

中级经济师

人力资源专业知识和实务

习题精析班

第十四章 劳动合同管理与特殊用工

单项选择题

下列选项中，关于特殊情形下劳动合同履行的说法，错误的是（ ）。

- A. 用人单位变更名称不影响劳动合同的履行
- B. 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效
- C. 法定代表人变更影响劳动合同的履行
- D. 用人单位发生合并或者分立等情况，劳动合同由继承其权利义务的用人单位继续履行

网校答案：C

网校解析：本题考查特殊情形下的劳动合同履行。

（1）《劳动合同法》第三十三条规定，用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。相关事项依法进行变更登记后，劳动合同继续有效，双方当事人应当按照劳动合同的约定继续履行，也不需要重新签订劳动合同。

（2）《劳动合同法》第三十四条规定，用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。《中华人民共和国民法典》第六十七条规定，法人合并的，其权利和义务由合并后的法人享有和承担；法人分立的，其权利和义务由分立后的法人享有连带债权，承担连带债务，但是债权人和债务人另有约定的除外。

下列选项中，关于劳动合同解除的描述，错误的是（ ）。

- A. 劳动合同解除一般包括协商解除和法定解除两种情况
- B. 法定解除是指出现了法律法规规定的可以解除劳动合同的情形时，不需要双方当事人一致同意，劳动合同可以被单方解除的情形
- C. 劳动者被追究刑事责任的，用人单位可以随时解除劳动合同
- D. 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，用人单位可以随时解除劳动合同

网校答案：D

网校解析：用人单位解除劳动合同分为3种情况：

- ①用人单位因劳动者过失可以随时解除劳动合同的，包括6种情形；
- ②用人单位因客观原因提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同或者额外支付劳动者1个月工资后，解除劳动合同；
- ③用人单位因实施裁员解除劳动合同。选项D属于用人单位因客观原因提前30天以书面形式通知劳动者解除劳动合同或额外支付劳动者1个月工资后解除劳动合同的情况，不能随时解除劳动合同。

选择额外支付劳动者1个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照（ ）的标准确定。

- A. 企业平均月工资
- B. 劳动者前12个月平均工资
- C. 所在地区平均月工资
- D. 劳动者上一个月工资

网校答案：D

网校解析：本题考查用人单位解除劳动合同。用人单位因为客观原因可以额外支付劳动者1个月工资后，解除劳动合同，其额外支付的工资应当按照劳动者上一个月的工资标准确定。

关于用人单位裁减人员时应当优先留用人员的说法，错误的是（ ）。

- A. 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的
- B. 与本单位订立无固定期限劳动合同的

- C. 在本单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的
- D. 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的

网校答案：C

网校解析：本题考查劳动合同解除。用人单位裁减人员时，应当优先留用下列人员包括：①与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

②与本单位订立无固定期限劳动合同的；

③家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

在本 C 选项，单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的劳动者，属于劳动合同限制解除的群体。

实际工作年限在 10 年以上，在本单位工作年限 15 年以上 20 年以下的医疗期为（ ）个月。

- A. 24
- B. 8
- C. 12
- D. 18

网校答案：D

网校解析：本题考查医疗期。医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

职工医疗期的期限	①实际工作年限 10 年以下的，在本单位工作年限 5 年以下的为 3 个月；5 年以上的为 6 个月。
	②实际工作年限 10 年以上的，在本单位工作年限 5 年以下的为 6 个月；5 年以上的 10 年以下的 9 个月；10 年以上 15 年以下的为 12 个月；15 年以上 20 年以下的为 18 个月；20 年以上的为 24 个月。

下列选项中，关于竞业限制的说法，错误的是（ ）。

- A. 竞业限制的范围、地域、期限由用人单位和劳动者约定
- B. 竞业限制期限不得超过 3 年
- C. 在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议时，人民法院应予支持
- D. 劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金

网校答案：B

网校解析：本题考查竞业限制。

<p>(1) 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。</p>
<p>(2) 竞业限制的人员限于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域和期限由用人单位和劳动者约定。在解除或者终止劳动合同后，约定竞业限制的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限不得超过 2 年。除约定培训服务期和约定竞业限制的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。</p>

关于用人单位解除与终止劳动合同的经济补偿的说法，错误的是（ ）。

- A. 劳动者工作不满 6 个月的，用人单位向劳动者支付半个月的经济补偿
- B. 劳动者工作在 6 个月以上不满 1 年的，支付劳动者半个月工资补偿
- C. 劳动者工作满 1 年的，支付劳动者 1 个月工资补偿
- D. 用人单位向劳动者支付经济补偿的年限最高不超过 12 年

网校答案：B

网校解析：本题考查经济补偿的计算标准。经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满 1 年向劳动者支付 1 个月工资的经济补偿（6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算）；不满 6 个月的，向劳动者支付半个月工资的

经济补偿。

劳动规章制度要具有法律效力应满足的条件不包括（ ）。

- A. 内容合法
- B. 要向劳动者公示
- C. 要向社会公示
- D. 经过民主程序制定

网校答案：C

网校解析：本题考查劳动规章制度。劳动规章制度要具有法律效力，应满足三个条件：

- ①内容合法，不违背有关法律法规及政策；
- ②经过民主程序制定；
- ③要向劳动者公示。

对于经营劳务派遣业务的说法，错误的是（ ）。

- A. 应当向劳动行政部门依法申请行政许可
- B. 注册资本不少于 50 万元
- C. 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施
- D. 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣制度

网校答案：B

网校解析：本题考查经营劳务派遣业务的条件。

(1) 劳务派遣是指劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系后，将该劳动者派遣到用工单位从事劳动的一种特殊用工形式。	
(2) 经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可，劳务派遣经营许可证有效期为 3 年。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。	
(3) 同时，应当具备下列条件	①注册资本不得少于人民币 200 万元； ②有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施； ③有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度； ④法律、行政法规规定的其他条件。用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

多项选择题

下列选项中，属于用人单位履行劳动合同义务的是（ ）。

- A. 按照劳动合同的约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬
- B. 严格执行劳动定额标准
- C. 保护劳动者的生命安全和身体健康
- D. 完成劳动合同约定的工作内容
- E. 保守商业秘密和与知识产权相关的保密事项

网校答案：ABC

网校解析：在劳动合同履行中，用人单位和劳动者承担不同的义务。

用人单位的义务	(1) 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。如果用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。 (2) 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。 (3) 用人单位应当保护劳动者的生命安全和身体健康。
劳动者的义务	(1) 遵守国家法律法规，遵守用人单位的规章制度； (2) 完成劳动合同约定的工作内容，如果从事兼职，不能影响本单位的工作任务； (3) 遵守劳动合同中约定的特定事项的义务。主要包括约定服务期和约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

下列选项中，关于劳动合同变更的描述，正确的是（ ）。

- A. 变更劳动合同应当采用书面形式
- B. 变更后的劳动合同文本，仅需由用人单位保留一份
- C. 变更劳动合同一般采用书面形式，但在特定情况下可以口头变更劳动合同
- D. 劳动合同的变更是指劳动合同双方对已生效的劳动合同条款达成修改或补充协议的行为
- E. 劳动合同变更过程中发生的争议，可以直接向人民法院提起诉讼

网校答案：ACD

网校解析：本题考查劳动合同的变更。

劳动合同变更是指劳动合同双方对已生效的劳动合同条款达成修改或补充协议的行为。	
变更条件	《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。
变更要求	(1) 变更劳动合同应当采用书面形式； (2) 变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份； (3) 协商无法达成一致，发生争议，任何一方都可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者 1 个月工资结束劳动会同的情形包括（ ）。

- A. 劳动者被依法追究刑事责任的
- B. 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整岗位，仍不能胜任工作的
- C. 劳动者患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的
- D. 劳动者严重违反用人单位的规章制度的
- E. 处在哺乳期的女职工

网校答案：BC

网校解析：本题考查用人单位解除劳动合同。选项 AD 属于用人单位因劳动者过失可以随时解除劳动合同的情形，选项 E 属于对用人单位解除劳动合同的限制情形之一。

①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。
②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。
③劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

下列选项中，属于用人单位解除劳动合同限制情形的是（ ）。

- A. 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的
- B. 女职工在孕期、产期、哺乳期的
- C. 在本单位连续工作满 10 年，且距法定退休年龄不足 5 年的
- D. 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的
- E. 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的

网校答案：ABDE

网校解析：本题考查对用人单位解除劳动合同的限制。

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得按法定程序解除劳动合同	①从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的； ②在本单位患职业病或者因公负伤，被确认为丧失或者部分丧失劳动能力的； ③患病或者非因公负伤，在规定的医疗期内的； ④女职工在孕期、产期、哺乳期的； ⑤本单位工作连续满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的。 ⑥法律、行政法规规定的其他情形。
-------------------------------	---

劳务派遣单位应承担的法定义务包括（ ）。

- A. 依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费，并办理社会保险相关手续
- B. 依法出具解除或者终止劳动合同的证明

- C. 为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件
- D. 协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷
- E. 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇

网校答案：ABD

网校解析：本题考查劳务派遣单位的法定义务。劳务派遣单位的法定义务中，需要督促用工单位为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件，而非自己提供；用工单位支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇，而不是由劳务派遣单位支付。选项 CE 错误。

下列选项中，关于劳务派遣的说法，正确的是（ ）。

- A. 劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性 的工作岗位上实施
- B. 临时性工作岗位是指存续期间不超过 12 个月的岗位
- C. 辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位
- D. 替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定时间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位
- E. 用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 15%

网校答案：ACD

网校解析：本题考查劳务派遣岗位的范围和比例。

劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。	
劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施	临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；
	辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；
	替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。
用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 10%。	

关于非全日制用工的说法，正确的是（ ）。

- A. 从事非全日制用工的劳动者可以与 1 个或 1 个以上的用人单位订立劳动合同
- B. 非全日制用工终止时，用人单位必须向劳动者支付经济补偿
- C. 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议
- D. 非全日制用工双方当事人应当约定试用期
- E. 非全日制用工一般平均每日工作时间不超过 8 小时，每周工作时间累计不超过 40 小时

网校答案：AC

网校解析：本题考查非全日制用工。

概念	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。
规定	<ul style="list-style-type: none"> (1) 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。 (2) 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。 (3) 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。 (4) 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。 (5) 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。 (6) 劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15 日。