



2024 年初级会计职称《经济法基础》精讲班

第一单元 劳动合同的订立

【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。
(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 20 日

2022 年 8 月 1 日

2023 年 2 月 1 日

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）

【考题·多选题】2022 年 6 月 1 日，华某进入甲公司工作，2022 年 10 月 10 日，甲公司提出订立书面劳动合同遭华某拒绝，下列关于双方劳动关系的表述中，正确的有（ ）。(2023 年)

- A. 该劳动关系终止后，甲公司应向华某支付经济补偿
- B. 应视为自 2022 年 7 月 1 日起甲公司已与华某订立无固定期限劳动合同
- C. 甲公司应书面通知华某终止劳动关系
- D. 2022 年 6 月 1 日至 2022 年 10 月 10 日双方不存在劳动关系



答案：AC

解析：（1）选项 AC 正确：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。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一日。

（2）选项 B 错误：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。本题中入职不足 1 年，故不能视为无固定期限合同。

（3）选项 D 错误：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。

【考题·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

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

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。

（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。

【考题·判断题】非全日制用工的劳动者在同一用人单位工作时间平均每日不超过 4 小时，每周不超过 24 小



时。() (2023 年)

答案: ✓

解析: 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。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。

【考题·单选题】甲公司以非全日制用工形式聘用张某担任洗碗工,每日工作 3 小时,下列关于该劳动关系的表述中,不正确的是()。(2023 年)

- A. 任何一方终止用工均需提前 30 日书面通知另一方
- B. 甲公司可以按小时为单位结算张某劳动报酬
- C. 双方不得约定试用期
- D. 张某的小时计酬标准不得低于甲公司所在地的最低小时工资标准

答案: A

解析: 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。

【考题·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。