

第八章 劳动合同与社会保险法律制度

【考点1】劳动关系建立

1. 用人单位自**用工之日**起即与劳动者建立劳动关系。

2. 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。

3. 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）

4. 口头形式

(1) 非全日制用工双方当事人可以订立**口头协议**。

(2) 非全日制用工双方当事人**不得约定试用期**。

(3) 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。

(4) 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。

【考点2】年休假

1. 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**，享受带薪年休假。

2. **不能享受**当年带薪年休假的情形：

- (1) 职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；
- (2) 职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；
- (3) 累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；
- (4) 累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；
- (5) 累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

【口诀】事假20天，病假234。

3. 年休假假期（纯假）

累计工龄（前含后不含）	年休假假期
≥1年~<10年	5天
≥10年~<20年	10天
≥20年	15天

【考点3】加班费的支付标准

加班时间	是否可以补休作补偿	加班工资支付标准
工作日加班（周内）	无论是否补休	小时工资的 150%
休息日工作（周末）	不安排补休的	小时/日工资的 200%
法定节假日工作（如：春节）	无论是否补休	小时/日工资的 300%

【考点4】经济损失赔偿扣工资

因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可以按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失或从劳动者本人的工资中扣除。（2选1）

【注意】扣除标准：

- (1) 每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的**20%**。
- (2) 若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按**最低工资标准支付**。

【考点5】试用期

劳动合同情形		试用期期限
(1) 非全日制用工		不得约定试用期
(2) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同		
(3) 劳动合同期限<3个月的		
(4) 固定期限劳动合同	①≥3个月~<1年	≤1个月
	②≥1年~<3年	≤2个月
	③≥3年	≤6个月
(5) 无固定期限的劳动合同		

1. 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的80%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。
2. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

【考点6】服务期

1. 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。
2. 劳动合同期满，但是服务期未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。
3. 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。
4. 违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。
5. 劳动者严重违反用人单位的规章制度的，属于劳动者有过错的情形，用人单位提出解除劳动合同的，仍有权要求其支付违约金。

【考点7】竞业限制

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，而不是所有的劳动者。

【注意】劳动者未知悉、接触用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，劳动者请求确认竞业限制条款不生效的，人民法院依法予以支持。（2026年新增）

2. 竞业限制期限，不得超过2年。
3. 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. 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的，人民法院应予支持。
5. 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。
6. 劳动者违反有效的竞业限制约定，用人单位请求劳动者按照约定返还已经支付的经济补偿并支付违约金的，

人民法院依法予以支持。（2026年新增）

【注意】用人单位对劳动合同中约定违约金的事项仅限于“服务期和竞业限制”。

【考点8】经济补偿金

1. 劳动合同解除的经济补偿

劳动合同解除情形		是否支付经济补偿？	
协商解除	用人单位提出	√	
	劳动者提出	(×)	
法定解除	劳动者单方解除	提前通知（3日、30日）	(×)
		随时通知（用人单位“有错”）	√
		即时解除（用人单位“要命”）	√
	用人单位单方解除	提前通知（劳动者“废柴”）	√
		随时通知（劳动者“坏人”）	(×)
		经济性裁员	√

2. 劳动合同终止的经济补偿

劳动合同终止情形			经济补偿	
合同到期	劳动合同期满的	用人单位不续签	√	
		用人单位续签	降低标准劳动者不同意续签	√
			维持或提高待遇劳动者不同意续签	(×)
员工退休	劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的		(×)	
	劳动者达到法定退休年龄的		(×)	
员工死亡	劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的		(×)	
单位关门	用人单位被依法宣告破产的、被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的		√	

3. 经济补偿金的支付标准

经济补偿金=工作年限×月工资

(1) “工作年限”的确定：

①每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。

②6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

(2) “月工资”的确定：

①月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资；

②劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。（底线：当地最低工资标准）

③劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。

（顶格：3倍+12个月）