



2022 年初级会计职称《经济法基础》考点强化班

第八章

劳动合同与社会保险法律制度

基本要求

- (一) 掌握劳动合同的订立、劳动合同的主要内容、劳动合同的解除和终止
- (二) 掌握基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险
- (三) 熟悉劳动合同的履行和变更、集体合同与劳务派遣、劳动争议的解决
- (四) 熟悉社会保险费征缴与管理
- (五) 了解劳动关系与劳动合同、违反劳动合同法律制度的法律责任
- (六) 了解社会保险概述、违反社会保险法律制度的法律责任

劳动合同法律制度

考点 1 劳动合同的订立

订立主体	劳动者	年满 16 周岁（文艺、体育、特种工艺除外）
	用人单位	无执照亦无委托书不得订立劳动合同，不得扣押证件和收取财物 【注意】 扣押证件和收取财物的处罚措施
建立关系	“用工之日”（不论是否签订合同及何时签订）	

续表

签订合同	形式	书面（非全日制用工例外）
	订立时间	自用工之日起 1 个月内
	不签的后果	1 个月内如是劳动者原因：终止关系、支付报酬、无补偿
		满 1 个月不满 1 年：单位违规、支付双倍工资、补签合同，此情形下劳动者不签可终止关系并要求补偿 【注意】 双倍工资的支付区间 为满 1 个月的次日起至补订书面合同前 1 日
	满 1 年：单位严重违规、支付 11 个月双倍工资、视为已订立无固定期限合同、立即补订合同	

续表

签订	非全日制	可订立口头协议、不得约定试用期、可“随时通知”对方终止用工、无补偿、报
----	------	-------------------------------------



老会计-用心传递温度

合同	用工	酬结算周期不得超过 15 日、可与多家订立但后订立不能影响先订立
无效 合同	法定情形	欺诈、胁迫、乘人之危 单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利
	后果	自始无效（劳动者付出劳动可要求报酬，造成损失可要求“有过错的一方”赔偿）
	有争议	由“劳动争议仲裁机构或者人民法院”确认

考点 2 劳动合同的内容

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
	劳动保护、劳动条件和职业危害防护
可备 条款	试用期
	服务期
	保守商业秘密和竞业限制
	其他约定事项

一、劳动合同的必备条款

（一）无固定期限劳动合同

视为	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
意定	用人单位与劳动者协商一致
法定	（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（且劳动者没有法定情形）续订劳动合同的（劳动者有能力、无过错）

（二）工时制度



老会计-用心传递温度

工作 时间 (h)	标准工时制	8h/40h (日/周)	【注意】 用人单位与工会和劳动者协商后可延长工作时间 (1) 一般: 天 \leq 1h (2) 特殊: 天 \leq 3h, 月 \leq 36h
	不定时工作制	\leq 8h \leq 40h (日/周) 每周至少休息 1 天	
	综合计算工时制	以周、月、季、年为周期总和计算, 但平均工时同标准工时制	

(三) 带薪年假

累计工作年限	年休假的天数	不得享受当年年休假的情形	
		请病假	其他情形
$1 \leq X < 10$ 年	5 天	≥ 2 个月	1、请事假累计 ≥ 20 天且单位未扣工资 2、享受寒暑假的天数多余年休假天数
$10 \leq X < 20$ 年	10 天	≥ 3 个月	
≥ 20 年	15 天	≥ 4 个月	

【注意 1】国家法定节假日、休息日不计入年休假期。

【注意 2】换单位当年度休假天数按在本单位**剩余日历天数**折算确定, 折算后不足 1 整天的部分不享受年休假

(四) 特殊情况的工资支付

部分人放假节日	有工资无加班费
平时加班	$\geq 150\%$
周末加班	$\geq 200\%$ (或调休)
法定节假日加班	$\geq 300\%$
罚则	责令支付, 逾期按应付金额 50%~100%加付赔偿金
最低工资	(1) 不包括: 加班工资、补贴、津贴和保险 (2) 扣工资: “每月”扣除的部分 $\leq 20\%$; 剩余部分 \geq 当地月最低工资标准。

二、劳动合同的可备条款

(一) 试用期期限的强制性规定

劳动合同期限	试用期期限
非全日制用工	不得约定试用期



老会计-用心传递温度

以完成一定工作任务为期限的劳动合同	
合同期限<3个月	
3个月≤合同期限<1年	≤1个月
1年≤合同期限<3年	≤2个月
合同期限≥3年	
无固定期限劳动合同	≤6个月

【注意】

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
3. 试用期应包含在劳动合同期限内。

(二) 服务期

1. 单位出钱提供“专项培训”数额较大。
2. 服务期长合同顺延。
3. 用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期“尚未履行部分”所应分摊的培训费用。

【注意】若双方约定的违约金数额超过上述计算结果，则约定的违约金数额无效，若低于计算结果则以约定为准。

4. 劳动者原因解除合同照赔，单位原因解除合同不赔。
5. 用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

(三) 保守商业秘密和竞业限制

对象	高管、高技和其他负保密义务人员，非所有劳动者	
订立	约定补偿金	有效
	未约定补偿金	无效
	约定的竞业限制期限超过“2年”	超过部分无效

竞业限制补偿金司法解释

用人单位	劳动者	竞业限制约定
竞业限制中未约定经济补偿	履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月平均工资的30%（低于劳动合同履行地最低工资标准的，最低工资标准）按月支付经济补偿的，人民法院应予支持	有效



老会计-用心传递温度

向法院主张解除	可额外要求 3 个月补偿金	解除
---------	---------------	----

用人单位	劳动者	竞业限制约定
单位原因导致 3 个月不支付补偿金	可请求法院解除	解除
要求劳动者支付违约金、赔偿金后可要求劳动者继续履行竞业限制协议	违反竞业限制约定（先）	有效

考点 3 劳动合同的解除和终止

一、劳动合同的解除

1. 协商解除

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
用人单位提出解除劳动合同	双方平等自愿协商一致	√
劳动者主动辞职		×

2. 法定解除

劳动者	提前通知解除（不想干）	谁也没错，“试用期” 3 天，非试用期 30 天书面
	随时通知解除（没法干）	单位错误在先，但不严重（补偿）
	无需通知即可解除（没法干）	单位严重侵犯劳动者权益甚至威胁生命（补偿）
单位	提前通知解除（没法用）	谁也没错，提前 30 天“或”额外支付 1 个月工资（补偿）
	随时通知解除（不能用）	“试用期”或劳动者有过错
	经济性裁员（没办法）	裁减人员“20 人”以上或者裁减不足 20 人但占企业职工总数“10%”以上（补偿）

二、劳动合同的终止

1. 劳动合同终止的情形

情形		是否支付经济补偿金
劳动合同期满	用人单位维持或提高原条件续订而劳动者拒绝	×
	用人单位决定不续订或降低条件续订（“不留用”）	√
劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的		×



续表

情形	是否支付经济补偿
劳动者达到法定退休年龄	×
劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的	×
用人单位被依法宣告破产的（“不营业”）	√
用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的（“不营业”）	√

2. 排除事项

不得解除也不得终止劳动合同的情形	常识	高危职业未进行离岗前健康检查；疑似职业病在医学观察期内；患职业病或因工负伤；患病或非因工负伤在医疗期内；女职工孕、产、哺乳期
	记忆	在本单位连续工作满“15年”，且距法定退休年龄不足“5年”的

三、经济补偿的含义：经济补偿金与违约金、赔偿金不同

法定情形	无论合同解除还是终止，只要不是在试用期间，劳动者无过错且非主动提出离职就应当给予补偿
年限	看本单位工作年限：满1年算1个月 6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月按半年计算
基数	最低工资标准 ≤ 月平均工资 ≤ 上年度职工月平均工资 3 倍
【注意】只有劳动者月工资 > 所在地区上年度职工月平均工资 3 倍的情况下才受到支付经济补偿的年限“最高不超过12年”的限制	