

专题二 工作中的法律常识

劳动合同的订立

1. 签订劳动合同应注意哪些事项？



【思考】

未按时订立书面劳动合同的法律后果：

（1）要不要签订“书面”的劳动合同？

① 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

② 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

“非全日制用工”

非全日制用工，是指以小时计酬为主，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 小时的用工形式。

（2）书面劳动合同应当何时签订？

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系；建立劳动关系。

用人单位应当自用工之日起 1 个月内与劳动者订立“书面”劳动合同。

未按时订立书面劳动合同的法律后果：



【示例】甲与 2017 年 1 月 1 日在 A 公司上班：



(3) 试用期期限及待遇?

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; 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。(上述 1年以上包括 1年, 3年以上包括 3年)

② 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。

(4) 年休假福利?

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, 享受带薪年假。

- 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。

(5) 加班工资怎么算?

加班时段	补休	加班费用
工作日加班	无论是否补休	本人小时工资标准的 150%
休息日(周六、周日)加班	不安排补休	本人日或小时工资标准的 200%
节假日加班	无论是否补休	本人日或小时工资标准的 300%

(6) 社会保险待遇?

① 养老保险

I 缴纳主体: 单位 +职工

II 职工基本养老保险享受条件: 达到法定退休年龄, 累计缴费满 15年。

② 医疗保险

I 缴纳主体: 单位 +职工

II 医疗期的待遇

企业职工因患病或非因工负伤, 需要停止工作进行医疗时, 单位应当给予 3 个月到 24个月的医疗期, 不得解除劳动合同。

③ 失业保险

I 缴纳主体: 单位 +职工

II 失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满 1年不足 5年的, 领取失业保险金的期限最长为 12个月; 累计缴费满 5年不足 10年的, 领取失业保险金的期限最长为 18个月; 累计缴费 10年以上的, 领取失业保险金的期限最长为 24个月。

④ 工伤保险

单位一方缴纳,
职工无需缴纳。



⑤ 生育保险

I 缴纳主体：单位

II 享受待遇：生育医疗费用；生育津贴。

职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。

（7）能否约定违约金？

《劳动合同法》规定，只有两种情形下，用人单位可以约定由劳动者承担违约金：

① 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。

② 约定保守商业秘密和竞业限制条款

劳动者违反约定，应当按照约定向用人单位支付违约金。

2. 劳动合同到期单位不再续签，怎么办？



【思考】

（1）哪些劳动合同不得解除和终止？

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;

(2) 单位违法解除或终止劳动合同, 职工通过哪些途径维权?

- ① 协商、调解 (非必经程序)
- ② 劳动仲裁

自知道或应当知道其权利被侵害之日起 1 年内 向劳动合同履行地或用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。

- ③ 劳动诉讼

劳动仲裁是劳动争议当事人向人民法院提起诉讼的必经程序。

【劳动争议仲裁委】



(3) 单位违法解除或终止劳动合同, 职工享有哪些权益?

- ① 劳动者要求继续履行劳动合同的, 用人单位应当继续履行;

② 劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的, 用人单位应当依照《劳动合同法》规定的经济补偿金标准的 2 倍向劳动者支付赔偿金, 支付了赔偿金的, 不再支付经济补偿金。

【其他链接】

“合同到期”的经济补偿金:

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, 劳动合同期满终止固定期限劳动合同的, 用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。

经济补偿金 = 工作年限 × 月工资

3. 什么情况下可以“走人”



【思考】

(1) 用人单位无过错, 劳动者“走人”需提前通知

- 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。

(2) 用人单位存在过错, 劳动者随时通知后“走人”。

如： 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……等等。
(3) 用人单位存在严重过错，劳动者可以随时“走人”
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。
【提示】后两种情形，劳动者“走人”的，用人单位应该依法向劳动者支付经济补偿金。

