

第八章 劳动合同与社会保险法律制度

【考情分析】

本章内容主要涉及：劳动合同与社会保险。其与我们的工作贴合度较高，理解起来相对容易，难度中等，但是需要记忆的数字性考点较多，需要运用归纳总结和对比分析的方法去掌握考点。2025年本章新增“延迟退休”相关内容。

本章最近3年本章平均分值在12分左右，属于重点章节，考试题型涉及所有题型。

目录

- 第一单元 劳动合同的订立
- 第二单元 劳动合同的主要内容
- 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更
- 第四单元 劳动合同的解除和终止
- 第五单元 特殊劳动合同
- 第六单元 劳动争议的解决
- 第七单元 社会保险法律制度

第一单元 劳动合同的订立

【考点1】劳动合同订立的主体（★★）

劳动者与用人单位在**签订劳动合同时**，双方法律地位是**平等**的；在履行劳动合同的过程中，用人单位和劳动者就具有了支配与被支配、管理与被管理的从属关系。

1. 劳动合同的主体

劳动者	行为能力	①禁止用人单位招用 未满 16 周岁 的未成年人；（禁用童工） ②“ 文艺、体育、特种工艺单位 ”招用未满 16 周岁的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。（如：杂技、体操）
	权利	①劳动者就业，不因 民族、种族、性别、宗教信仰 不同而受歧视。 ② 妇女享有与男子平等 的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。
	义务	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 。

用人单位	（1）如实告知 用人单位招用劳动者时，应当 如实告知 劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况
------	--

位	(2) 不得扣押+不得收取财物 不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物 【解释】用人单位违反规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的：由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，以每人 500 元以上 2000 元以下的标准处以罚款，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。 (3) 分支机构 用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。
---	--

【考题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，用人单位招用未满16周岁的未成年人应按规定履行审批手续并保障其接受义务教育的权利。下列用人单位中，可招用未满16周岁未成年人的有（ ）。(2018年)

- A. 文艺单位
- B. 物流配送单位
- C. 体育单位
- D. 餐饮单位

答案：AC

解析：《劳动法》规定，禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人；文艺、体育、特种工艺单位招用未满16周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

【考题·单选题】用人单位招用劳动者的下列情形中，符合法律规定的是（ ）。(2016年)

- A. 丙超市与刚满15周岁的初中毕业生赵某签订劳动合同
- B. 乙公司以只招男性为由拒绝录用应聘者李女士从事会计工作
- C. 甲公司设立的分公司已领取营业执照，该分公司与张某订立劳动合同
- D. 丁公司要求王某提供2000元保证金后才与其订立劳动合同

答案：C

解析：(1) 选项A：赵某未满16周岁，丙超市不属于“文艺、体育、特种工艺单位”，不得招用未满16周岁的未成年人；

(2) 选项B：“会计”不属于国家规定的不适合妇女的岗位，不得拒绝录用女性；

(3) 选项C：该分公司已依法取得营业执照，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；

(4) 选项D：用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

【考点2】劳动关系建立的时间（★★★）

1. 用人单位自**用工之日**起即与劳动者建立劳动关系。（与“合同订立时间”无关）

2. 用人单位与劳动者在用工**之前**订立劳动合同的，劳动关系自**用工之日**起建立。

【考题·单选题】2023年7月1日，黄某收到甲公司录用通知书，7月5日与甲公司订立书面劳动合同，7月15日上岗工作，8月15日试用期满。甲公司与黄某劳动关系的建立时间为（ ）。

- A. 2023年8月16日
- B. 2023年7月1日
- C. 2023年7月5日
- D. 2023年7月15日

答案：D

解析：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系；用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

【考题·单选题】2021年3月12日，张某在招聘会上与甲公司达成了就职意向，双方口头约定了张某的工作内容、工作时间及工资福利待遇等。6月30日，张某到甲公司上班。7月20日，双方订立了书面劳动合同。7月30日，张某收到了甲公司支付的第一个月工资。甲公司与张某建立劳动关系的起始时间为（ ）。（2022年）

- A. 2021年6月30日
- B. 2021年7月20日
- C. 2021年3月12日
- D. 2021年7月30日

答案：A

解析：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

【考题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，用人单位与劳动者建立劳动关系的时间是（ ）。（2022年）

- A. 用人单位用工之日
- B. 用人单位首次向劳动者发放工资之日
- C. 用人单位与劳动者之间劳动合同生效之日
- D. 劳动者试用期届满之日

答案：A

解析：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系；用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

【考点3】劳动合同订立的形式（★★★）

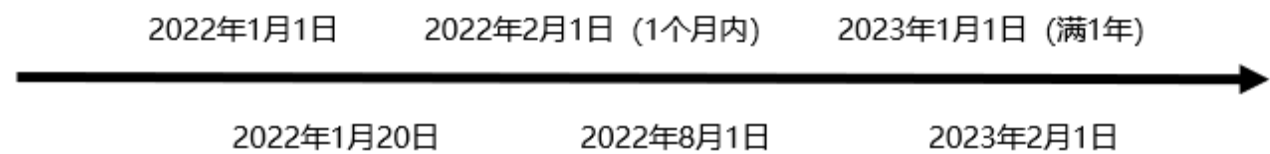
1. 书面形式

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

情形		具体处理
(1) 用工之日起 1 个月内	用人单位	应当自用工之日起 1 个月内订立书面劳动合同
	劳动者不签	用人单位： ①用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系； ②无须向劳动者支付经济补偿； ③应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

情形		具体处理
(2) 用工之日起超过 1 个月不满 1 年	用人单位未签	①应当向劳动者每月支付 2 倍的工资； 【解释】用人单位向劳动者每月支付 2 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 1 日。 ②与劳动者补订书面劳动合同。
	劳动者不签	①用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系； ②应向劳动者支付经济补偿。
(3) 用工之日起满 1 年	用人单位未签	①自用工之日起满 1 个月的次日至满 1 年的前一日应当向劳动者每月支付 2 倍的工资（11 个月）； ②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。（长期合同）

【案例】张飞于2022年1月1日（用工之日）在三国公司上班：



三国公司若在以上3个期间与张飞补签合同，张飞不签的后果：

	实际劳动报酬	经济补偿金（2 倍工资）	无固定期限劳动合同
2022 年 1 月 20 日	√	×	×
2022 年 8 月 1 日	√	√（6 个月）	×
2023 年 2 月 1 日	√	√（11 个月）	√（2023. 1. 1 开始）

【考题·多选题】2022年6月1日，华某进入甲公司工作，2022年10月10日，甲公司提出订立书面劳动合同遭华某拒绝，下列关于双方劳动关系的表述中，正确的有（ ）。（2023年）

- A. 该劳动关系终止后，甲公司应向华某支付经济补偿
- B. 应视为自2022年7月1日起甲公司已与华某订立无固定期限劳动合同

C. 甲公司应书面通知华某终止劳动关系

D. 2022年6月1日至2022年10月10日双方不存在劳动关系

答案：AC

解析：（1）选项AC正确：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。用人单位向劳动者每月支付2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。

（2）选项B错误：用人单位自用工之日起满1年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位自用工之日起满1年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同。本题中入职不足1年，故不能视为无固定期限合同。

（3）选项D错误：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1个月内订立书面劳动合同。

【考题·多选题】2020年11月2日，王某进入甲公司工作，月工资5000元。公司按月支付，直到2021年12月底。甲公司仍未与王某签订书面劳动合同。下列关于甲公司与王某之间劳动关系建立及后果的表述中，正确的有（ ）。（2022年）

A. 应视为自2021年11月2日起双方已订立无固定期限劳动合同

B. 甲公司应当立即与王某补订书面劳动合同

C. 王某有权要求甲公司支付未签订书面劳动合同的工资补偿55000元

D. 双方的劳动关系自2020年11月2日建立

答案：ABCD

解析：（1）选项ABC：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，视为自用工之日起满1年的当日（2021年11月2日）已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应立即与劳动者补订书面劳动合同；应当依法向劳动者每月支付2倍的工资；支付时限为自用工之日起满1个月的次日至满1年的前1日（共计11个月，不论最终何时补订了书面劳动合同）。

（2）选项D：用人单位自用工之日（2020年11月2日）起即与劳动者建立劳动关系。

2. 口头形式

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

【解释】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。

（1）先订立优先原则

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同。但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

【举例】张飞从3月1日开始，与“星巴克”订立了每天上午9点到12点三小时的劳动合同。5月1日开始又与“麦当劳”订立了下午14点到17点三个小时劳动合同。则两家用工形式都属于非全日制用工，可采用口头协议的形式。

式。且订立麦当劳的劳动合同时不得影响先订立的星巴克劳动合同的履行。

(2) 不得约定试用期

非全日制用工双方当事人**不得约定试用期**。

(3) 随时终止

任何一方都可以**随时**通知对方**终止用工**。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

(4) 工资支付

①用人单位可以按**小时、日或周**为单位结算工资，但非全日制用工劳动报酬结算支付周期**最长不得超过15日**；

②非全日制用工小时计酬标准**不得低于**用人单位所在地人民政府规定的**最低小时工资标准**。

【考题·判断题】非全日制用工的劳动者在同一用人单位工作时间平均每日不超过4小时，每周不超过24小时。

() (2023年)

答案：√

解析：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，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。

【考题·单选题】甲公司以非全日制用工形式聘用张某担任洗碗工，每日工作3小时，下列关于该劳动关系的表述中，不正确的是()。(2023年)

- A. 任何一方终止用工均需提前30日书面通知另一方
- B. 甲公司可以按小时为单位结算张某劳动报酬
- C. 双方不得约定试用期
- D. 张某的小时计酬标准不得低于甲公司所在地的最低小时工资标准

答案：A

解析：非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

【考题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列各项中，可作为非全日制用工劳动者劳动报酬**支付周期****结算单位**的有()。(2018年)

- A. 周
- B. 日
- C. 月
- D. 小时

答案：ABD

解析：用人单位可以按**小时、日或周**为单位结算工资，但非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。