

# 第八章 劳动合同与社会保险法律制度

## 本章基本情况

» 分值、题型：15分左右、涉及大题的风险较大

» 特点：考点应用性强且需要准确记忆

» 内容框架

- 第1单元 劳动合同法律制度
- 第2单元 社会保险法律制度

### 第一单元 劳动合同法律制度

#### 2017 年考试题库分析

	卷 1	卷 2	卷 3	卷 4
单项选择题	1 题 1.5分	2 题 3分	2 题 3分	1 题 1.5分
多项选择题	3 题 6分	2 题 4分	3 题 6分	2 题 4分
判断题	1 题 1分	1 题 1分	—	—
不定项选择题	—	2 题 4分	—	—
合计	5 题 8.5分	7 题 12分	5 题 9分	3 题 5.5分

#### 考情分析

本单元由 2017 年的第 2 章第 1 单元直接被遣送至 2018 年的第 8 章第 1 单元，但考点实质内容变动并不大，主要变动体现在对“试用期”、“服务期”、“竞业限制”、“经济补偿金工作年限的计算”和“劳动争议仲裁”进行了小幅增删。

本单元在 2017 年考试各批次试卷中的平均分值为 9 分，预计在 2018 年您抽取的考卷中的分值为 10 分左右，比较容易涉及大题。

#### 本单元考点框架

- 劳动合同的订立
- 劳动合同的内容
  - 总述
  - 各必备条款的具体规定
  - 各约定条款的具体规定
- 劳动合同的履行和变更
- 劳动合同的解除与终止
- 特殊种类的劳动合同
- 劳动争议的解决

#### 考点解读

## 考点 1：劳动合同的订立主体：劳动者和用人单位（★）

### 1. 主体资格

#### （1）劳动者

①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劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

③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。

#### （2）用人单位设立的分支机构

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。

### 2. 用人单位的义务和责任

#### （1）告知义务

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。

#### （2）不得扣押证件、收取财物

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。用人单位扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

②用人单位招用劳动者，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，并以每人 500 元以上 2000 元以下的标准对用人单位处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

### 3. 劳动者的义务

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。

【例题 1·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。

【例题 2·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列各项中，属于用人单位订立劳动合同时应当承担的义务的有（ ）。（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

## 考点 2：劳动关系的建立与书面劳动合同的签订（★★★）

### （一）劳动关系的建立时间——用工之日

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。

【提示】



【例题 1·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）

- 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。

【例题 2·单选题】 2013年 4月，赵某应聘到甲公司工作，双方口头约定了 1个月试用期，但未订立书面劳动合同。根据劳动合同法法律制度的规定，关于双方劳动关系建立的下列表述中，正确的是（ ）。（ 2014年）

- A. 甲公司应与赵某补签书面劳动合同，双方之间的劳动关系自合同补签之日起建立
- B. 赵某与甲公司未订立书面劳动合同，双方之间未建立劳动关系
- C. 赵某与甲公司之间的劳动关系自赵某进入公司开始工作时建立
- D. 赵某与甲公司之间的劳动关系自试用期满后建立

【答案】 C

【例题 3·单选题】 2011年 3月 1日，甲公司与韩某签订劳动合同，约定合同期限 1年，试用期 1个月，每月 15日发放工资。韩某 3月 10日上岗工作。甲公司与韩某建立劳动关系的起始时间是（ ）。（ 2011年）

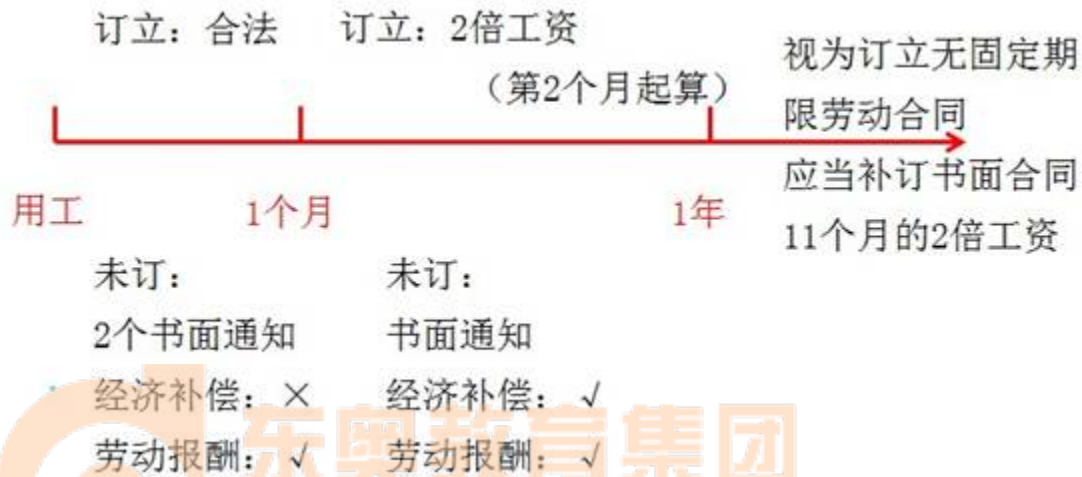
- A. 2011 年 3月 1日
- B. 2011 年 3月 10日
- C. 2011 年 3月 15日
- D. 2011 年 4月 10日

【答案】 B

## （二）先建立劳动关系后签订书面劳动合同的处理

情形		用人单位的处理
自用工之日起 1 个月内	订立书面劳动合同	合法，双方依法依约继续履行劳动合同即可
	经用人单位书面通知，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同	用人单位： （ 1）应当书面通知劳动者终止劳动关系 （ 2）无需向劳动者支付经济补偿金 （ 3）应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬
用工之日起超过 1个月不满 1年	用人单位与劳动者补订了书面劳动合同	应当依法向劳动者每月支付 2 倍的工资（ 1倍正常工资 +1倍工资补偿）；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
		用人单位： （ 1）应当书面通知劳动者终止劳动关系

	劳动者不与用人单位订立书面劳动合同	(2) 应向劳动者 <b>支付经济补偿金</b>
用工之日起 <b>满 1年</b>	用人单位仍未与劳动者订立书面劳动合同	(1) 视为自用工之日起 <b>满 1年的当日</b> 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 (2) 应当依法向劳动者每月支付 <b>2 倍的工资</b> ; 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 ( <b>共计 11个月</b> )



【例题 1·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)

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

【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 (甲公司与李某补订合同时距用工之日已满 3 个月), 应当自用工之日起满 1 个月的次日起至补订书面劳动合同的前 1 日 (10 月 3 日~ 12 月 2 日), 向劳动者每月支付 2 倍的工资 (1 倍正常工资 +1 倍工资补偿); 在本题中, 甲公司已按月足额发放正常工资, 因此, 还需向李某支付 10 月 3 日~ 12 月 2 日的工资补偿 (3000× 2=6000 元)。

【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·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合同。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满 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, 王某只能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。

### 考点 3: 劳动合同的效力 (★)

#### 1. 生效时间

劳动合同由用人单位与劳动者协商一致, 并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上 **签字或者盖章生效**。

【提示】VS 劳动关系的建立时间: **用工之日起**

#### 2. 下列劳动合同无效或者部分无效:

- (1) 以 **欺诈、胁迫**的手段或者乘人之**危**, 使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;
- (2) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;
- (3) 违反法律、行政法规强制性规定的。

#### 3. 无效劳动合同的法律后果

(1) 无效劳动合同, **从订立时起**就没有法律约束力; 劳动合同 **部分无效**, 不影响其他部分效力的, 其他部分仍然有效。

(2) 劳动合同被确认无效, 劳动者已付出劳动的, 用人单位 **应当向劳动者支付劳动报酬**。

(3) 劳动合同被确认无效, 给对方造成损害的, **有过错的一方**应当承担赔偿责任。

【例题·单选题】根据劳动合同法律制度的规定, 下列关于无效劳动合同法律后果的表述中, 不正确的是 ( )。(2015年)

- A. 劳动合同被确认无效, 给对方造成损害的, 有过错的一方应承担赔偿责任
- B. 无效劳动合同从订立时起就没有法律约束力
- C. 劳动合同被确认无效, 劳动者已付出劳动的, 用人单位无须支付劳动报酬
- D. 劳动合同部分无效, 不影响其他部分效力的, 其他部分仍然有效

【答案】C

【解析】选项 C: 劳动合同被确认无效, 劳动者已付出劳动的, 用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。

### 考点 4: 劳动合同主要内容总述 (★)

类型	具体条款
必备条款	用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人
	劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码
	劳动合同期限
	工作内容和工作地点
	工作时间和休息休假
	劳动报酬
	社会保险
约定条款	劳动保护、劳动条件和职业危害防护
	<b>试用期</b>
	<b>服务期</b>
	保守商业秘密和 <b>竞业限制</b>
	其他约定事项: 例如, 补充保险

【例题·多选题】根据劳动合同法律制度的规定, 下列各项中, 属于劳动合同必备条款的有 ( )。(2017年)

- A. 社会保险
- B. 劳动报酬
- C. 服务期
- D. 劳动合同期限

【答案】ABD