

第一单元劳动合同的订立

【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。
3. 混合用工（2026年新增）

混合用工是指劳动者被多个存在关联关系的单位交替或者同时用工。针对此种情况，**已**订立书面劳动合同的，按照**劳动合同确认劳动关系**；**未**订立书面劳动合同的，根据用工管理行为，**综合考虑**工作时间、工作内容、劳动报酬支付、社会保险费缴纳等因素确认劳动关系。

【考题·单选题】2024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（ ）。（2025年）

- A. 2024年8月16日
- B. 2024年7月1日
- C. 2024年7月5日
- D. 2024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。

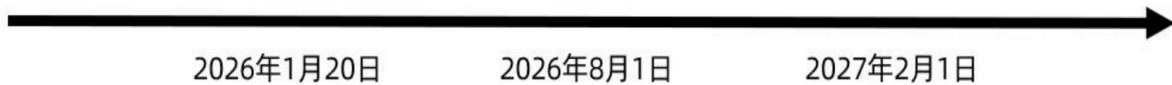
情形		具体处理
(1) 用工之日起 1个月 内	用人单位	应当自用工之日起 1个月 内订立书面劳动合同
	劳动者不签	用人单位： ①用人单位应当书面通知劳动者 终止劳动关系 ； ② 无须 向劳动者支付 经济补偿 ； ③ 应当 依法向劳动者 支付 其实际工作时间的 劳动报酬 。

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） 【注意】 应当支付劳动者的2倍工资按月计算；不满1个月的，按该月实际工作日计算。（2026年新增）

【案例】张飞于2026年1月1日（用工之日）在三国公司上班：

2026年1月1日 2026年2月1日（1个月内） 2027年1月1日（满1年）



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
2026年1月20日	√	×	×
2026年8月1日	√	√（6个月）	×
2027年2月1日	√	√（11个月）	√（2027.1.1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。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·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于非全日制用工的表述中，正确的是（ ）。

（2025年）

- A. 双方当事人可以口头约定
- B. 终止用工时，用人单位应当向劳动者支付经济补偿
- C. 终止用工时，劳动者应当向用人单位支付违约金
- D. 双方当事人可以约定试用期

答案：A

解析：选项B，非全日制用工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。选项C，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。选项D，非全日制用工不得约定试用期。故选A。

【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。