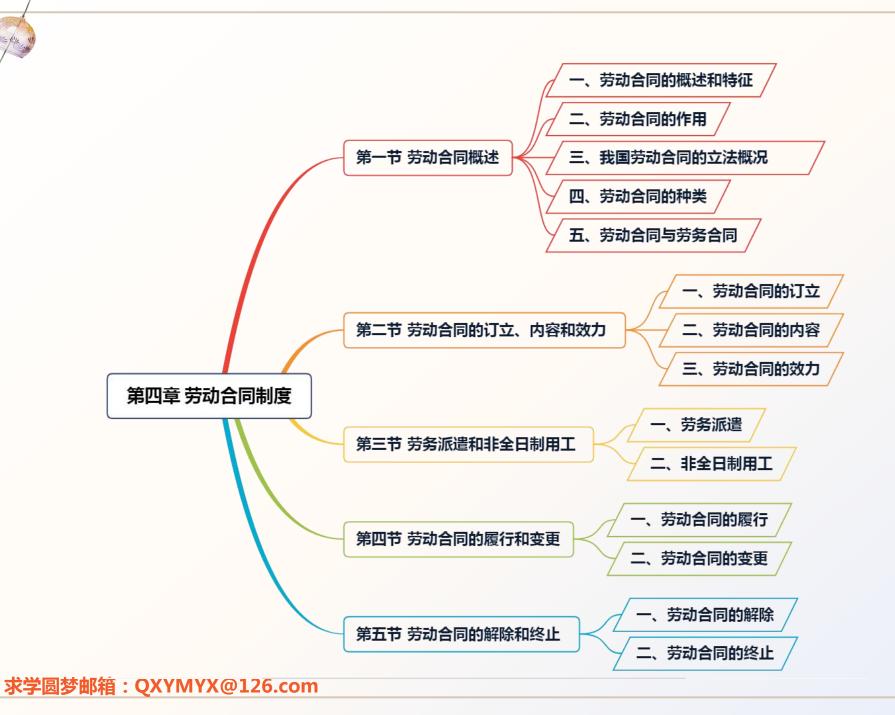






# 第四章劳动合同制度









CONTENTS







01

# 劳动合同概述

一、劳动合同的概述和特征

二、劳动合同的作用

三、我国劳动合同的立法概况

四、劳动合同的种类

五、劳动合同与劳务合同

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

第一节 劳动合同概述

# 一、劳动合同的概念和特征

关键词记忆

求学圆梦教育 Schooling And Oneiromancy Education

考情分析:

名词解释题:1次【1604】

★★考点1: 劳动合同的概念

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

劳动合同书

甲方	(用人单位)	名称:	
		- <del> </del>	

红矿天里:

地 址: \_\_\_\_\_

邮 编: \_\_\_\_\_



# 一、劳动合同的概念和特征

★★★考点2:劳动合同的特征

- (1) 主体的特定性:劳动合同的主体一方为用人单位,一方为劳动者;
- (2) 主体地位上的从属性;
- (3) 劳动权利义务条款具有较强的法定性;
- (4) 劳动合同往往涉及**第三人的物质利益**; 如:配偶、父母及子女
- (5) 劳动合同的目的在于劳动过程的实现,而不单纯是劳动成果的给付。

考情分析:

单选题:1次【1404】







考情分析:

可能考查:选择题

第

# 二、劳动合同的作用和立法概况

★★考点1:劳动合同的作用

(1) 劳动合同是劳动者和用人单位确立劳动关系的**基本法律形式**;

(2) 劳动合同是用人单位有效实现人力资源管理的重要手段;

(通过期限、报酬、保密等条款,实现配置、培训、劳动报酬、人尽其才)

(3) 劳动合同有利于防止和减少纠纷。







考情分析:

单选题:2次【1704/1204】



# 第 四

第

# 三、劳动合同的种类

★★考点1:劳动合同的分类

(1)以合同期限为标准的分类:

①固定期限的劳动合同:是指双方当事人在劳动合同中约定一个明确的合同期限, 期限届满可以依法续订,否则就终止双方的权利义务关系的劳动合同种类;

②无固定期限的劳动合同:也称为不定期劳动合同,是指用人单位与劳动者约定 无确定终止时间的劳动合同;

③以完成一定的工作为期限的劳动合同:是指双方当事人把完成某一项工作或 劳动任务作为劳动关系的存续期间,约定任务完成后合同即自行终止的劳动合同。

# 三、劳动合同的种类



★★考点1: 劳动合同的分类

考情分析:

单选题:6次【1204/1207/1304/1704/1804/1910】

多选题:1次【1510】

《劳动合同法》第十四条

用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动合同。

有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外, 应当订立无固定期限劳动合同:

- (一) 劳动者在该用人单位**连续工作满十年**的;
- (二)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时, 劳动者在该用人单位连续**工作满十年且距法定退休年龄不足十年的**;
- (三)连续订立二次固定期限劳动合同。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为已订立无固定期限劳动合同。





### 模拟演练

【单选】关于当事人订立无固定期限劳动合同的要求,

【答案】C

下列选项不符合法律规定的是()。

A.刘某到某公司应聘,提议在双方协商一致基础上订立无固定期限劳动合同

B.张某在某公司连续工作满十年,要求与该公司签订无固定期限劳动合同

C.王某在某国有企业连续工作满十年,距法定退休年龄还有十二年,在该企业 改制重新订立劳动合同时,主张企业有义务与自己订立无固定期限劳动合同

D.赵某在与某公司连续订立的第二次固定期限劳动合同到期,公司提出续订时, 赵某要求与该公司签订无固定期限劳动合同



#### 考情分析:

案例分析:1次【1207】

# ★考点1:劳动合同的分类

三、劳动合同的种类

### (2)根据用工形式的不同来分类:

①典型劳动合同: 固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、

以完成一定工作任务为期限的劳动合同

②非典型劳动合同,包括劳务派遣合同和非全日制劳动合同。

### (3)按照劳动合同的存在形式进行的分类:

- ①书面劳动合同:
- ②口头劳动合同。

【注意】我国《劳动合同法》规定:非全日制用工双方当事人 可以订立口头协议, 而全日制用工的, 应当订立书面劳动合同。







# 三、劳动合同的种类

# 关键词记忆



考情分析:

可能考查:选择题/案例分析题

【补充】非全日制劳动合同

《劳动合同法》,非全日制劳动合同是指劳动者和用人单位签订的,

以小时计酬为主, 劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间

不超过4小时,每周工作时间累计不超过24小时的非典型形式的劳动合同。





#### 考情分析:

名词解释题:

单选题:

★★考点2: 劳务合同

三、劳动合同的种类

# 劳务合同

是一种以劳务为标的的民事合同类型,是当事人各方在**平等协商**的情况下,就某一项**劳务以及劳务成果**所达成的**协议**。





#### 考情分析:

论述题:1次【1404】

# ★★考点3:劳动合同与劳务合同的区别

#### (1) 主体不同:

①劳务合同: 自然人、法人、其他组织;

三、劳动合同的种类

②劳动合同:用人单位、法人与其他组织,另一方只能是自然人、劳动者;

#### (2) 主体法律地位不同:

①劳务合同:双方地位都是平等的;②劳动合同:平等+隶属关系;

#### (3)内容不同:

①劳务合同:是劳动成果;②劳动合同:劳动过程和劳动条件;

#### (4) 劳动风险承担不同:

①劳务合同要承担各种风险; ②劳动合同: 劳动者不承担生产劳动过程的各种风险;

#### (5)酬金计算和反映的性质不同:

①劳务合同:以市场价格衡量、约定;②劳动合同:受劳动法律严格制约;

#### (6) 适用法律不同:

①劳务合同适用民法调整。②劳动合同适用劳动法律、法规调整。









02

# 劳动合同的订立、内容和效力

第二节 劳动合同的订立、内容和效力

一、劳动合同的订立

二、劳动合同的内容

三、劳动合同的效力



考情分析:

可能考查:名词解释题

四章

第 节

# -、劳动合同的订立

★★考点1:劳动合同订立的概念

**劳动合同的订立**:劳动者和用人单位经过相互选择和**平等协商**,

就劳动合同条款达成协议,从而确立劳动关系和

明确相互权利义务的法律行为。







考情分析:

论述题:2次【1804/1910】



# 第 四章

节

# 一、劳动合同的订立

# ★★考点2:劳动合同订立的原则

(1)**合法原则:**是指遵守国家法律、行政法规的原则,是劳动合同有效的前提条件, 要求合同的当事人必须具备法定资格,劳动合同的内容必须合法,合同的形式必须合法;

- (2)**公平原则:**是指劳动合同的内容应当公平、合理;
- (3)**平等自愿、协商一致原则:**是指双方当事人的法律<mark>地位平等</mark>,合同关系的成立,以当事人 双方在平等的法律地位上经过协商一致为根本条件,任何一方都不得以地位、权势、 经济实力等因素把自己的**意志强加**给对方;
- (4) 诚实信用:要求当事人在订立、履行合同,以及劳动合同终止后的全过程中, 都要**诚实**、讲**信用,相互协作**。

节

# 关键词记忆。



#### 求学圆梦教育 Schooling And Operomancy Education

# Oneiromancy Education

# 一、劳动合同的订立

# ★★考点2:劳动合同订立的原则

(1) 合法原则: 当事人、内容、形式必须合法;

(2) 公平原则:内容、权利义务要公平合理;

(3) 平等自愿、协商一致原则: 地位平等;

(4) 诚实信用:要求当事人都要诚实、讲信用,相互协作。

#### 考情分析:

论述题:2次【1804/1910】







# 关键词记忆 Schooling And On

# 一、劳动合同的订立

★考点3:劳动合同订立的程序

(1)要约:是指劳动合同的一方当事人向另一方当事人提出的订立

劳动合同的建议;

(2) 承诺:是指受要约人对劳动合同的要约内容表示完全的同意和接受,

即受要约人对要约人提出的劳动合同的全部内容表示赞同,而不是

提出修改,或者部分同意,或者有条件的接受。

考情分析:

可能考查:单选题







# 一、劳动合同的订立

★★考点4:劳动合同订立的形式及原因

(一)全日制劳动合同应当采用书面形式,

#### 原因如下:

- (1) 劳动合同内容较为复杂,以书面形式订立劳动合同,**有利于**当事人 正确**履行义务**,也便于劳动合同的监督管理,发生争议后也**有据可查**, 便于分清是非,明确责任;
- (2) 现实中有很多不订立书面劳动合同的情况;
- (3) 书面劳动合同能够**加强**当事人的**责任感**,促使规定的各项义务能够 全面履行。

关键词记忆 Scho

考情分析:

可能考查:选择题/案例分析题







# 一、劳动合同的订立

## ★★考点5:应该而没有订立书面劳动合同情况的处理

考情分析:

单选题:3次【1404/1704/1804】

案例分析:1次【1410】

(1) **用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系**,即使用人单位没有与劳动者订立

劳动合同,只要存在**用工行为**,该用人单位与劳动者之间的**劳动关系即建立**,

与用人单位存在事实劳动关系的劳动者即享有劳动法律规定的权利;

(2)**已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的**:如果在自用工之日起**1个月**内订立了

书面劳动合同,其行为即不违法。自用工之日起1个月内,经用人单位书面通知后,

劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,

无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬;

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

<u>\'\'</u>







### 求学圆梦教育 Schooling And Oneiromancy Education

## 考情分析:

单选题:3次【1404/1704/1804】

案例分析:1次【1410】

★★考点5:应该而没有订立书面劳动合同情况的处理

一、劳动合同的订立

(3)用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同,与劳动者约定的劳动报酬不明确的,新招用的劳动者的劳动报酬按照**集体合同规定的标准执行**;没有集体合同或者集体合同未规定的,实行**同工同酬**;

(4)用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当按规定向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;劳动者不与

用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并支付经济补偿,



# 第 四章

## -、劳动合同的订立

★★考点5:应该而没有订立书面劳动合同情况的处理

考情分析:

可能考查:选择题

【注意】用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间:

为用工之日起满1个月的次日,截止时间为补订书面劳动合同的前一日。







### 求学圆梦教育 Schooling And Oneiromancy Education

### 考情分析:

关键词记忆

单选题:3次【1404/1704/1804】

案例分析:1次【1410】

★★考点5:应该而没有订立书面劳动合同情况的处理

(5)用人单位自用工之日起满1年未与劳动者订立书面劳动合同的,

自用工之日起满1个月的次日至满1年的前一日应当按规定向劳动者

每月支付两倍的工资,

一、劳动合同的订立

并视为自用工之日起满1年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同,

应当立即与劳动者补订书面劳动合同。









# 模拟演练

郑某于2012年3月与甲公司签订协议,约定2012年7月大学毕业后 进入甲公司工作,2012年8月郑某到公司报到,2013年4月甲公司 与其签订劳动合同,郑某工龄的起始时间应当从( )。

A.2012年3月开始计算

B.2012年7月开始计算

C.2012年8月开始计算

D.2013年4月开始计算

【答案】C

第 节





考情分析:

单选题:1次【1204】



第四章

第二节

## -、劳动合同的订立

★考点6:非全日制用工劳动合同形式

非全日制用工的劳动合同既可以是书面形式,也可以是口头协议。





考情分析:

可能考查:选择题

## ★考点7:劳动合同的订立过程中应注意的问题--先合同义务

- (1)**用人单位**如实向劳动者说明岗位用人要求、工作内容、工作时间、劳动报酬、 劳动条件、社会保险、职业危害及其后果、职业病防治措施和待遇、规章制度等;
- (2)订立劳动合同,用人单位不得以任何形式向劳动者牟取不正当利益,**不得**向劳动者 收取抵押金、抵押物、定金或者其他财物,不得强迫劳动者集资入股,也不得扣押 劳动者的身份证等证件;





求学圆梦邮箱:QXYMYX@126.com

一、劳动合同的订立



第 四章

第 节

# 考情分析:

可能考查:选择题

★考点7: 劳动合同的订立过程中应注意的问题--先合同义务

(3) **劳动者**应当如实向用人单位提供本人身份证和**学历**、就业状况、

工作经历、职业技能、健康状况等证明;

一、劳动合同的订立

(4)用人单位必须<mark>尊重</mark>劳动者的**个人隐私**权,不可以任意询问劳动者与应聘工作无关的 个人情况,而且对因为招聘而获悉的劳动者个人信息,负有保密的义务。





考情分析:



单选题:2次【1307/1510】

# 第 四章

第

## -、劳动合同的订立

★考点8: 劳务派遣用工形式

我国《劳动合同法》对**劳务派遣**用工形式作出了规范:

- (1) 规范**劳务派遣单位**的设立;
- (2) 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,劳动派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准, 向其按月支付报酬;
- (3)除明确劳务派遣单位应当承担用人单位义务外,还规定了**用工单位**应当履行的义务;
- (4) 规定劳动派遣单位应当于用工单位签订劳务派遣协议,规定劳务派遣单位应当 约定派遣岗位和人员数量、派遣期限,不得将连续用工期限分割订立数个短期劳动派遣协议;

## 关键词记忆 -



## 求学圆梦教育

## 一、劳动合同的订立

★考点8: 劳务派遣用工形式

(5)特别规定:规定劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的,被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件,按照用工单位所在地的标准执行;

- (6)限定劳务派遣岗位的范围,规定劳务派遣一般在**临时性、辅助性**或者**替代性**的工作岗位上实施;
- (7) 规定用工单位与劳务派遣单位承担连带责任。

【注意】劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

考情分析:

单选题:2次【1307/1510】









## 求学圆梦教育

## 考情分析:

单选题:4次【1107/1207/1710/1704】

简答题:1次【1804】

★★考点1:劳动合同的内容--必备条款

必备条款:(法定条款)是法律规定劳动合同必须协商而载明的条款,内容如下:

- (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)工作内容和工作地点;

二、劳动合同的内容

- (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。



### 求学圆梦教育 Schooling And Oneiromancy Education

## 二、劳动合同的内容

★★考点2:劳动合同的内容--可备条款

**可备条款**:也称**约定条款**,是指在**必备条款之外**,

双方当事人根据具体情况,在协商一致基础上确定的条款:

- (1) 试用期条款;
- (2) 服务期条款;
- (3) 保密条款;
- (4)补充保险;
- (5)福利待遇;
- (6)**竞业限制**条款;
- (7) 违约金和赔偿金条款。

考情分析:

单选题:1次【1404】







## 模拟演练

下列选项中属于劳动合同法定条款的是()。

A.试用期条款

B.劳动报酬条款

【答案】B

C.竞业限制条款

D.补充社会保险条款



# 关键词记忆 Schooling

## 二、劳动合同的内容

★★考点3:试用期条款

考情分析:

单选题:基本年年考

- (1)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;
- (2)同一用人单位与同一劳动者就同一岗位只能约定一次试用期;
- (3)试用期最长不得超过6个月;
- (4)试用期的法律意义:

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**,等等。





考情分析:

单选题:基本年年考



# 第

## 二、劳动合同的内容

★★考点4:我国《劳动合同法》关于试用期时间的规定

- (1) 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;
- (2) 劳动合同期限1年以上3年以下的,试用期不得超过2个月;
- (3)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;
- (4)以完成一定工作任务为期限的合同或者合同期限不满3个月,**不得约定试用期**。







## 模拟演练

下列关于试用期的说法错误的有( )。 【答案】CD

- A.劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月
- B.同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期
- C.劳动者在试用期的工资不得低于本单位平均工资的百分之八十
- D.劳动者因不能胜任本职岗位须调整到其他岗位时,单位可与劳动者 再次约定试用期









### 求学圆梦教育 Schooling And Operiomancy Education

考情分析:

名词解释题:1次【1204】

二、劳动合同的内容

★考点5:服务期条款定义

**服务期条款**是指双方当事人约定,由**用人单位**提供其

专项培训待遇的劳动者,必须为用人单位服务满约定的期限,

期限内不得单方解除劳动合同的条款。







### 求学圆梦教育 Schooling And Oneiromancy Education

## 考情分析:

单选题:2次【1404/1510】

多选题:1次【1404】

★考点6:服务期条款具体规定

二、劳动合同的内容

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。数额不得超过用人单位提供的培训费用;

②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。

用人单位与劳动者约定服务期的,不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务

期间的劳动报酬;







# 二、劳动合同的内容

关键词记忆



求学圆梦教育 Schooling And Oneiromancy Education

## 考情分析:

单选题:2次【1404/1510】

多选题:1次【1404】

★考点6:服务期条款具体规定

③培训费用包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、

培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用;

④劳动合同期满,但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第22条的规定约定的服务期

**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。









# 真题实战



【1404·多选】甲公司为员工韩某提供专项培训费用10万元,送其到国外

进行专业技术培训,双方约定服务期10年,违约金10万元。工作满5年时,

韩某辞职,韩某应向甲公司支付违约金(

A.0元

B.5万元

C.7万元

D.10万元

B



### 求学圆梦教育 Schooling And Oneiromancy Education

## 考情分析:

名词解释题:2次【1304/1710】

★考点7: 竞业限制条款

二、劳动合同的内容

(1)竟业限制条款是限制劳动者在**合同关系消灭后**的一定期间内参与或者从事与原用人单位**同业竞争**的活动,以**保守**原用人单位的**商业秘密**的合同条款;

(2)竟业限制条款一般包括竞业限制的具体**范围**、竞业限制的**期限**、 **补偿费**的数额及支付方法、违约责任等内容;

(3) 我国《劳动合同法》对竞业限制作了较为全面的规定:



考情分析:

案例分析题:1次【1304】

★★考点8: 竞业限制条款的全面规定

二、劳动合同的内容

- 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。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;
- ②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**;
- ③在解除或者终止劳动合同后,竞业限制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。







## 二、劳动合同的内容

## 【课外拓展】竟业限制条款

第三十六条 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十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的,

人民法院应予支持。前款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。

第三十八条 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**三个月**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。

第四十条 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**,人民法院应予支持。

--《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》









## 模拟演练

尤某为捕猎者公司技术主管,双方在劳动合同中约定了竞业限制条款。

下列说法错误的是()。

【答案】ABC

- A.劳动合同终止后,捕猎者公司如果不立即支付经济补偿,尤某则无需遵守竞业义务
- B.尤某违反竞业限制约定,向捕猎者公司支付违约金后,则无需继续遵守该义务
- C.因捕猎者公司的原因导致二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
- D.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







### 求学圆梦教育 Schooling And Oneiromancy Education

## 三、劳动合同的效力

★考点1:劳动合同的成立、有效、无效

考情分析:

关键词记忆。

单选题:1次【1404】

种类内容	劳动合同的成立的条件	劳动合同的有效的条件	劳动合同的无效
内容	①双方 <b>当事人</b> 作出完整 <b>意</b> 思表示 ②当事人的意思表示以订立合同为目的,并能产生相应的法律后果 ③当事人的 <b>意思</b> 表示一致		当事人 <b>违反法律</b> 、法规 或 <b>违背平等</b> 、自愿原则 签订的对当事人全部或 部分不产生法律约束力 的劳动合同
区别	②依法成立的劳动合同为有效合同,未依法成立的合同 ②依法成立的劳动合同为有效合同,未依法成立的合同 无法有效(生效); ③ <b>绝大多数</b> 劳动合同的成立和生效是 <b>同时发生</b> 的		

考情分析:



名词解释题:1次【1704】

三、劳动合同的效力

★★考点2:无效劳动合同

## 无效劳动合同:

指当事人违反法律、法规或违背平等、自愿原则签订的对当事人

全部或部分不产生法律约束力的劳动合同。

无效劳动合同,按其无效程度,可分为全部无效或部分无效两种。



## 求学圆梦教育

## 考情分析:

多选题:2次【1510/1710】

案例分析题:1次【1204】

## 三、劳动合同的效力

## ★★考点3:无效劳动合同的确认

- (1) 违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同;
- (2)以**欺诈、胁迫**的手段或者乘人之危,使对方在违背其真实意思的情况下订立或者变更的劳动合同;
- (3)用人单位**免除**自己的法定**责任**、排除劳动者权利的劳动合同;
- (4)无效劳动合同的确认机关,必须是劳动争议仲裁委员会或人民法院。

【注意】规定女性劳动者在合同期限内不得结婚或者生育, 此类劳动合同显然都违背了社会公共利益, 应当归于无效。





### 求学圆梦教育 Schooling And Oneiromancy Education

## 三、劳动合同的效力

## 【补充】欺诈、胁迫、乘人之危的区别

(1) 欺诈:指一方当事人故意隐瞒事实真相或制造假象,

使对方当事人在上当受骗的情况下订立劳动合同;

(2) 胁迫:指一方当事人以暴力或者其他手段相威胁,

强迫对方当事人与自己订立劳动合同;

(3) 乘人之危:行为人利用他人的危难处境或紧迫需要强迫对方

接受某种明显不公平的条件并作出违背其真意的意思表示。

### 考情分析:

单选题:1次【1307】

案例分析题:1次【1307】









## 模拟演练

张某严重近视,应聘某企业精密仪器检测工作时,提供了虚假体检报告,企业决定解除

与张某的劳动合同。对此,下列选项中说法正确的是()。

【答案】D

- A.因张某不能胜任该项工作,劳动合同应予解除
- B.因张某已被考核录用,企业无权单方解除劳动合同
- C.此劳动合同不应解除,而应变更
- D.此劳动合同无效,企业有权单方解除





单选题:1次【1710】

第

考情分析:

## 三、劳动合同的效力

## ★考点4:无效劳动合同的处理

(1)取消全部无效的劳动合同:

指对全部无效的劳动合同应停止其继续履行,并予以废止;

- (2)修改部分无效劳动合同;
- (3)**赔偿损失**:

劳动合同依照本法第26条规定被确认无效,给对方造成损害的, 有过错一方应当承担赔偿责任。

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报酬确定。









## 作业



### 名词解释题:

- ①劳动合同
- ②劳务合同
- ③劳动合同的订立
- ④无效劳动合同

### 简答题:

- ①简述劳动合同的特征。
- ②简述劳动合同订立的原则。
- ③简述劳动合同的内容--可备条款。

## 论述题:

①试述劳动合同与劳务合同的区别。



上交作业

