

## 第一单元 劳动合同法律制度

### 考点 11：竞业限制（★★）

#### 1. 适用范围

（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**。

（2）竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定（约定条款），竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

（3）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**。

#### 2. 竞业限制 补偿金

（1）竞业限制补偿金是用人单位对劳动者 **履行**竞业限制义务的经济补偿。

（2）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%**（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**）**按月支付**经济补偿的，人民法院应予支持。

（3）当事人在劳动合同或保密协议中约定了竞业限制和经济补偿（竞业限制补偿金），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。

#### （4）劳动者解除：应符合解除条件

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。

#### （5）用人单位解除：“给钱就行”

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，人民法院应予支持。

#### 3. 竞业限制 违约金

（1）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。

（2）禁止用人单位对劳动合同 **服务期**和 **竞业限制**之外的其他事项与劳动者约定由劳动者承担违约金。

4. 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 • 多选题】下列各项中，人民法院适用竞业限制条款处理劳动争议案件时应予支持的有（ ）。（2016 年）

- A. 在竞业限制期限内，用人单位解除竞业限制协议时，劳动者要求用人单位额外支付 3 个月竞业限制经济补偿的
- B. 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
- C. 劳动合同解除后，履行了竞业限制义务的劳动者按照协议约定要求用人单位支付竞业限制经济补偿的
- D. 劳动合同解除后，因用人单位的原因导致 3 个月未支付竞业限制经济补偿，劳动者要求解除竞业限制约定的

【答案】 ABCD

【例题 2 • 多选题】根据劳动合同法律制度的规定，关于用人单位和劳动者对竞业限制约定的下列表述中，正确的有（ ）。（2015 年）

- A. 用人单位应按照双方约定，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿
- B. 劳动者违反竞业限制约定的，应按照约定向用人单位支付违约金
- C. 用人单位和劳动者约定的竞业限制期限不得超过 2 年
- D. 竞业限制约定适用于用人单位与其高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员之间

【答案】 ABCD

【解析】（1）选项 A：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。（2）选项 B：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。（3）选项 C：竞业限制的期限，不得超过 2 年。（4）选项 D：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。

【例题 3 • 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】禁止用人单位对劳动合同服务期和竞业限制之外的其他事项与劳动者约定由劳动者承担违约金。

【小结】



### 考点 12: 劳动合同的履行和变更 (★)

1. 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的, 不视为违反劳动合同; 劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件, 有权对用人单位提出批评、检举和控告。

2. 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。

3. 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。

#### 4. 劳动规章制度

(1) **合法有效的**劳动规章制度是劳动合同的组成部分, 对用人单位和劳动者均有法律约束力。

(2) 用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项时, 应当经职工代表大会或者全体职工讨论, 提出方案和意见, 与工会或者职工代表平等协商确定。

(3) 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 (例如, 张贴通告、员工手册送达、会议精神传达等); 如果用人单位的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**。

#### 5. 劳动合同的变更

(1) 用人单位与劳动者 **协商一致**, 可以变更劳动合同约定的内容。

(2) 变更劳动合同应当采用 **书面形式**; 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的劳动合同超过 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。

【例题 1·单选题】2014年 10月, 张某到甲公司工作。2015年 11月, 甲公司与张某口头商定将其月工资由原来的 4500元提高至 5400元。双方实际履行 3个月, 甲公司法定代表人变更。新任法定代表人认为该劳动合同内容变更未采用书面形式, 变更无效, 决定仍按原每月 4500元标准向张某支付工资; 张某表示异议, 并最终提起诉讼。关于双方口头变更劳动合同效力的下列表述中, 正确的是 ( )。(2016年)

A. 双方口头变更劳动合同且实际履行已超过 1个月, 该劳动合同变更有效

B. 劳动合同变更在实际履行 3个月期间有效, 此后无效

C. 因双方未采取书面形式, 该劳动合同变更无效

D. 双方口头变更劳动合同但实际履行未超过 6个月, 该劳动合同变更无效

【答案】A

【解析】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的劳动合同超过 1个月 (本题双方已经实际履行 3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。

【例题 2·多选题】根据劳动合同法律制度的规定, 下列关于劳动合同履行的表述中, 正确的有 ( )。(2016年)

A. 用人单位拖欠劳动报酬的, 劳动者可以依法向人民法院申请支付令

B. 用人单位发生合并或者分立等情况, 原劳动合同不再继续履行

C. 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的, 不视为违反劳动合同

D. 用人单位变更名称的, 不影响劳动合同的履行

【答案】ACD

【解析】选项 B: 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。

【例题 3·判断题】用人单位应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】√

【解析】如果用人单位的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。

### 考点 13: 劳动合同的解除 (★★★)

#### (一) 劳动合同的解除的类型



## （二）协商解除

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
用人单位提出解除劳动合同	双方自愿协商一致	√
劳动者主动辞职		×

## （三）法定解除（单方解除）

### 1. 劳动者单方解除

#### （1）提前通知解除（“不想干”）

适用情形	是否支付经济补偿金
①劳动者 <b>提前 30日</b> 以 <b>书面</b> 形式通知用人单位 ②劳动者在试用期内 <b>提前 3日</b> 通知用人单位	×

#### （2）随时通知解除（“没法干”）

适用情形	是否支付经济补偿金
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	√

#### （3）不需事先告知解除（“没法干”）

适用情形	是否支付经济补偿金
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	√



劳动法 { 不想干 < 30+书  
 违法干 < 一般 随  
 合法干 < 会不

## 2. 用人单位单方解除

### (1) 随时通知解除 (“不能用”)

适用情形	是否支付 经济补偿金
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	×

### (2) 无过失性辞退 (“没法用”)

适用情形	是否支付 经济补偿金
有下列情形之一的，用人单位 <b>提前 30日</b> 以 <b>书面</b> 形式通知劳动者本人或者 <b>额外支付劳动者 1个月工资</b> 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	√

### (3) 经济性裁员 (“没办法”)

适用情形	是否支付 经济补偿金
(1) 经济性裁员的适用情形：           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 (2) 特别程序           ①需要裁减人员 <b>20 人以上</b> 或者裁减不足 20人但占企业职工总数 <b>10 %以上</b> 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 ②裁减人员不足 20人且占企业职工总数不足 10%的，无需执行上述程序	√

<p>(3) 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>(4) 用人单位裁减人员后, 在 <b>6 个月内</b> 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>	
--	--



【提示】在上述法定解除的情形中, 用人单位最怕“没”(没法干、没法用、没办法), 只要一沾“没”, 用人单位的钱就没了(支付经济补偿金)。

【例题 1 • 多选题】下列劳动者中, 可随时通知用人单位解除劳动合同的有 ( )。(2016年)

- A. 所在单位规章制度违法, 损害其利益的王某
- B. 所在单位未依法为其缴纳社会保险费的李某
- C. 所在单位未及时足额向其支付劳动报酬的张某
- D. 所在单位未按照劳动合同约定为其提供劳动保护的赵某

【答案】 ABCD

【解析】选项 ABCD: 属于“没法干”的情形, 劳动者有权单方随时通知用人单位解除劳动合同。

【例题 2 • 判断题】劳动者不能胜任工作岗位, 用人单位应先经过培训或者调整工作岗位, 仍不能胜任工作的, 方可按程序与其解除劳动合同。( ) (2012年)

【答案】 √

【例题 3 • 多选题】根据劳动合同法法律制度的规定, 下列各项中, 属于用人单位可依据法定程序进行经济性裁员的情形有 ( )。(2016年)

- A. 企业转产, 经变更劳动合同后, 仍需裁减人员的
- B. 依照企业破产法规定进行重整的
- C. 企业重大技术革新, 经变更劳动合同后, 仍需裁减人员的
- D. 生产经营发生严重困难的

【答案】 ABCD

【例题 4 • 单选题】甲公司现有职工 100人, 因生产经营发生严重困难需裁员, 根据劳动合同法法律制度的规定, 该公司裁减人员达到一定人数或者一定比例以上, 甲公司向工会或者全体职工说明情况, 听取工会或者职工的意见, 并将裁减人员方案向劳动行政部门报告, 甲公司可不执行该程序的裁减人员的最大数量是 ( )。(2014年)

- A. 11 人
- B. 8 人
- C. 9 人
- D. 10 人

【答案】 C

【解析】执行特别程序的情形: (1) 需要裁减人数为“20人以上”; (2) 裁减人数不足20人但占企业职工总数为“10%以上”。迅速浏览本题发现4个备选项均不足20人, 可见进攻点为“10%以上”, 即裁减人数大于等于10人( $100 \times 10\%$ )时应执行特别程序, 反过来, 在不执行特别程序的前提下, 可裁减的人数最多为9人。