



2023 初级会计职称《经济法基础》精讲班

第八章 劳动合同与社会保险法律制度

【考情分析】

本章内容主要涉及：劳动合同与社会保险。其与我们的工作贴合度较高，理解起来相对容易，难度中等，但是需要记忆的数字性考点较多，需要运用归纳总结和对比分析的方法去掌握考点。

本章最近 3 年本章平均分在 14 分左右，属于重点章节，考试题型涉及所有题型。2023 年本章关于“失业保险”相关内容有部分新增。

第一单元 劳动合同的订立

【考点 1】劳动合同订立的主体（★★）

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. 劳动合同的主体

劳动者	行为能力	①禁止用人单位招用 未满 16 周岁 的未成年人；（禁用童工） ②“ 文艺、体育、特种工艺单位 ”招用未满 16 周岁的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。（如：杂技、体操）
	权利	①劳动者就业，不因 民族、种族、性别、宗教信仰 不同而受歧视。 ② 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。
	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 。



用人单位	(1) 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 (2) 不得扣押+不得收取财物 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 【解释】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，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。 (3) 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。
------	--

【例题·判断题】取得营业执照的甲公司分支机构可以作为用人单位和劳动者订立劳动合同。（ ）（2021 年）

答案：✓

解析：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。

【例题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，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

解析：《劳动法》规定，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。



老会计-用心传递温度

【例题·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。

【考点 2】劳动关系建立的时间（★★★）

- 1. 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。（与“合同订立时间”无关）
- 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·单选题】2021 年 3 月 12 日，张某在招聘会上与甲公司达成了就职意向，双方口头约定了张某的工作内容、工作时间及工资福利待遇等。6 月 30 日，张某到甲公司上班。7 月 20 日，双方订立了书面劳动合同。7 月 30 日，张某收到了甲公司支付的第一个月工资。甲公司与张某建立劳动关系的起始时间为（ ）。（2022 年）

- A. 2021 年 6 月 30 日
- B. 2021 年 7 月 20 日
- C. 2021 年 3 月 12 日
- D. 2021 年 7 月 30 日

答案：A

解析：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。



老会计-用心传递温度

【例题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，用人单位与劳动者建立劳动关系的时间是（ ）。（2022年）

- A. 用人单位用工之日
- B. 用人单位首次向劳动者发放工资之日
- C. 用人单位与劳动者之间劳动合同生效之日
- D. 劳动者试用期届满之日

答案：A

解析：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。

【考点3】劳动合同订立的形式（★★★★）

1. 书面形式

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。
(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。



老会计-用心传递温度

(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）
----------------	--------	---

【案例】张飞于 2022 年 1 月 1 日（用工之日）在三国公司上班：

2022 年 1 月 1 日

2022 年 2 月 1 日（1 个月内）

2023 年 1 月 1 日（满 1 年）



三国公司若在以上 3 个期间与张飞补签合同，张飞不签的后果：

	实际劳动报酬	经济补偿金（2 倍工资）	无固定期限劳动合同
2022 年 1 月 20 日	√	×	×
2022 年 8 月 1 日	√	√（6 个月）	×
2023 年 2 月 1 日	√	√（11 个月）	√（2023.1.1 开始）

【例题·多选题】2020 年 11 月 2 日，王某进入甲公司工作，月工资 5000 元。公司按月支付，直到 2021 年 12 月底。甲公司仍未与王某签订书面劳动合同。下列关于甲公司与王某之间劳动关系建立及后果的表述中，正确的有（ ）。（2022 年）

A. 应视为自 2021 年 11 月 2 日起双方已订立无固定期限劳动合同

B. 甲公司应当立即与王某补订书面劳动合同

C. 王某有权要求甲公司支付未签订书面劳动合同的

工资补偿 55000 元

D. 双方的劳动关系自 2020 年 11 月 2 日建立

答案：ABCD



老会计-用心传递温度

解析：（1）选项 ABC：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，视为自用工之日起满 1 年的当日（2021 年 11 月 2 日）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；应当依法向劳动者每月支付 2 倍的工资；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（共计 11 个月，不论最终何时补订了书面劳动合同）。

（2）选项 D：用人单位自用工之日（2020 年 11 月 2 日）起即与劳动者建立劳动关系。关系自 2019 年 11 月 6 日起建立

【例题·多选题】2019 年 11 月 1 日，甲公司向张某发出录用通知。**11 月 6 日**张某到甲公司上班，截至**2019 年 12 月 31 日**甲公司一直未与张某签订劳动合同。关于甲公司未与张某签订书面劳动合同法律后果的下列表述中，正确的有（ ）。（2020 年）

- A. 甲公司与张某之间视为自 2019 年 12 月 6 日起
已订立无固定期限劳动合同
- B. 甲公司应当与张某补订书面劳动合同
- C. 甲公司与张某之间未建立劳动关系
- D. 甲公司与张某之间的劳动关系自 2019 年 11 月 6 日起建立

答案：BD

解析：（1）选项 A：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。

（2）选项 B：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。

（3）选项 CD：用人单位自用工之日起（2019 年 11 月 6 日）即与劳动者建立劳动关系。

【例题·单选题】2018 年 6 月 1 日，刘某到甲公司上班。**2019 年 6 月 1 日**，甲公司尚未与刘某签订劳动合同，下列关于甲公司未与刘某签订书面劳动合同法律后果的表述中，正确的是（ ）。（2020 年）

- A. 视为双方自 2019 年 6 月 1 日起已经订立无固定期限劳动合同
- B. 甲公司应向刘某支付 2018 年 6 月 1 日至 2019 年 5 月 31 日期间
的 2 倍工资
- C. 双方尚未建立劳动关系
- D. 视为 2018 年 6 月 1 日至 2019 年 5 月 31 日为试用期

答案：A



老会计-用心传递温度

解析：（1）选项 AB：用工之日起满 1 年，用人单位仍未与劳动者订立书面劳动合同：①视为自用工之日起满 1 年的当日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 2 倍的工资；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（共计 11 个月，不论最终何时补订了书面劳动合同）。

（2）选项 C：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

【例题·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。同年 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。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. 7000 元
- B. 1800 元
- C. 3000 元
- D. 3500 元

答案：C

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），应当自用工之日满 1 个月的次日起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）；本题中，李某已经按月领取正常工资，因此，还需要向李某支付 8 月 1 日—8 月 31 日的工资补偿 3000 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。

（1）先订立优先原则

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。

【举例】张飞从 3 月 1 日开始，与“星巴克”订立了每天上午 9 点到 12 点三小时的劳动合同。5 月 1 日开始又与“麦当劳”订立了下午 14 点到 17 点三个小时劳动合同。则两家用工形式都属于**非全日制用工**，可采用**口头协议**的形式。且订立麦当劳的劳动合同时不得影响先订立的星巴克劳动合同的履行。

（2）不得约定试用期

非全日制用工双方当事人**不得约定试用期**。



老会计-用心传递温度

(3) 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。

(4) 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。

【例题·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形式的表述中，正确的是（ ）。
(2020 年)

- A. 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
- B. 双方当事人任何一方终止用工均应提前 3 天通知对方
- C. 劳动报酬可按月结算
- D. 双方当事人可以约定试用期

答案：A

解析：(1) 选项 B：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。

(2) 选项 C：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。

(3) 选项 D：非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

【例题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列各项中，可作为非全日制用工劳动者劳动报酬支付周期结算单位的有（ ）。(2018 年)

- A. 周
- B. 日
- C. 月
- D. 小时

答案：ABD

解析：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。