



第 29 讲 劳动合同法律制度 01

【考点 01】：劳动关系的建立

1. 用人单位自 **用工** 之日起即与劳动者建立劳动关系。
2. 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。

【例题 1•判断题】 用人单位与劳动者自签订书面劳动合同之日起建立劳动关系。

() (2018 年)

【答案】×

【例题 2•单选题】 2014 年 4 月 10 日，李某到甲公司工作， 4 月 14 日，甲公司与李某订立劳动合同，约定合同期限 3 年，试用期 2 个月， 5 月 16 日，甲公司向李某发放 4 月份工资。根据劳动合同法律制度的规定，甲公司与李某劳动关系建立的时间是 ()。(2014 年)

- A. 2014 年 6 月 14 日
- B. 2014 年 4 月 10 日
- C. 2014 年 5 月 16 日
- D. 2014 年 4 月 14 日

【答案】 B

【例题 3•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。根据劳动合同法律制度的规定，甲公司与张某劳动关系建立的时间是 ()。(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

【考点 02】：劳动合同的主体

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。

【相关链接】 16 周岁以上的未成年人，以自己的劳动收入为主要生活来源的，视为完全民事行为能力人。

2. 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。



3. 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。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，并以 **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**。

【例题 1•判断题】 甲公司招用王某时，要求其缴纳 600 元的工作服押金，甲公司的做法不符合法律规定。（ ）（2013 年）

【答案】 √

【例题 2•多选题】 根据劳动合同法律制度的规定，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 3•单选题】 用人单位招用劳动者的下列情形中，符合劳动合同法律制度规定的是（ ）。（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 4•多选题】 根据劳动合同法律制度的规定，特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

【考点 03】：未依法及时订立劳动合同的处理

1.1 个月内订立劳动合同的



（1）对于已建立劳动关系，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。

（2）自用工之日起 1 个月内，经用人单位书面通知后，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，无须向劳动者支付 **经济补偿**，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的 **劳动报酬**。

2. 超过 1 个月不满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的

（1）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（1 倍正常工资 + 1 倍工资补偿），并与劳动者补订书面劳动合同。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）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**。

【例题 1·单选题】根据劳动合同法律制度的规定，用人单位与劳动者已经建立劳动关系，但未订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一定期限内订立。该期限为（ ）。（2019 年）

- A. 6 个月
- B. 3 个月
- C. 2 个月
- D. 1 个月

【答案】 D

【例题 2·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

【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（ $3000 \times 2 = 6000$ 元）。

【例题 3·单选题】2017 年 7 月 1 日，李某到甲公司工作，按月领取工资 3000 元。2017 年 9 月 1 日，甲公司与李某签订书面劳动合同。已知，当地月最低工资标准为 1800 元，当地上年度职工月平均工资为 3500 元。根据劳动合同法律制度的规定，因未及时与李某签订书面劳动合同，甲公司应向其补偿的工资数额为（ ）。（2018 年）

- A. 1800 元
- B. 3000 元



C. 3500 元

D. 7000 元

【答案】 B

【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起已满 2 个月），应当自用工之日起满 1 个月的次日至补订书面劳动合同的前 1 日（8 月 1 日～8 月 31 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，李某已经按月领取正常工资，因此，甲公司还需要向李某支付 8 月 1 日～8 月 31 日的工资补偿 3000 元。

3. 满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的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，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，并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。

【解释】（1）自用工之日起的第 1 个月（在合法的缓冲期内），按照正常工资发放；（2）自用工之日起的第 2 个月至第 12 个月（共计 11 个月），每月支付 2 倍工资；（3）自用工之日起满 1 年后，由于劳动者已经得到了无固定期限的劳动合同，不需要再向劳动者每月支付 2 倍工资。

【例题 1·单选题】周某于 2011 年 4 月 11 日进入甲公司就职，经周某要求，公司于 2012 年 4 月 11 日才与其签订书面劳动合同。已知周某每月工资 2000 元，已按时足额领取。根据劳动合同法律制度的规定，甲公司应向周某支付工资补偿的金额是（ ）元。（2012 年）

A. 0

B. 2000

C. 22000

D. 24000

【答案】 C

【解析】（1）用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起的第 2 个月至第 12 个月（共计 11 个月），每月支付 2 倍工资；（2）由于甲公司每月已经向周某正常支付了 2000 元，因此，甲公司应向周某补偿的金额 = $2000 \times 11 = 22000$ （元）。

【例题 2·多选题】张某 2010 年 8 月进入甲公司工作，公司按月支付工资。至年底公司尚未与张某签订劳动合同。根据劳动合同法律制度的规定，下列关于公司与张某之间劳动关系的表述中，正确的有（ ）。（2011 年）

A. 公司与张某之间可视为不存在劳动关系

B. 公司与张某之间可视为已订立无固定期限劳动合同

C. 公司应与张某补订书面劳动合同，并支付工资补偿

D. 张某可与公司终止劳动关系，公司应支付经济补偿

【答案】 CD

【解析】（1）选项 A：张某于 2010 年 8 月进入甲公司工作，劳动关系自用工之日起已经建立；（2）选项 B：用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同。在本题中，张某于 2010 年 8 月份进入甲公司工作，至年底尚不足 1 年。

**【考点 04：】无固定期限劳动合同**

1. 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。
2. 有下列情况之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：
 - （1）劳动者在该用人单位连续工作 **满 10 年** 的。
 - （2）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作 **满 10 年** 且距法定退休年龄 **不足 10 年** 的。
 - （3）**连续订立 2 次固定期限** 劳动合同，且劳动者没有下述情形，续订劳动合同的：
 - ①严重违反用人单位的规章制度的；
 - ②严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
 - ③劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
 - ④劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；
 - ⑤被依法追究 **刑事责任** 的；
 - ⑥劳动者 **患病或者非因工负伤**，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
 - ⑦劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

【例题·多选题】 2008 年以来，甲公司与下列职工均已连续订立 2 次固定期限劳动合同，再次续订劳动合同时，除职工提出订立固定期限劳动合同外，甲公司应与之订立无固定期限劳动合同的有（ ）。（2016 年）

- A. 不能胜任工作，经过培训能够胜任的李某
- B. 因交通违章承担 **行政责任** 的范某
- C. 患病休假，痊愈后能继续从事原工作的王某
- D. 同时与乙公司建立劳动关系，经甲公司提出立即改正的张某

【答案】 ABCD

【考点 05：】非全日制用工

1. 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。
2. 劳动合同必须采用书面形式，只有非全日制用工可以采取 **口头形式**。
3. 非全日制用工双方当事人 **不得约定试用期**。
4. 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。
5. 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**。



6. 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。用人单位可以按 **小时、日或者周** 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】根据劳动合同法律制度的规定，非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过（ ）。（2014 年）

- A. 10 日
- B. 15 日
- C. 30 日
- D. 60 日

【答案】 B

【例题 2•多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列各项中，可作为非全日制用工劳动报酬结算支付周期的有（ ）。（2018 年）

- A. 小时
- B. 日
- C. 周
- D. 月

【答案】 ABC

【例题 3•单选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于非全日制用工的表述中，不正确的是（ ）。（2018 年）

- A. 双方当事人任何一方可以随时通知对方终止用工
- B. 双方当事人不得约定试用期
- C. 双方当事人可以订立口头协议
- D. 用人单位可以按月结算劳动报酬

【答案】 D

【例题 4•多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于非全日制用工的表述中，正确的有（ ）。（2019 年）

- A. 双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工
- B. 双方当事人可以约定试用期
- C. 劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15 日
- D. 双方当事人可以订立口头协议

【答案】 ACD

【例题 5•单选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于非全日制用工的表述中，不正确的是（ ）。（2019 年）

- A. 非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15 日
- B. 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地最低小时工资标准
- C. 用人单位终止非全日制用工，应向劳动者支付经济补偿
- D. 非全日制用工双方当事人不得约定试用期

【答案】 C

**【考点 06：】劳动合同的无效**

1. 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。

2. 对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由 **劳动争议仲裁机构或者人民法院** 确认。

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。

（2）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。

（3）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**。

（4）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 1·单选题】根据劳动合同法律制度的规定，无效的劳动合同从（ ）之日起就没有法律效力。（2013 年）

- A. 劳动合同订立
- B. 提起劳动仲裁
- C. 劳动合同解除
- D. 提起劳动诉讼

【答案】 A

【例题 2·多选题】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，正确的有（ ）。（2018 年、2019 年）

- A、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
- B、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
- C、无效劳动合同，从合同订立时起就没有法律约束力
- D、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

【答案】 ABCD

【考点 07】：劳动合同的必备条款与可备条款

1. 劳动合同的必备条款

（1）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（2）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；

（3）劳动合同期限；

（4）工作内容和工作地点；

（5）工作时间和休息休假；

（6）劳动报酬；

（7）社会保险；

（8）劳动保护、劳动条件和职业危害防护。

2. 劳动合同的可备条款



用人单位与劳动者在劳动合同中可以约定 **试用期、服务期、保守商业秘密和竞业限制** 等条款，但约定事项不能违反法律、行政法规的强制性规定，否则该约定无效。

【例题 1•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

【例题 2•单选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列各项中，属于劳动合同可备条款的是（ ）。（ 2019 年）

- A. 休息、休假
- B. 服务期
- C. 工作时间
- D. 合同期限

【答案】 B



请关注公众号、听更多免费直播