



## 第十四章

# 劳动合同管理与特殊用工



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【单选】关于劳动者解除劳动合同的说法，表达正确的是（ ）。

- A. 劳动者提前三十日以口头或书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同
- B. 劳动者在试用期内，提前三日通知用人单位可以解除劳动合同
- C. 用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者须提前三日通知用人单位解除劳动合同
- D. 未经用人单位批准，劳动者不得解除劳动合同



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：B

解析：选项A劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同，不能以口头形式提出。选项C用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者无须提前通知用人单位解除劳动合同。选项D，《劳动合同法》第三十八条规定，用人单位满足特定情形的，无须提前通知用人单位，劳动者可以解除劳动合同。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【单选】关于用人单位在解除和终止劳动合同时，应承担的义务，表达错误的是（ ）。

- A. 用人单位应在解除或终止劳动合同后30日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续
- B. 用人单位对已经解除或终止的劳动合同文本，至少保存2年
- C. 用人单位应当在解除或终止劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明
- D. 解除或终止劳动合同的证明应当写明劳动合同期限、解除或终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位工作年限等



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：A

解析：用人单位应在解除或终止劳动合同后15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【单选】关于经济补偿的计算标准，表达正确的是（ ）。

A. 经济补偿按劳动者实际工作年限计算

B. 每满1年支付1个月工资，6个月以上不满1年的，按1年计算

C. 劳动者工作不满12个月的，按照所在地年度职工月平均工作计算

D. 经济补偿的月工资按照劳动者基本工资计算，不包括奖金补贴等



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：B

解析：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限计算，选项A错误；劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资，选项C错误；经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入，选项D错误。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【单选】关于劳动规章制度的说法，正确的是（ ）。

- A. 用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度公示或者告知劳动者
- B. 工会无权对用人单位的劳动规章制度提出修改意见
- C. 用人单位可以不建立劳动规章制度
- D. 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，由司法机关责令整改或处罚





## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：A

解析：工会对用人单位的劳动规章制度提出修改意见的，应通过协商予以修改完善；用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，由劳动行政部责令改正。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

**【单选】**关于劳务派遣公司对劳动者的做法，符合法律规定的是（ ）。

A. 在劳动者无工作期间，该公司按当地最低生活保障标准向其支付生活补助

B. 被派遣劳动者被用工单位退回，劳务派遣单位重新派遣时被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位可以解除劳动合同

C. 该公司在劳动者无工作期间，按当地政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬

D. 劳务派遣单位与被派遣劳动者解除或终止劳动合同时，不需要向被派遣劳动者支付经济补偿



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：C

解析：退回后无工作期间，派遣单位按所在地最低工资标准按月支付，选项A错误；重新派遣时维持或提高劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位可以解除劳动合同；如降低合同约定条件，被派遣者不同意的，派遣单位不得解除劳动合同。但被派遣劳动者提出解除劳动合同除外，选项B错误；解除劳动合同时，应当依法向劳动者支付经济补偿，选项D错误。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【单选】下列关于《劳动合同法》有关非全日制用工的规定，表述错误的是（ ）。

- A. 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
- B. 非全日制用工双方当事人不能订立口头协议
- C. 非全日制用工双方当事人任何一方可随时通知对方终止用工
- D. 非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：B

解析：全日制用工双方当事人可以订立口头协议。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【多选】关于用人单位义务的说法，错误的是（ ）。

- A. 用人单位安排劳动者加班，应当按照本单位规定的标准向劳动者支付加班费
- B. 用人单位应当保护劳动者的生命安全和身体健康
- C. 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
- D. 用人单位应当严格执行劳动定额标准
- E. 用人单位应当按照劳动者要求提供劳动条件和劳动工具



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：AE

解析：用人单位的义务包括：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。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。用人单位应当保护劳动者的生命安全和身体健康。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【多选】当劳动者有（ ）情形时，用人单位不需要支付经济补偿即可以单方面立即解除劳动合同。

- A. 在试用期间被证明不符合录用条件的
- B. 严重违反用人单位规章制度的
- C. 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
- D. 严重失职、营私舞弊，对用人单位造成重大损害的
- E. 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





## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：ABDE

解析：选项C的情形，用人单位应提前三十天以书面形式通知劳动者解除劳动合同。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【多选】用人单位不得依照《劳动合同法》第四十条和第四十一条规定解除劳动合同的情形包括（ ）。

- A. 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
- B. 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
- C. 劳动者被依法追究刑事责任的
- D. 在本单位连续工作满十年的
- E. 女职工在孕期、产期、哺乳期的



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：ABE

解析：选项C，用人单位可以单方面解除劳动合同。选项E，在本单位连续工作满十五年，且距离法定退休年龄不足五年的

。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【多选】以下符合《劳动合同法》第四十四条终止条件的是（ ）。

- A. 劳动合同期满
- B. 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇
- C. 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的
- D. 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内
- E. 用人单位被依法宣告破产的



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：ABE

解析：选项C、D属于《劳动合同法》第四十五条规定，劳动合同应当延续至相应情形消失时终止。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【多选】关于培训协议的相关内容，不符合国家法律规定的是（ ）。

- A. 如员工违反服务期约定，应向公司支付赔偿金
- B. 培训费用包含培训期间差旅费及培训费用
- C. 服务期限约定为两年，员工在还差一年服务期满时提出离职，单位要求员工支付全部培训费用作为违约金
- D. 在约定服务期内，公司集体涨工资时，单位以员工有培训服务协议为由拒绝为其涨工资
- E. 劳动合同期满，但约定的服务期还有一年，单位要求劳动合同顺延至服务期满



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：ACD

解析：如员工违反服务期约定，应向公司支付违约金，选项A错误；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，选项C错误；用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照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，选项D错误。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【多选】关于竞业限制有关规定，表达错误的是（ ）。

- A. 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
- B. 竞业限制期限不得超过3年
- C. 竞业限制的人员包括公司所有职位人员
- D. 竞业经济赔偿金按终止前12个月平均工资的30%按月支付经济补偿，如低于当地最低工资则按最低工资标准支付
- E. 在竞业限制期限内，用人单位不能单方面要求解除竞业限制协议





## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：BCE

解析：竞业限制期限不得超过2年，选项B错误；竞业限制的人员限于高级管理人员、高级技术人员和其它负有保密义务的人员，选项C错误；在竞业限制期限内，用人单位可以单方面要求解除竞业限制协议，选项E错误。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【多选】解除与终止劳动合同时，在（ ）情况下，用人单位应当给予劳动者经济补偿。

- A. 用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的
- B. 用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的
- C. 因劳动合同期满而终止固定期限劳动合同的
- D. 用人单位被依法宣告破产或者用人单位决定提前解散而终止劳动合同的
- E. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：ACDE

解析：用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的，用人单位不需要支付经济补偿。但用人单位降低劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的，用人单位需要支付经济补偿。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【多选】关于劳务派遣相关内容的表述，表达正确的是（ ）。

- A. 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立至少1年以上的固定期限劳动合同，并不得约定试用期
- B. 劳务派遣单位注册资本不得少于20万元
- C. 劳动者无工作期间劳务派遣单位应按照所在地最低工资标准按月支付工资
- D. 被派遣劳动者有权在派遣单位或用工单位参加或组织工会
- E. 经营劳务派遣业务，必须向劳动行政部门依法申请行政许可方可经营



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：CDE

解析：劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立至少2年以上的固定期限劳动合同；劳务派遣单位注册资本不得少于200万元；劳务派遣单位可以与劳动者约定试用期，但与同一劳动者只能约定一次试用期。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【多选】下列情形中属于劳务派遣用工单位法定义务的是

( )。

- A. 依法出具解除或终止劳动合同的证明
- B. 告知被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇
- C. 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

- D. 向被派遣劳动者支付加班费、绩效奖金等福利待遇
- E. 不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

答案：BD

解析：选项A、C、E属于劳务派遣单位的法定义务。