

经济法基础模拟测试

第八章 劳动合同与社会保险法律制度

本章主要介绍劳动合同、社会保险的相关内容。

本章考查重点主要包括：劳动合同的签订、合同必备条款、合同可备条款、合同的解除终止、劳务派遣、劳动仲裁、基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险等。

本章考核题型涉及单选题、多选题、判断题和不定项选择题。本章数字规定内容较多，在理解的基础上适当记忆。

【题目练习】

一、单项选择题

1. 下列情形中，职工可以享受当年的年休假的是（ ）。

- A. 职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的
- B. 职工请事假累计 20 天以上且单位已扣除了相应工资
- C. 累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的
- D. 累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 3 个月以上的

【正确答案】B

【答案解析】职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的，不享受当年的年休假。选项 B 中，单位已扣除了请事假期间的工资，因此职工可以享受当年的年休假。

2. A 公司与周某签订三年期固定期限劳动合同，其试用期不得超过（ ）。

- A. 6 个月
- B. 2 个月
- C. 1 个月
- D. 3 个月

【正确答案】A

【答案解析】劳动合同期限 3 个月以上不满 1 年的，试用期不得超过 1 个月；劳动合同期限 1 年以上不满 3 年的，试用期不得超过 2 个月；3 年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过 6 个月。

3. 在某上市公司工作的杨某工作年限为 16 年，2009 年公司因盈利不佳，符合可裁减人员规定而与杨某解除劳动合同，当时杨某月工资为 6 400 元，当地职工月平均工资为 3 500 元，杨某可以得到的经济补偿金为（ ）。

- A. 76 800 元
- B. 102 400 元
- C. 126 000 元
- D. 168 000 元

【正确答案】B

【答案解析】劳动者月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三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本题中杨某月工资为 6 400 元，并没有高于当地职工月平均工资 3 500 元的三倍。直接按照正常年限计算即可。所以他的经济补偿金 = 工作年限 × 月工资 = 16 × 6 400 = 102 400（元）。

二、多项选择题

1. 劳动者发生伤亡的下列情形中，应当认定为工伤的有（ ）。

- A. 吴某在车间工作期间因醉酒导致自身受伤
- B. 保安万某在工作期间因履行工作职责被打伤
- C. 陈某在上班途中，受到非本人主要责任交通事故伤害的
- D. 赵某在外地出差期间登山游玩时摔伤

【正确答案】BC

【答案解析】选项 A，由于醉酒导致受伤不认定为工伤；选项 D，与工作无直接联系，不能认定为工伤。

2. 根据劳动合同法律制度的规定，下列关于劳动报酬支付的表述中，正确的有（ ）。

- A. 用人单位应当向劳动者支付婚丧假期间的工资
- B. 用人单位不得以实物及有价证券代替货币支付工资
- C. 用人单位与劳动者约定的支付工资日期遇节假日的，应顺延至最近的工作日支付
- D. 对在五四青年节（工作日）照常工作的青年职工，用人单位应支付工资报酬但不支付加班工资

【正确答案】ABD

【答案解析】选项 C，工资的发放如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。

3. 用人单位与劳动者签订服务期协议，下列情形中，劳动者在解除劳动合同时，不用支付违约金的有（ ）。

- A. 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件
- B. 用人单位未及时足额支付劳动报酬
- C. 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费
- D. 用人单位以欺诈的手段，使劳动者在违背真实意思的情况下订立劳动合同

【正确答案】ABCD

【答案解析】用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照下述情形的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金：（1）用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（2）用人单位未及时足额支付劳动报酬的；（3）用人单位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）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）用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（7）用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；（8）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

三、判断题

1. 丧葬补助金，为 12 个月的统筹地区上年度职工月平均工资。（ ）

【正确答案】N

【答案解析】丧葬补助金，为 6 个月的统筹地区上年度职工月平均工资。

2. 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。变更劳动合同，应当采用书面形式。（ ）

【正确答案】Y

3. 工伤保险费应该由职工和用人单位按一定的比例共同缴纳。（ ）

【正确答案】N

【答案解析】职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。

四、不定项选择题

1.2019 年 4 月 1 日,甲公司录用王某、郑某到公司工作并与 2 人口头约定,试用期为 3 个月,试用期月工资为 2 000 元;试用期内被证明不符合录用条件的,公司可随时通知解除劳动合同且不支付经济补偿;试用期满订立 1 年期(试用期不计入合同期限)劳动合同,月工资提高至 2 500 元。

2019 年 7 月 1 日,试用期满,甲公司与王某订立了 1 年期劳动合同。同日,甲公司拟与郑某订立合同时,郑某拒绝签订劳动合同。

2019 年 12 月王某因家庭原因欲解除与甲公司的劳动合同。

已知,甲公司所在地最低月工资标准为 1 800 元。

要求:

根据上述资料,不考虑其他因素,分析回答下列小题。

(1) 甲公司与王某、郑某约定的下列试用期条款中,符合法律规定的是()。

- A.试用期不计入劳动合同期限
- B.试用期内被证明不符合录用条件的,公司可随时通知解除合同且不支付经济补偿
- C.劳动合同期限 1 年,试用期 3 个月
- D.月工资 2 500 元,试用期月工资 2 000 元

【正确答案】BD

【答案解析】选项 A,试用期包含在劳动合同期限内;选项 B,劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可随时通知劳动者解除劳动关系,不需向劳动者支付经济补偿;选项 C,劳动合同期限 1 年以上不满 3 年的,试用期不得超过 2 个月;选项 D,劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的 80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准,劳动者月工资 2 500,试用期工资 2 000 符合规定。

(2) 关于试用期已履行及甲公司与王某订立书面劳动合同法律后果的下列表述中正确的是()。

- A.甲公司应向王某支付 2 500 元的试用期赔偿金
- B.自订立书面劳动合同时起,甲公司与王某开始建立劳动关系
- C.甲公司不得再与王某约定试用期
- D.甲公司应向王某支付自 2019 年 5 月 1 日起至 6 月 30 日止的 2 倍工资

【正确答案】ACD

【答案解析】选项 A,违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。本题中,劳动者试用期满月工资为 2 500 元,已经履行的超过法定试用期的期间为 1 个月,因此应当支付 2 500 元的试用期赔偿金。选项 B,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。选项 C,同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。选项 D,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,应当自“用工之日起满 1 个月的次日起,至补订书面劳动合同的前 1 日”,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) 关于郑某拒绝与甲公司订立书面劳动合同法律后果的下列表述中,正确的是()。

- A.甲公司应向郑某支付经济补偿
- B.甲公司应书面通知郑某终止劳动关系
- C.甲公司应继续履行与郑某的口头合同

D.视为甲公司已与郑某订立了无固定期限劳动合同

【正确答案】AB

【答案解析】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，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；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。

(4) 王某应提前一定期限以书面形式通知甲公司方可解除劳动合同，该期限为 ()。

A.10 日

B.3 日

C.30 日

D.15 日

【正确答案】C

【答案解析】劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位可解除劳动合同，在试用期内提前 3 日通知即可。

2.甲企业 2016 年 1 月，与乙劳务派遣公司签订劳务派遣协议。乙劳务派遣公司派遣赵某到甲企业从事技术工作，为期 1 年。到期后，两单位未再给赵某安排工作，也未再向其支付任何报酬。赵某于 2017 年 3 月份提出解除劳动合同。

2017 年 10 月 1 日，甲企业招聘李某为该企业职工，双方订立的劳动合同约定：合同期限 2 年，工资 4 000 元，试用期 3 个月，试用期内工资 3 000 元（用人单位所在地的最低工资标准为 2 500 元）。合同期内李某自愿放弃带薪年假。已知李某已经参加工作 2 年。

要求：

根据上述资料，不考虑其他因素，分析回答下列小题。

(1) 下列关于甲企业以劳务派遣形式用工的表述中，正确的是 ()。

A.劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施

B.临时性工作岗位要求是存续时间不超过 1 年的岗位

C.甲企业与赵某之间无劳动关系

D.甲企业是用工单位，乙公司是用人单位

【正确答案】ACD

【答案解析】劳动合同用工是我国企业的基本用工形式，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，选项 A 正确；临时性工作岗位要求是存续时间不超过 6 个月的岗位，选项 B 错误；被派遣劳动者不与用工单位签订劳动合同、发生劳动关系，而是与派遣单位存在劳动关系，选项 C 正确；劳务派遣单位是用人单位，接受以劳务派遣形式用工的单位是用工单位，选项 D 正确。

(2) 下列关于被派遣劳动者赵某的相关做法，正确的是 ()。

A.2016 年间，赵某应从甲企业领取工资

B.2017 年 1 月 1 日起，赵某应从乙劳务派遣公司领取工资

C.自欠发工资起，赵某可以随时通知乙劳务派遣公司解除劳动合同

D.赵某可从甲企业与乙劳务派遣公司获得经济补偿金

【正确答案】BC

【答案解析】劳务派遣单位向被派遣劳动者按月支付劳动报酬，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，选项 A 错误，选项 B 正确；用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以随时通知解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿，选项 C 正确，选项 D 错误。

(3) 根据劳动合同法的有关规定，下列关于与李某订立的劳动合同说法中正确的是()。

- A. 甲企业与李某约定的试用期符合法律规定
- B. 劳动合同期限 1 年以上不满 3 年的，试用期不得超过 2 个月
- C. 双方约定的试用期工资符合法律规定
- D. “合同期内李某自愿放弃带薪年假”属无效条款

【正确答案】BD

【答案解析】劳动合同期限在 1 年以上不满 3 年的，试用期不得超过 2 个月，选项 A 错误，选项 B 正确。劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的 80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。最低应为 $4\,000 \times 80\% = 3\,200$ (元)，选项 C 错误。用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的，该合同无效或部分无效，选项 D 正确。

(4) 李某在甲企业 2017 年可以享有的带薪年假为()。

- A. 1.5 天
- B. 5 天
- C. 1 天
- D. 2 天

【正确答案】C

【答案解析】李某工作期限为 2 年，则其可以享有带薪年假 5 天，还可在新单位享受的年假是：(当年度在本单位剩余日历天数/365) × 职工本人全年应当享受的年假天数 = $92/365 \times 5 = 1.26$ (天)，不满一天的部分不安排休假。因此可以享受 1 天的年假。

3. 2017 年 3 月 3 日，刘某到甲公司应聘。3 月 5 日签订劳动合同，合同约定：试用期 5 个月，合同期限为 4 年。试用期工资 5 000 元，期满后月工资 10 000 元。刘某 3 月 8 日入职。

2018 年 8 月，双方签订了服务期合同，合同约定培训期 2 个月，服务期从培训结束之日起开始计算，甲公司支付培训费 10 万元。服务期为 4 年。如果刘某违反约定需要支付违约金 20 万元。

2019 年 10 月，刘某因为出国留学提出辞职，甲公司要求其支付违约金。

要求：

根据上述资料，不考虑其他因素，分析回答下列小题。

(1) 刘某与甲公司建立劳动关系的时间是()。

- A. 3 月 3 日
- B. 3 月 5 日
- C. 3 月 8 日
- D. 8 月 5 日

【正确答案】C

【答案解析】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。

(2) 下列关于试用期的表述中,符合法律制度规定的是()。

- A. 约定 5 个月的试用期
- B. 试用期工资 5 000 元
- C. 试用期包含在劳动合同期限内,仅约定试用期,试用期不成立,该期限为劳动合同期限
- D. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期

【正确答案】ACD

【答案解析】选项 A,3 年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过 6 个月。此处约定 5 个月试用期,符合法律规定;选项 B,试用期工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的 80%,因此试用期工资 5 000 元不符合法律制度规定。

(3) 下列关于服务期的表述中,符合法律制度规定的是()。

- A. 服务期为 4 年
- B. 甲公司支付培训费 10 万元
- C. 服务期从培训结束之日开始计算
- D. 违约金 20 万元

【正确答案】ABC

【答案解析】违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。

(4) 刘某辞职需要支付的违约金不得超过()。

- A. 7.5 万元
- B. 10 万元
- C. 20 万元
- D. 12 万元

【正确答案】A

【答案解析】用人单位要求劳动者支付的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。服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用 = $10 \times 3/4 = 7.5$ (万元)。