

劳动与就业法知识重点 劳动合同法经典 案例解析(精选5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

劳动与就业法知识重点篇一

案情简介：王某于20xx年10月9日与某电脑公司签订劳动合同，被聘为技术员，聘期两年。双方当事人在劳动合同中约定了竞业禁止：合同解除或终止后，王某三年内不得在本地区从事与该公司相同性质的工作，如违约，王某须一次性赔偿电脑公司经济损失10万元。因电脑公司拖欠王某2007年9月，10月两个月的工资□20xx年11月15日，王某向区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求解除劳动合同；补发两个月工资，给付经济补偿金；确认劳动合同中的竞业禁止约定条款无效。

案情分析：在该案例中，用人单位没有按照劳动合同的约定，向劳动者按时足额支付劳动报酬，因此，劳动者有权解除劳动合同，要求用人单位支付所欠付的劳动报酬，并支付延期支付工资的经济补偿金。竞业限制是指负有特定义务的劳动者在任职期间或者离任后的一定期间内，不得自营或者为他人经营与所任职的企业同类性质的行业，不得泄露用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。在该案例中，用人单位尽管与劳动者约定了竞业限制条款和违反竞业限制劳动者应当支付违约金的条款，但是，由于用人单位并没有按照法律规定，向劳动者支付竞业限制补偿金，因此，该竞业限制义务就终止，即劳动者无需支付违约金。因此，根据《劳动法》和《劳动合同法》的相关规定，在该案例中，劳动者解除劳动合同，用人单位应支付拖欠的工资，延期支付工资的经济补偿金，解除劳动合同经济补偿金，同时，竞业

禁止条款对劳动者不具有法律约束力。

法条链接：

(1) 《劳动合同法》第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(二) 未及时足额支付劳动报酬的。

(2) 《劳动合同法》第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(二) 用人单位依照本法第三十六条规定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) 《劳动合同法》第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。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。

劳动与就业法知识重点篇二

合同快到期，一般用人单位都会通知职工本人续签，而如果用人单位合同续签通知未及时传达到员工本人很可能会面临赔偿的境遇，对于未签合同期间的工资还得支付双倍的标准。

张先生系外来从业人员，自20xx年起就在上海某工厂工作，由于他工作表现不错，所以从普通工人被提拔为生产线主管，双方签订了一份从20xx年1月1日到20xx年12月31日的为期三年的劳动合同。2012年底单位通过广播通知合同快到期员工进行合同续签，由于当时张先生未在单位，所以未能续签劳

动合同。元旦放假过后，张某回到单位，继续从事原来工作，照常上班。直到20xx年4月15日，单位发现张先生的劳动合同还没有续签，后人事部门找到张先生，要求与其续签三年的劳动合同，而张某要求签订无固定期限劳动合同。两天后单位回复张先生因为其不符合签订无固定期限劳动合同的条件，所以不同意签署无固定期限劳动合同。而张某拒绝签署三年期限的劳动合同。该单位在20xx年4月30日以张先生不愿意签订劳动合同为由，终止了双方的劳动关系。张先生提起仲裁，要求支付违法解除赔偿金，以及未签订劳动合同期间的双倍工资。劳动争议仲裁委员会对该案进行了审理，最终裁决：

- 1、单位支付自20xx年2月1日到2013年4月15日的双倍工资；
- 2、单位支付自20xx年1月1日到20xx年4月30日对应的劳动合同终止经济补偿金。

专家：根据《劳动合同法》规定，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；

（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法规定的其它情形续订劳动合同的。

本案中，张某未能与用人单位协商一致，且也不符合应当签订无固定期限劳动合同的情形，故不具备签订无固定期限劳动合同的条件。

专家：根据《劳动合同法》规定，“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”根据该规定，原劳动合同到期，用人单位与劳动者应当续签书面劳动合同。用人单位有义务通知劳动者续签劳动合同，到期未续签的应根据不同情形处理。

《劳动合同法》规定，“已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”故用人单位首先应承担在原劳动合同到期后一个月内与劳动者签订书面劳动合同的责任。

如果超过一个月未签订劳动合同，根据《劳动合同法》规定“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”故用人单位在超过一个月仍未与劳动者签订书面劳动合同的情况下，应当向劳动者承担支付每月二倍工资的责任。

专家：如果因为劳动者的原因不签订劳动合同的，须视情形处理。第一种情形是自用工之日起一个月内，劳动者不与用人单位签订劳动合同的情形。根据《劳动合同法实施条例》规定，“自用工之日起一个月内，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，但应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。”这种情形下用人单位可以终止劳动合同不需要支付经济补偿金。

第二种情形是，自用工之日起超过一个月不满一年时，劳动者不与用人单位签订劳动合同的情形。根据《劳动合同法实施条例》规定“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应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，并依照《劳动合同法》规定支付经济补偿。这种情形下用人单位应当支付经济补偿金，即按劳动者在用人单位工作年限，工作满一年支付一个月工资标准的经济补偿金。

本案中张某的情况属于第二种情形。《劳动合同法》自2008年1月1日起实施，故张某的经济补偿金自2008年1月1日起计算。

劳动与就业法知识重点篇三

案情分析：根据《劳动合同法》的规定，订立劳动合同，应当遵循合法，公平，平等自愿，协商一致，诚实信用的原则。同时，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。劳动者和用人单位在法律上处于平等的地位，且劳动合同订立的过程是完全出于当事人自己的意愿，而且是出于内心的真实意思表示。劳动合同订立的过程中，劳动者和用人单位必须诚实，善意地行使权利，不诈不欺，诚实守信。同时，根据《劳动合同法》第三十九条的规定，在试用期期间，劳动者不符合录用条件的，用人单位可以与劳动者解除劳动合同，而且用人单位并不需要支付经济补偿金。本案中，王某在填写录用人员情况登记表时，隐瞒了自己曾先后2次受行政，刑事处分的事实，是一种不诚实，不善意的行为，违背了诚实信用原则。虽然签订合同是双方自愿的，但这种自愿是建立在虚假材料的基础上的，本质上是违背了平等自愿的原则。

法条链接：《劳动合同法》第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的。

劳动与就业法知识重点篇四

2014年8月1日，大学毕业生田宇成功应聘到通天红酒有限责任公司成为了一名红酒销售员，公司与田宇约定按月支付其2000元的基本工资，并按销售业绩决定提成，但公司未与他签订劳动合同。入职三个月，田宇迟迟未得到工资。2014年10月31日，销售业绩只能刚好达到公司最低标准的田宇想到了辞职，并要求公司支付他自入职至今拖欠的工资。通天红酒有限责任公司以田宇销售业绩不佳为由拒绝支付拖欠的工资款。田宇遂向劳动仲裁委员会提起了劳动仲裁。

本案争议的焦点在于：一、通天红酒有限责任公司能否以田宇销

售业绩不好为由拒付工资；二、未与田宇签订劳动合同的通天有限公司是否需要承担法律责任。

首先，通天红酒有限公司以田宇的销售业绩不好为由拒付工资没有法律依据。根据我国《劳动法》第50条规定：工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。用人单位不得克扣或者无故拖欠工资。

本案中，田宇的销售业绩虽然不能拔得翘楚，但是也达到了公司对销售人员销售业绩的最低标准，因此，通天红酒有限责任公司必须足额支付田宇入职以来拖欠的所有工资。

其次，未与田宇签订劳动合同，通天红酒有限责任公司是否需要承担法律责任。根据我国《劳动合同法》第82条：用人单位自用工之日起，超过一个月不满一年未与劳动者签订劳动合同的，应当向劳动者每月支付两倍的工资。

办案中，田宇入职三个月以来，公司一直未与其签订劳动合同，也并未约定试用期。因此，自2014年9月1日起至2014年10月31日，通天红酒有限责任公司应当对田宇支付超过一月未滿一年期的双倍工资。

劳动合同未签订的情形下，即便约定了试用期，用人单位仍然要按照《劳动合同法》82条的规定自劳动关系建立之日起超过一月未滿一年的标准支付劳动者双倍工资。

实践中，劳动者需要提供能够证明其与用人单位确实存在劳动关系的证据。未签订劳动合同的劳动关系自用工之日起计算，签订了劳动合同但未用工的，劳动关系自劳动合同签订之日起计算。

劳动与就业法知识重点篇五

甲商场3月份欲从乙冰箱厂购进冰箱50台，每台2800元，共

计14万元。双方约定4月份货到后先付4万元，其余待销售后付清余下的10万元货款。后乙冰箱厂想在甲商场开设销售专柜，打开销路。双方遂签订租赁场地合同，约定租赁期为1年，自同年4月起至次年4月止，月租金2万元，共计24万元。由乙冰箱厂3个月付1次，分4次付清。7月份乙冰箱厂通知甲商场，称用应收甲商场的10万元冰箱货款中的6万元抵销其4月至7月的租金。

试分析：乙冰箱厂的做法是否合法？为什么？

乙冰箱厂的做法符合我国合同法的有关规定。我国《合同法》第99条规定，当事人互负到期债务，该债务的标的物种类、品质相同的，任何一方可以将自己的债务与对方的债务抵销，……当事人主张抵销的，应当通知对方。通知自到达对方时生效。本案中，甲商场与乙冰箱厂互负债务，互享债权，彼此的合同标的物又属于种类和品质相同的货币，也到了履行期，因此，乙冰箱厂可以根据我国合同法的有关同类债务相互抵销的规定，通知甲商场对6万元债务予以抵销。