

第八章 劳动合同与社会保险法律制度

本章考情分析

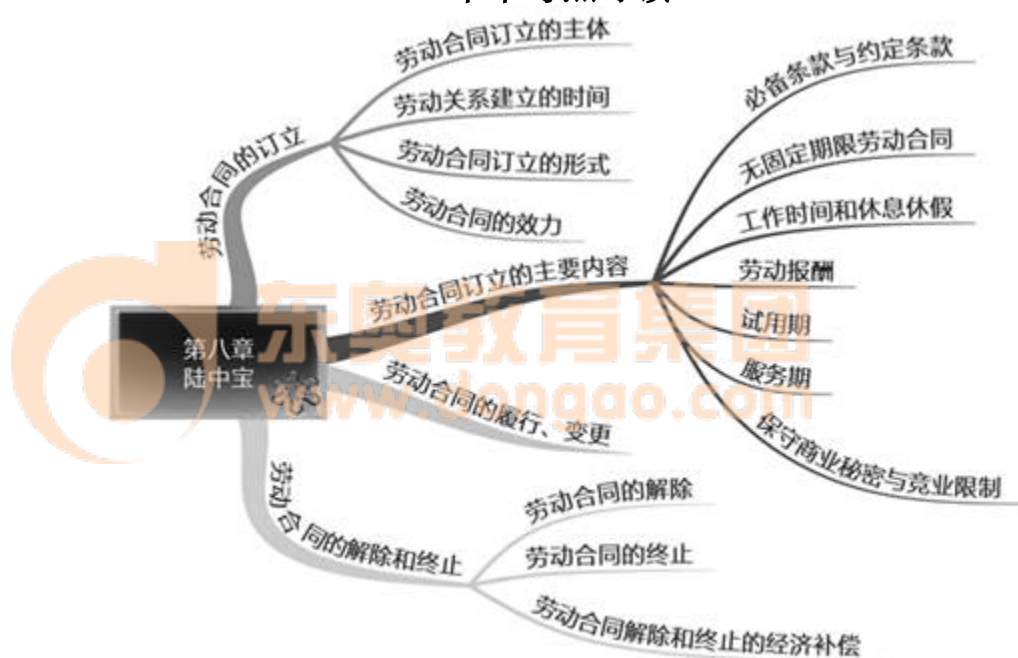
在最近 3 年的考试中，本章平均分为 13 分左右，属于重点章节之一。考试题型涵盖所有题型。本章考点最大特点就是“数字”多，需要考生在理解的基础上“精准”记忆。2018 年考试中，考生仍应重点关注“劳动合同的订立、主要内容、解除和终止”、“劳动争议解决方法”、“工伤保险”、“失业保险”以及“医疗期”的不定项选择题。

本章教材变化

2018 年教材主要变化有：

- (1) 对“竞业限制”的内容进行了调整；
- (2) 对“劳动仲裁”的内容进行了重大调整；
- (3) 删掉了“生育保险”的内容。

本章考点导读





第一单元 劳动合同的订立

【考点 1】《劳动合同法》的适用范围

1. 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用劳动合同法。
2. 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。
3. 国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法执行。
4. 地方各级人民政府及县级以上人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用《劳动合同法》有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

【考点 2】劳动合同订立的主体（2011年判断题；2013年判断题、不定项选择题；2015年多选题；2016年单选题）

【提示】劳动者与用人单位在签订劳动合同时，双方法律地位时平等的；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. 资格

| | |
|----------|--|
| 劳动者 | （1）禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人 |
| | （2）“文艺、体育和特种工艺单位”招用未满十六周岁的未成年人，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 |
| | （3）劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视 |
| 用人单位分支机构 | （1）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 |
| | （2）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 |

2. 义务和责任

| | | |
|------|------|--|
| 劳动者 | 如实说明 | 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 | 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 |
| | 两个不得 | （1）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 （2）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 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： ①由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人 ②以每人 500 元以上 2000 元以下的标准处以罚款 ③给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任 |

【例题 1·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列各项中，用人单位需承担的义务有（ ）。 （2015 年）

- A. 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、劳动报酬等情况
- B. 不得扣押劳动者相关证件
- C. 不得向劳动者索取财物
- D. 不得要求劳动者提供担保

【答案】 ABCD

【例题 2·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（ ）。

- 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，该分公司与年满 18 周岁的张某订立劳动合同
- 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：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；（2）选项 B：劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。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；（3）选项 C：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；（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其他名义向劳动者收取财物。

【例题 3·单选题】关于劳动合同订立主体的义务，下列表述中，正确的是（ ）。

- A. 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、职业危害、劳动报酬等情况
- B. 用人单位有权了解劳动者工作与生活的各种情况，劳动者应当如实说明
- C. 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者居民身份证，但可以扣押其他证件
- D. 用人单位在招用劳动者时，可以要求劳动者适当提供押金

【答案】 A

【解析】（1）选项 B：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；（2）选项 C：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；（3）选项 D：不得要求劳动者提供担保或者其他名义向劳动者收取财物。

【考点 3】劳动关系建立的时间（2011 年单选题；2012 年单选题；2013 年单选题；2014 年单选题；2015 年不定项选择题；2016 年单选题；2017 年不定项选择题）

- 1. 用人单位自“用工”之日起即与劳动者建立劳动关系。
- 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。

【解释】劳动关系建立的时间只与“用工之日”有关，与“劳动合同订立时间”无关。

【例题·单选题】2015 年 6 月 5 日，张某到甲公司工作。6 月 8 日甲公司与张某签订劳动合同，约定合同期限自 2015 年 6 月 9 日起至 2017 年 6 月 8 日止，每月 20 日发放工资。甲公司与张某劳动关系建立的时间为（ ）。（2016 年考生回忆版）

- A. 2015 年 6 月 9 日
- B. 2015 年 6 月 20 日
- C. 2015 年 6 月 8 日
- D. 2015 年 6 月 5 日

【答案】 D

【解析】用人单位自用工之日（2015 年 6 月 5 日）起即与劳动者建立劳动关系。

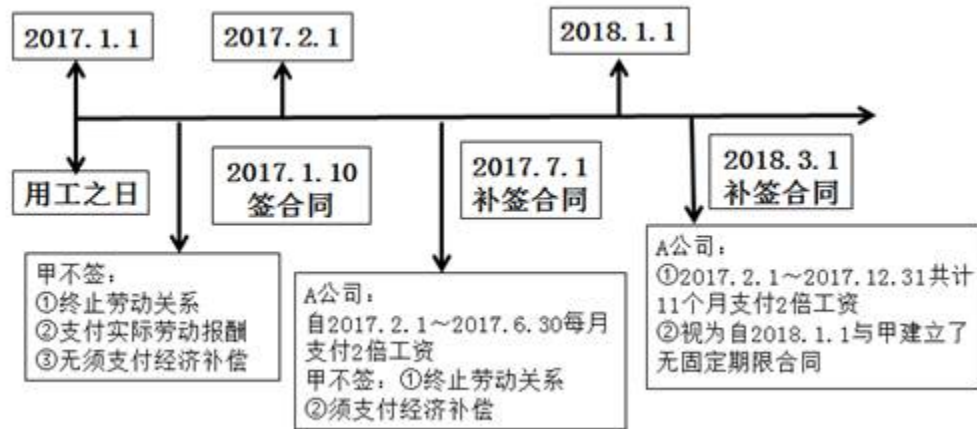
【考点 4】劳动合同订立的形式（2010 年判断题；2011 年单选题、多选题；2012 年单选题；2013 年单选题、多选题；2014 年单选题；2015 年单选题、多选题、判断题、不定项选择题；2016 年单选题；2017 年多选题）

- 1. 书面形式
建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

| | | |
|--------------------|--------|--|
| 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 | 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 |
| 用工之日起超过 1 个月不满 1 年 | 用人单位未签 | ③应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬 |
| | | ①应当向劳动者每月支付 2 倍的工资 |
| | | 【提示】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 |
| | | ①用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系 |

| | | |
|------------|--------|---|
| | 劳动者不签 | ②应向劳动者支付经济补偿 |
| 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 |

【案例】甲于 2017 年 1 月 1 日在 A 公司上班：



【例题 1·多选题】 2012 年 7 月 5 日，王某到甲公司上班，但甲公司未与其签订书面劳动合同。根据劳动合同法法律制度的规定，甲公司该行为法律后果的下列表述中，正确的有（ ）。 （ 2013 年）

- A. 甲公司和王某之间尚未建立劳动关系
- B. 甲公司应在 2012 年 8 月 5 日前与王某签订书面劳动合同
- C. 若甲公司在 2012 年 10 月 5 日与王某补订了书面劳动合同，王某有权要求甲公司向其支付 2 个月的双倍工资
- D. 若甲公司在 2013 年 10 月 5 日与王某补订了书面劳动合同，王某有权要求甲公司向其支付 11 个月的双倍工资

【答案】 BCD

【解析】（ 1 ）选项 A：劳动关系自用工之日起建立，王某和甲公司之间已于 2012 年 7 月 5 日建立了劳动关系；（ 2 ）选项 B：书面劳动合同应当自用工之日起 1 个月内签订；（ 3 ）选项 C：补订书面合同的时间在用工之日起 1 年内，每月支付 2 倍工资的起算时间为用工之日起“ 1 个月的次日（ 8 月 5 日），截止时间为补订书面劳动合同的前 1 日（ 10 月 4 日）；（ 4 ）选项 D：补订书面合同的时间已经超过用工之日起 1 年，王某有权要求自用工之日起满 1 个月的次日至满 1 年的前一日（共计 11 个月）的 2 倍工资。

【例题 2·判断题】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的，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。（ ） （ 2015 年）

【答案】 √

【例题 3·单选题】李某于 2015 年 9 月 3 日到甲公司工作，甲公司在同年 12 月 3 日才与其订立书面劳动合同。已知李某月工资为 3000 元，甲公司已按月足额发放。因未及时订立书面劳动合同，甲公司应向李某支付的工资补偿为（ ）。 （ 2016 年回忆版）

- A. 6000 元
- B. 9000 元
- C. 3000 元
- D. 0

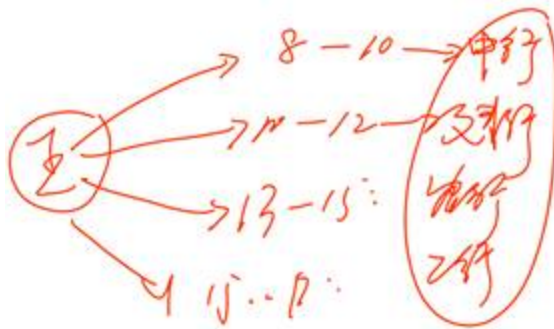
【答案】 A

【解析】用人单位自用工之日起超过 1 个月不满 1 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 2 倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同。故应当支付的工资补偿为： $3000 \times 2 = 6000$ （元）。

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。



| | |
|------|--|
| 劳动关系 | 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 |
| 试用期 | 非全日制用工双方当事人“不得”约定试用期 |
| 合同终止 | 任何一方都可以随时通知对方终止用工 |
| 经济补偿 | 用人单位不向劳动者支付经济补偿 |
| 报酬支付 | ①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 |
| | ②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 |

【例题 1·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，关于非全日制用工的下列表述中，正确的是（ ）。 （2013年）

- A. 双方当事人可以约定试用期
- B. 用人单位终止用工不需向劳动者支付经济补偿
- C. 用人单位不能随时通知劳动者终止用工
- D. 双方当事人应当订立书面劳动合同

【答案】 B

【例题 2·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，不正确的是（ ）。 （2015年）

- A. 双方当事人可以订立口头协议
- B. 用人单位终止用工不需向劳动者支付经济补偿
- C. 小时工资计酬标准不得低于用人单位所在地的最低小时工资标准
- D. 劳动报酬结算支付周期最长不得超过 30日

【答案】 D

【例题 3·多选题】根据非全日制法律制度的规定，关于非全日制用工的下列表述中，正确的有（ ）。 （2017年回忆版）

- A. 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
- B. 非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15日
- C. 非全日制用工双方当事人可以约定试用期
- D. 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议

【答案】 ABD

【解析】选项 C：非全日制用工双方当事人不得约定试用期。