

基础精讲班  
人力资源管理专业知识与实务  
经济专业技术资格考试

主讲老师：付子健

第十五章 劳动合同管理与特殊用工

第十五章 劳动合同管理与特殊用工

目录

1、劳动合同的履行与变更

2、劳动合同解除与终止

3、用人单位劳动规章制度

4、特殊用工

本章思维导图



本章分值比重

年度	单选题	多选题	案例分析题
2013 年	3 题 3 分	—	4 题 8 分
2014 年	1 题 1 分	1 题 2 分	4 题 8 分
2015 年	4 题 4 分	1 题 2 分	2 题 4 分
2016 年	5 题 5 分	2 题 4 分	1 题 2 分
2017 年	3 题 3 分	1 题 2 分	4 题 8 分
2018 年	2 题 2 分	—	1 题 2 分

第一节 劳动合同的履行与变更

## 知识点 1 劳动合同的履行原则与变更

### 一、劳动合同履行的原则

劳动合同的双方当事人按照生效后的劳动合同约定履行各自的义务、享受各自权利的行为。

原则：

①全面履行原则：劳动合同双方当事人在任何时候，均应当履行劳动合同约定的全部义务。

②合法原则：劳动合同双方当事人在履行劳动合同过程中，必须遵守法律法规，不得有违法行为。

劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准等事项，执行劳动合同履行地的有关规定。注册地标准高于履行地的，从其约定。（就高不就低）

## 知识点 2 用人单位与劳动者履行劳动合同的义务

### （一）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，可以向当地人民法院申请支付令。

（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（加班的，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。如果劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

## 知识点 2 用人单位与劳动者履行劳动合同的义务

### （二）劳动者的义务

除要执行《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）《劳动合同法》相关规定外，还应当承担以下义务：

一是遵守国家法律法规，遵守用人单位的规章制度；

二是应当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；

三是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。

## 知识点 3 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。”

（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义务的用人单位继续履行。”

## 知识点 3 特殊情形下的劳动合同履行

### 四、劳动合同变更

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。

变更劳动合同的情形一般包括：

（1）双方当事人经协商，达成一致变更劳动合同。

（2）订立劳动合同时所依据的法律法规已经修改或废止，导致劳动合同中的部分条款内容与之相悖而必须修改。

（3）企业受有关产业政策影响或根据市场变化决定转产或调整生产任务等经济因素影响，

导致劳动合同需要变更。

### 知识点3 特殊情形下的劳动合同履行

(4) 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,导致劳动合同需要变更。

(5) 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,由用人单位另行安排工作,需要变更劳动合同。

(6) 劳动者不能胜任工作,被调整了工作岗位,需要变更劳动合同。  
实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月,主张劳动合同变更无效的,人民法院不予支持。

### 历年真题回顾

2013-54. 关于执行劳动条件和最低工资标准的说法,正确的是( )

- A. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时,涉及劳动条件的内容,执行用人单位注册地的有关规定
- B. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时,涉及最低工资标准的内容,执行劳动合同履行地的标准
- C. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时,涉及劳动条件的内容,由用人单位决定是执行用人单位注册地还是劳动合同履行地的有关规定
- D. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时,涉及最低工资标准的内容,由劳动者决定是执行用人单位注册地还是劳动合同履行地的标准

### 历年真题回顾

【答案】: B

【解析】: 劳动合同履行地原则。劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的,有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项,执行劳动合同履行地的有关规定;用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准,且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的,从其约定。

### 历年真题回顾

2017- 52. 符合法律规定的劳动合同处理方式是( )

- A. 甲公司更名称为乙公司,甲公司与劳动者续订的劳动合同不再有效
- B. 甲公司分立为乙公司和丙公司,甲公司与劳动者签订的劳动合同不受分公司影响继续履行。
- C. 甲公司更换法定代表人后,新的法定代表人应与劳动者重新签订劳动合同。
- D. 甲公司劳动者和乙公司合并为丙公司后,丙公司应与甲、乙公司的劳动者重新签订劳动合同。

### 历年真题回顾

【答案】: B

【解析】: 本题考查特殊情况下的劳动合同履行。《中华人民共和国劳动合同法》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。《中华人民共和国民法通则》第四十四条第二款规定,企业法人分立、合并,它的权利和义务由变更后的法人享有和承担。

### 历年真题回顾

2015-79. 关于用人单位义务的说法，正确的是（ ）。

- A. 用人单位安排劳动者加班，应当向劳动者支付餐费
- 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，向劳动者即使足额支付劳动报酬
- 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

【答案】：BCD

【解析】：选项 A 错误，用人单位安排加班的，应当支付加班费，选项 E 错误

### 历年真题回顾

2016-78. 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. 用人单位应该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

【答案】：AE

## 第二节 劳动合同的解除和终止

### 知识点 4 劳动合同解除

劳动合同签订以后，没有履行完毕之前，由于某种因素导致双方提前终止合同效力的法律行为。一般包括协商解除（自愿、协商）和法定解除（单方）两种情况。

#### （一）协商一致解除劳动合同

“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”

### 知识点 4 劳动合同解除

#### （二）用人单位解除劳动合同

（1）用人单位因劳动者过失可以随时解除劳动合同。①不符合录用条件的；②严重违反用人单位的规章制度的；③严重失职、营私舞弊，对用人单位造成重大损害的；④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，或者经用人单位提出，拒不改正的；⑤因劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；⑥被依法追究刑事责任的。

### 知识点 4 劳动合同解除

（2）用人单位因客观原因提前三十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一个月工资后，解除劳动合同。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。

### 知识点 4 劳动合同解除

(3) 用人单位因实施裁员解除劳动合同。需要裁减人员二十人以上或者占企业职工总数百分之十以上的，提前三十日向工会或全体员工说明情况，听取工会或者职工的意见后，经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：①破产法规定进行重整的；②生产经营发生严重困难的；③企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；④其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

#### 知识点 4 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：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。用人单位裁减人员后，在 6 个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

#### 知识点 4 劳动合同解除

##### (三) 劳动者解除劳动合同

①提前三十日书面通知用人单位。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。

②无须提前通知用人单位。(1) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；(2) 未及时足额支付劳动报酬的；(3) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；(4) 用人单位的规章制度违反法律法规的规定，损害劳动者权益的；(5) 因用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；(6) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

#### 知识点 4 劳动合同解除

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

#### 知识点 5 对用人单位解除劳动合同的限制和要求

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得解除劳动合同：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工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；③患病或者非因工负伤，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；⑥法律、行政法规规定的其他情形。

#### 知识点 5 对用人单位解除劳动合同的限制和要求

##### 三、对用人单位解除劳动合同的要求

用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。

#### 知识点 6 劳动合同的终止

劳动合同双方当事人劳动合同中约定的合同期限届满或达到其他法定终止条件的情形。

终止情形：①劳动合同期满的；②劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；③劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；④用人单位被依法宣告破产的；⑤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；⑥法律、行政法规规定的其他

情形。补充规定：劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

### 知识点 6 劳动合同的终止

续延至情形消失时终止：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工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；③患病或者非因工负伤，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；⑥法律、行政法规规定的其他情形。

用人单位解除、终止劳动合同的附随义务

用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在 15 日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存 2 年备查。

### 知识点 7 培训服务期和竞业限制

#### 六、培训服务期

(1) 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

(2) 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。劳动合同期满，但约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

### 知识点 7 培训服务期和竞业限制

#### 七、竞业限制

(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。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。

(2) 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。在解除或者终止劳动合同后，从事同类业务的竞业限制期限，不得超过 2 年。

### 知识点 7 培训服务期和竞业限制

(3) 竞业限制的规定：①约定了竞业限制，但未约定给予劳动者经济补偿的，劳动者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% 按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。如月平均工资的 30% 低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。②约定了竞业限制和经济补偿，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的。

### 知识点 7 培训服务期和竞业限制

③约定了竞业限制和经济补偿，因用人单位的原因导致 3 个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的。④在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议的，在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者 3 个月的竞业限制经济补偿的。⑤劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的。

## 知识点 8 解除与终止劳动合同的经济补偿

### （一）经济补偿的范围

- ①劳动者依照《劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同的； ②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；③用人单位依照《劳动合同法》第四十条规定解除劳动合同的；④用人单位依照《劳动合同法》实施裁减人员而解除劳动合同的；⑤除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情形外，因劳动合同期满而终止固定期限劳动合同的；⑥用人单位被依法宣告破产或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而终止劳动合同的；⑦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。

## 知识点 8 解除与终止劳动合同的经济补偿

### （二）经济补偿的特殊情形

- （1）劳动者非因本原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。
- （2）劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依照《劳动合同法》第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。

## 知识点 8 解除与终止劳动合同的经济补偿

- （3）地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用《劳动合同法》有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

### （三）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：

- （1）每满 1 年支付 1 个月工资；
- （2）6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算；
- （3）不满 6 个月的，支付半个月工资。

## 知识点 8 解除与终止劳动合同的经济补偿

劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资，高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资 3 倍的，按职工月平均工资 3 倍的数额支付，年限最高不超过 12 年。劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。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。

## 知识点 8 解除与终止劳动合同的经济补偿

### （四）经济补偿的支付时间

经济补偿金的支付时间：在办理工作交接时支付，劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。

### （五）经济补偿的纳税

①个人因与用人单位解除劳动关系而取得的一次性补偿收入(包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费用),其收入在当地上一年职工平均工资3倍数额以内的部分,免征个人所得税;超过部分按照有关规定,计算征收个人所得税。

### 知识点8 解除与终止劳动合同的经济补偿

②个人领取一次性补偿收入时按照国家和地方政府规定的比例实际缴纳的住房公积金、医疗保险费、基本养老保险费、失业保险费,可以在计征其一次性补偿收入的个人所得税时予以扣除。

③企业依照国家有关法律规定宣告破产,企业职工从该破产企业取得的一次性安置费收入,免征个人所得税。

### 历年真题回顾

2015-28. 关于用人单位解除劳动合同的说法,错误的是( )。

- A. 用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同
- B. 用人单位无法缴纳社会保险费时,可以解除劳动合同
- C. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件,用人单位可以解除劳动合同
- D. 劳动者被依法追究刑事责任,用人单位可以解除劳动合同

【答案】: B

【解析】: 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的,劳动者可以解除劳动合同。这属于劳动者解除劳动合同,而不是用人单位解除劳动合同的情况。

### 历年真题回顾

2015-51. 关于劳动者解除劳动合同的说法,错误的是( )。

- A. 劳动者提前30日书面通知用人单位,即可解除劳动合同
- B. 劳动者在使用期内提前3日书面通知用人单位,可解除劳动合同
- C. 用人单位未及时足额支付劳动报酬,劳动者可以随时解除劳动合同
- D. 未经用人单位批准,劳动者不得解除劳动合同

【答案】: D

【解析】: 根据《劳动合同法》有关规定,用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。

### 历年真题回顾

2015-52. 《劳动合同法》规定,用人单位单方解除劳动合同,应当事先通知( )。

- A. 工会
- B. 劳动者
- C. 劳动行政部门
- D. 劳动争议仲裁委员会

【答案】: A

【解析】: 用人单位单方面解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。

### 历年真题回顾

2018-65. 可以约定竞业限制的人员包括( )

- A. 保洁员



- B. 高级管理人员
- C. 高级技术人员
- D. 门卫
- E. 负有保密义务的人员

【答案】BCE

【解析】竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。

#### 历年真题回顾

2016-52. 甲公司与小张订立的劳动合同期满终止后, 甲公司应保存劳动合同文本至少( ) 备查。

- A. 2 年
- B. 1 年
- C. 6 个月
- D. 30 日

【答案】: A

#### 历年真题回顾

2016-58. 关于竞业限制的说法, 正确的是( )。

- A. 竞业限制的人员限于用人单位的普通管理人员
- B. 竞业限制期限应当超过 3 年
- C. 竞业限制的范围由用人单位自行确定
- 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

【答案】: D

#### 历年真题回顾

2017- 53. 因( ) 而解除劳动合同是不符合法律规定的。

- A. 用人单位没有在劳动者加班后立即支付加班费。
- B. 用人单位未及时足额向劳动者支付工资。
- C. 用人单位以威胁手段强迫劳动者劳动。
- D. 用人单位没有为劳动者缴纳社会保险费。

#### 历年真题回顾

【答案】: A

【解析】: 本题考查劳动者解除劳动合同的情形。《中华人民共和国劳动合同法》第 38 条规定, 用人单位有下列情形之一的, 劳动者可以解除劳动合同。1. 未按劳动合同规定提供劳动帮助和劳动条件的。2. 未及时足额支付劳动报酬的。3. 未依法为劳动者缴纳社会保险费的。4. 用人单位的规章制度违反法律法规的规定, 损害劳动者权益的。5. 因用人单位以欺诈, 威胁的手段或乘人之危, 使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同, 致使劳动合同无效的。6. 可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力, 威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的, 或者用人单位违章指挥, 强令冒险作业危及劳动者人身安全的。劳动者可以立即解除劳动合同, 不需事先告知用人单位。

### 历年真题回顾

2017-80. 下列属于用人单位不得解除劳动合同的情形的是（ ）

- 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. 在本工作单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足三年的。
- 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。

### 历年真题回顾

【答案】：ABDE

【解析】：本题考查用人单位不得解除劳动合同的情形。劳动者有下列情形之一的，用人单位不得按照《中华人民共和国劳动合同法》第 40 条，第 41 条的规定解除劳动合同：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工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的。3. 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的。4. 女职工在孕期，产期，哺乳期的。5. 在本单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足五年的 6. 法律、行政法规规定的其他情形。

### 历年真题回顾

2017 案例分析

2016 年甲公司生产经营发生重大困难，准备裁减人员。同年 6 月 1 日，甲公司向职工公布了裁减人员方案，并宣布一周后解除 50 名职工劳动合同。6 月 2 日，甲公司将方案送给本公司工会征求意见，当地劳动行政部门指出，甲公司的裁减人员方案没有向该部门报告，存在程序问题，公司工会也提出公司应当在裁员 30 日向工会说明情况，同时公司工会反映，在收集职工意见时职工表示公司在既没有破产也没有转产的情况下，不当实施裁员，还有职工表示希望公司遵守《劳动合同法》优先留用签订较长期限劳动合同与无固定期限劳动合同、家庭无其他就业人员且有未成年人需要抚养和被评过先进的职工。于是甲公司重新制定了裁员方案，在经过规定程序后公布的裁员方案中，将因裁员被解除劳动合同职工的经济补偿金标准定为在本公司工作满 1 年支付半个月的工资。

### 历年真题回顾

97. 下列关于甲公司裁减人员的方案的说法中正确的是（ ）

- A. 甲公司应当在裁减人员前 30 日向工会或全体职工说明情况，听取工会和职工的意见。
- B. 甲公司应当向当地劳动行政部门报告裁减人员的方案后再裁减人员。
- C. 公司裁减人员数量为达到职工总数的 10%，可以随时实施裁员。
- D. 甲公司裁减人员方案应当向当地劳动行政部门批准方能实施。

【答案】：AB

【解析】：本题考查可实施裁员的情形。《中华人民共和国劳动合同法》第 41 条规定，有需要裁减人员 20 人以上或者裁减不足 20 人，但占企业总人数 10%以上的，用人单位提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。

### 历年真题回顾

98. 甲公司依法可实时裁员的情形包括。( )

- A. 甲公司生产经营发生严重困难
- B. 甲公司可能破产。
- C. 甲公司决定转产，经变更劳动活动后，仍需裁员的。
- D. 甲公司富余的职工较多。

【答案】：AC

【解析】：本题考查可实施裁员的情形。《中华人民共和国劳动合同法》第41条规定，有需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人，但占企业总人数10%以上的，用人单位提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：1. 依照企业破产法规定进行重整的。2. 生产经营发生严重困难的。3. 企业转产，重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的。4. 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

### 历年真题回顾

99. 甲公司裁员时应优先留用的职工有( )

- A. 与甲公司签订较长期限劳动合同的职工
- B. 与甲公司签订无固定期限劳动合同的职工
- C. 家庭无其他就业人员且有需要抚养未成年人的职工
- D. 曾被评为先进职工的职工。

【答案】：ABC

【解析】：本题考查裁员时应优先留用的人，裁减人员时，应当优先留下下列人员：1. 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的。2. 与本单位签订无固定期限劳动合同的。3. 家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或未成年人的。

### 历年真题回顾

100. 关于甲公司支付经济补偿，说法正确的是( )

- A. 甲公司因生产经营困难时裁员，可以不支付经济补偿金
- B. 甲公司应当支付的经济补偿标准为在本公司工作每满一年支付半个月工资。
- C. 甲公司应当支付的经济补偿标准为在本公司工作每满一年支付1个月工资。
- D. 甲公司应当按本地区上年度职工平均工资三倍的标准支付经济补偿金。

【答案】：C

【解析】：本题考查解除与终止劳动合同的经济补偿。经济补偿按照劳动者在本单位工作的年限每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。

## 第三节 劳动合同的解除和终止

### 知识点9 用人单位劳动规章制度

用人单位依法制定的规范相关劳动关系的建立、运行的内部规则。

#### 一、劳动规章制度制定的程序

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

国有企业制定劳动规章应当经职代会讨论通过。

对非国有企业制定劳动规章制度，法律没有强制必须经职代会讨论通过。

## 知识点9 用人单位劳动规章制度

### 二、劳动规章制度的公示

《劳动合同法》规定：用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

### 三、劳动规章制度的效力

满足三个条件：

- 一是内容合法，不违背有关法律法规及政策；
- 二是经过民主程序制定；
- 三是要向劳动者公示。

通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

## 知识点9 用人单位劳动规章制度

### 四、违法劳动规章制度的处理

- (1) 是允许劳动者以此为理由随时提出解除劳动合同，并有获得经济补偿的权利。
- (2) 是由劳动行政部门责令改正。

### 历年真题回顾

2018-45. 用人单位规章具有法律效力的前提条件不包括（ ）

- A. 经过民主程序
- B. 经劳动者同意
- C. 公示或者公告劳动者
- D. 不违反法律、行政法规及政策

【答案】B

【解析】劳动规章制度要具有法律效力，要满足三个条件：一是内容合法，二是经过民主程序制定，三是要向劳动者公示。

### 历年真题回顾

2015-53. 关于用人单位劳动规章制度的说法，正确的是（ ）。

- A. 用人单位制定的劳动规章制度公示后，即对职工具有法律约束力
- B. 用人单位制定的劳动规章制度，无需告知职工即可实施
- C. 在劳动规章制度实施过程中，工会认为不适当的内容，用人单位应当按工会要求予以修改
- D. 用人单位制定的劳动规章制度违反法律规定，则由劳动行政部门责令改正

### 历年真题回顾

【答案】：D

【解析】：用人单位制定的劳动规定制度出现违法情形时，有两种处理方式：①允许劳动者以此为理由随时提出解除劳动合同，并有获得经济补偿的权利；②由劳动行政部门责令改正。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。《劳动合同法》规定：用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不

适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

#### 第四节 特殊用工

##### 知识点 10 劳务派遣

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。

###### （一）经营劳务派遣业务的条件

应当向劳动行政部门依法申请行政许可，未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。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。

##### 知识点 10 劳务派遣

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。用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，也属于《劳动合同法》规定的不得设立的劳务派遣单位的范围。

##### 知识点 10 劳务派遣

###### （二）劳务派遣的劳动合同

劳务派遣单位属于《劳动合同法》调整的用人单位，其应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期。

###### （三）劳务派遣协议

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

##### 知识点 10 劳务派遣

###### （四）劳务派遣单位的法定义务

（1）如实告知《劳动合同法》第八条规定的事项、应遵守的规章制度以及劳务派遣协议的内容。

（2）建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训。

（3）依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇。

（4）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。

##### 知识点 10 劳务派遣

（5）督促用工单位依法提供劳动保护和劳动安全卫生条件。

（6）依法出具解除或者终止劳动合同的证明。

（7）协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷。

（8）不得克扣劳动报酬（同工同酬）。

（9）不得向被派遣劳动者收取费用。

（10）在跨地区派遣劳动者时，应当保证被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，符合用工单位所在地规定的标准。

(11) 因劳务派遣单位存在违法行为，给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

(12) 劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

#### 知识点 10 劳务派遣

##### (五) 被派遣劳动者的权利

(1) 享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

(2) 有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

(3) 可以与劳务派遣单位协商一致解除劳动合同，也可以在劳务派遣单位存在《劳动合同法》第三十八条规定的情形时，与其解除劳动合同。

(4) 提前 30 日以书面形式通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。被派遣劳动者在试用期内提前 3 日通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。劳务派遣单位应当将被派遣劳动者通知解除劳动合同的情况及时告知用工单位。

#### 知识点 10 劳务派遣

##### (六) 用工单位的法定义务

(1) 不得向被派遣劳动者收取费用。

(2) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。

(3) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬。

(4) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇。

(5) 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训。

(6) 连续用工的，实行正常的工资调整机制。

(7) 用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

#### 知识点 10 劳务派遣

##### (七) 用工单位退回被派遣劳动者与劳务派遣单位解除或终止劳动合同

被派遣劳动者有以下情形之一，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位可以依法解除劳动合同：

(1) 被派遣劳动者有《劳动合同法》第 39 条和第 40 条第一项、第二项规定情形，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位可以依法解除劳动合同。

(2) 劳务派遣单位行政许可有效期未延续或者《劳务派遣经营许可证》被撤销、吊销的，已经与被派遣劳动者依法订立的劳动合同应当履行至期限届满。双方协商一致，可以解除劳动合同。

#### 知识点 10 劳务派遣

(3) 劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的，劳动合同终止。用工单位应当与劳务派遣单位妥善安置被派遣劳动者。

(4) 劳务派遣单位与被派遣劳动者解除或终止劳动合同时，应当依法向被派遣劳动者支付经济补偿。

(5) 劳务派遣单位违法解除或终止被派遣劳动者劳动合同，应依照《劳动合同法》规定的经济补偿标准的 2 倍向劳动者支付赔偿金。

### 知识点 10 劳务派遣

#### （八）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：存续时间不超过六个月的岗位；

辅助性：为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；

替代性：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。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。

### 知识点 10 劳务派遣

#### （九）修改《劳动合同法》决定的过渡事项规定

决定于2012年12月2日公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，本决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。

### 知识点 10 劳务派遣

#### （十）违反劳务派遣规定的法律责任

违反规定，未经许可擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处50000元以下的罚款。

劳务派遣单位、用工单位违反有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人5000元以上10000元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

### 知识点 11 非全日制用工

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。《劳动合同法》有关非全日制用工的规定主要有：

（1）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。

### 知识点 11 非全日制用工

（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）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。

（6）非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。

### 历年真题回顾

2013-56. 关于非全日制用工的说法, 错误的是 ( )。

- A. 非全日制用工终止时, 用人单位不向劳动者支付经济补偿
- B. 从事非全日制用工的劳动者与多个用人单位订立劳动合同、时, 后订立的合同不得影响 先 订立合同的履行
- C. 非全日制用工双方可以订立口头协议
- D. 用人单位应当按月向从事非全日制用工劳动者支付劳动报酬

【答案】: D

【解析】: 选项 D 错误, 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。

### 历年真题回顾

2014-78. 关于非全日制用工的说法, 错误的是 ( )。

- A. 非全日制用工是我国企业基本用工形式
- B. 非全日制用工应当订立书面劳动合同
- C. 非全日制用工每周工作时间累计不得超过 24 小时
- D. 非全日制用工双方当事人应当约定试用期
- E. 非全日制用工终止时, 用人单位无须向劳动者支付经济补偿

【答案】: ABD

【解析】: A 错误, 劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。

B 错误, 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

D 错误, 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

### 历年真题回顾

2016-53. 下列情形中属于劳务派遣用工单位义务的是 ( )。

- A. 依法出具解除或终止劳动合同的证明
- B. 依法支付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. 督促劳务派遣单位向被派遣劳动者提供相应的劳动条件

【答案】: B

### 历年真题回顾

2016-59. 关于非全日制用工的说法, 正确的是 ( )。

- A. 非全日制用工双方当事人应当订立书面劳动合同
- B. 非全日制用工双方当事人不得约定试用期
- C. 终止非全日制用工, 用人单位应当向劳动者支付经济补偿金
- D. 非全日制用工周工作时间累计不能超过 20 小时

【答案】: B

### 历年真题回顾

2017-54. 关于非全日制用工的说法正确的是 ( )

- A. 用人单位使用非全日制用工劳动者应当按月支付劳动薪酬
- B. 非全日制用工劳动者的小时计酬标准可以低于当地最低小时工资标准。
- C. 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。
- D. 非全日制用工终止用工时, 用人单位应向劳动者支付终止用工经济补偿金。



### 历年真题回顾

【答案】：C

【解析】：本题考查非全日制用工；《中华人民共和国劳动合同法》有关非全日制用工的规定主要有：1. 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签订劳动合同。但是，后订的劳动合同不得影响先订的劳动合同的履行。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. 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。6. 非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15 日。

### 历年真题回顾

2016-77. 关于劳务派遣的说法，正确的是（ ）。

- A. 劳务派遣单位属于劳动合同法调整的用人单位
- B. 劳务派遣单位与同一被派遣劳动者每派遣一次可以约定一次试用期
- C. 用人单位可以合资设立劳务派遣单位向本单位派遣劳动者
- D. 劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用
- E. 劳务派遣用工是我国企业基本用工形式

【答案】：AD

### 历年真题回顾

2017-77. 劳动派遣单位的法定义务包括（ ）

- A. 依法支付被派遣劳动者的劳动报酬
- B. 依法向被派遣劳动者提供相应的劳动条件
- C. 依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费
- D. 不得向被派遣劳动者收取费用
- E. 依法向被派遣劳动者支付加班费

【答案】：ACD

【解析】：本题考查派遣单位的法定义务。选项 B 和选项 E 是用人单位的法定义务。

### 历年真题回顾

2013 年案例

2013 年 8 月 1 日，甲公司与乙劳务派遣公司开始商洽订立劳务派遣协议事宜。甲公司人力资源部张经理对乙劳务派遣公司是否具有订立劳务派遣协议资格提出疑义。乙劳务派遣公司李经理当场表态，乙劳务派遣公司从 2005 年就开展劳务派遣业务，所订立的劳务派遣协议至今履行良好。李经理请张经理放心，乙劳务派遣公司从事劳务派遣业务一向守法合规。经过一段时间的洽商，张经理向公司总经理办公会报告了洽商进展情况。

会上，总经理要求张经理研究三个问题：一是全国人大常委会对《劳动合同法》进行修改后，乙劳务派遣公司从事劳务派遣业务是否符合法律规定？二是按照修改后的《劳动合同法》，公司的哪些岗位可以使用劳务派遣人员？三是公司在 2011 年与丙劳务派遣公司订立的为期 3 年的劳务派遣协议还能继续履行吗？张经理带着问题找到公司聘用的法律顾问。法律顾问逐一解答了张经理的问题。

### 历年真题回顾

2013-97. 关于甲公司与乙劳务派遣公司订立劳务派遣协议的说法, 正确的是 ( )。

- A. 乙劳务派遣公司派遣劳动者到甲公司应当订立劳务派遣协议
- B. 甲公司与乙劳务派遣公司订立的劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量等内容
- C. 乙劳务派遣公司与被派遣劳动者订立的劳动合同可以替代劳务派遣协议
- D. 甲公司应当根据工作岗位的实际需要与乙劳务派遣公司确定派遣期限, 不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议

#### 历年真题回顾

【答案】: ABD

【解析】: 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限, 不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

#### 历年真题回顾

2013-98. 根据全国人大常委会关于修改劳动合同法的决定, 2013 年 7 月 1 日后, 乙劳务派遣公司派遣劳动者到甲公司须 ( )。

- A. 经工商行政管理部门审批
- B. 获得乙劳务派遣公司工会同意
- C. 经甲公司职工代表大会批准
- D. 取得经营劳务派遣业务行政许可

【答案】: D

【解析】: 2012 年 12 月 28 日, 第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议决定对《劳动合同法》有关劳务派遣的规定作出修改, 自 2013 年 7 月 1 日起施行。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; 经许可的, 依法办理相应的公司登记。未经许可, 任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

#### 历年真题回顾

2013-99. 甲公司只能在 ( ) 工作岗位上使用被派遣劳动者。

- A. 临时性
- B. 灵活性
- C. 辅助性
- D. 替代性

【答案】: ACD

【解析】: 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。

#### 历年真题回顾

2013-100. 关于甲公司在 2011 年与丙劳务派遣公司订立的为期 3 年的劳务派遣协议能否继续履行的说法, 正确的是 ( )。

- A. 该劳务派遣协议自 2013 年 7 月 1 日起不得继续履行
- B. 该劳务派遣协议内容不符合同工同酬规定的, 应当依法进行调整
- C. 该劳务派遣协议不受全国人大常委会修改劳动合同法决定的影响, 继续履行至期限届满
- D. 该劳务派遣协议须经甲公司所在地劳动行政部门批准, 方可继续履行

### 历年真题回顾

【答案】：B

【解析】：11 届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议决定于 2012 年 12 月 2 日公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满,但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合该决定关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法 的规定的,应当依照该决定进行调整。

### 历年真题回顾

2014 年案例

甲投资公司（以下简称甲公司）与乙国有企业（以下简称乙企业）以甲公司出资金乙企业提供场地的方式成立了一家大型超市。超市成立后，与丙劳务派遣公司（以下简称丙公司）签订劳务派遣协议，由丙公司派遣李某到超市工作。不久，甲公司与乙企业产生纠纷，导致超市停业。超市于是将李某退回丙公司，丙公司以李某经调整工作岗位仍不胜任工作为由解除了李某的劳动合同。李某认为，其在超市的工作岗位属于法律规定禁止实施劳务派遣的范围，遂向劳动行政部门投诉，要求追究超市和甲乙丙三家公司的法律责任。

### 历年真题回顾

2014-97. 李某的用人单位是（ ）。

- A. 甲公司
- B. 乙企业
- C. 丙公司
- D. 超市

【答案】：C

【解析】：劳务派遣单位属于《劳动合同法》调整的用人单位，其应当履行用人单位对劳动者的义务。

### 历年真题回顾

2014-98. 关于超市将李某退回丙公司的说法，正确的是（ ）。

- A. 超市可以因决定提前解散而将李某退回丙公司
- B. 超市可以因甲公司拒绝承担出资责任而将李某退回丙公司
- C. 超市可以因乙企业收回场地而将李某退回丙公司
- D. 超市可以自行决定将李某退回丙公司

【答案】：A

【解析】：用工单位有下列情形之一的，可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：①用工单位有《劳动合同法》第四十条第三项、第四十一条规定的情形；②用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营；③劳务派遣协议期满终止。

### 历年真题回顾

2014-99. 丙公司解除李某劳动合同，符合法律规定的做法是（ ）。

- A. 李某因被超市退回，丙公司在解除与李某的劳动合同时无须支付经济补偿
- B. 丙公司解除与李某的劳动合同时无须考虑李某被退回的原因
- C. 李某经调整工作岗位仍不胜任工作而被退回，丙公司可以解除与李某的劳动合同
- D. 丙公司只可在与李某协商一致的情况下才能解除劳动合同

【答案】：C

【解析】：根据《劳动合同法》第四十条第二项规定的情形，“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”，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。

### 历年真题回顾

2014-100. 超市在（ ）岗位上使用李某不符合《劳动合同法》的规定。

- A. 临时性工作
- B. 辅助性工作
- C. 主营业务工作
- D. 替代性工作

【答案】：C

【解析】：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。

### 历年真题回顾

2015 年案例

王某于 2010 年 8 月 20 日应聘到甲公司工作，订立了为期 5 年的劳动合同，约定人事管理岗位工作和月工资为 4000 元等事项。劳动合同还约定公司给予其社会保障补贴，不再为其缴纳社会保险费。2014 年 6 月 10 日，王某以甲公司未依法缴纳社会保险费为由提出解除劳动合同，要求甲公司为其补缴社会保险费，并支付解除劳动合同经济补偿。双方协商不成，王某向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

### 历年真题回顾

2015-99. 关于王某解除劳动合同的说法，正确的是（ ）。

- A. 甲公司于王某订立的劳动合同期限未满，王某不得要求解除劳动合同
- B. 王某提出解除劳动合同的理由符合劳动合同法规定
- C. 王某要求甲公司支付解除劳动合同经济补偿符合劳动合同法规定
- D. 甲公司于王某的约定是双方真实意思表示，应当受到法律保护

【答案】：BC

【解析】：《劳动合同法》第三十八条规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同，劳动者依照《劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当给予劳动者经济补偿。社会保险是由国家立法规范，面向劳动者建立的一种强制性社会保障制度，用人单位与劳动者关于少缴或不缴社会保险费的约定都是无效的。

### 历年真题回顾

2015-100. 如果甲公司应当依法支付王某解除劳动合同经济补偿，且王某的月工资始终是 4000 元，甲公司应支付经济补偿（ ）。

- A. 16000 元
- B. 14000 元
- C. 12000 元
- D. 4000 元

【答案】：A

【解析】：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满 1 年支付 1 个月工资的标准向劳动

者支付。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。王某于 2010 年 8 月 20 日至 2014 年 6 月 10 日在甲公司工作，按工作 4 年计算，甲公司应支付 4 个月的经济补偿，即  $4000 \times 4 = 16000$  元。