

《劳动合同法》题库(答案+解析)

一、单选题

1. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同中约定的劳动报酬不明确时，应（ ）。

- A、按照用人单位同岗位职工平均工资确定
- B、按照当地最低工资标准确定
- C、重新协商，协商不成的，适用集体合同规定，没有集体合同或集体合同未规定的，实行同工同酬
- D、由用人单位单方面决定

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同对劳动报酬等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可重新协商；协商不成，适用集体合同规定；无集体合同或未规定的，实行同工同酬。这保障劳动者获取合理报酬，避免因合同漏洞使劳动者权益受损，按层级确定报酬公平合理。故选 C。

2. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同被确认无效，给对方造成损害的，（ ）承担赔偿责任。

- A、仅用人单位承担
- B、仅劳动者承担
- C、有过错的一方承担，双方都有过错的，各自承担相应责任
- D、由劳动行政部门裁定责任归属

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，合同无效赔偿遵循过错原则，若一方过错导致，由过错方担责，若双方都有过错，按各自过错程度分担责任，并非单纯一方担责，劳动行政部门一般不裁定赔偿归属，多督促双方协商或引导司法途径。故选 C。

3. 根据《劳动合同法》规定，非全日制用工每日工作时间不超过（ ）。

- A、三小时
- B、四小时
- C、五小时
- D、六小时

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，非全日制用工每日工作时间不超过四小时。这契合非全日制灵活、短期特点，劳动者可兼顾多份工作或学业等，用人单位也能按需用人，界定工作时长规范双方权利义务。故选 B。

4. 根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照（ ）执行。

- A、劳务派遣单位所在地标准
- B、用工单位所在地标准

- C、劳动者户籍所在地标准
- D、由劳务派遣单位与用工单位协商确定标准

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地标准执行。这保障被派遣劳动者在实际工作地获得与当地劳动者相当待遇，避免因派遣地差异受不公平对待，贴合劳动付出与回报实际场景。故选 B。

5. 根据《劳动合同法》规定，劳务派遣用工是补充形式，只能在（ ）上实施。

- A、所有岗位均可
- B、临时性、辅助性、替代性岗位
- C、核心技术岗位
- D、管理岗位

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性、替代性岗位上实施。这规范劳务派遣适用范围，防止滥用派遣冲击正规用工，保障劳动者职业稳定，维护用工市场秩序，让派遣工用在合理之处。故选 B。

6. 根据《劳动合同法》规定，用人单位在哪些情况下，应当向劳动者每月支付二倍的工资？（ ）

- A、安排劳动者加班
- B、未与劳动者订立书面劳动合同，自用工之日起超过一个月不满一年
- C、克扣劳动者工资
- D、解除劳动合同未提前通知

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同，应当向劳动者每月支付二倍的工资，督促用人单位及时签约，保障劳动者权益确认、劳动关系明晰，加班、克扣工资、未提前通知解约有其他对应法律责任。故选 B。

7. 根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，以下说法正确的是（ ）。

- A、劳动关系自动解除
- B、视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同
- C、用人单位需向劳动者支付双倍工资至补签书面劳动合同之日
- D、劳动者需主动提出订立书面劳动合同，否则用人单位无需担责

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。这是对用人单位不依法签约的法律推定，强化其责任，赋予劳动者

长期稳定就业保障。故选 B。

8. 根据《劳动合同法》规定，非全日制用工，用人单位与劳动者是否必须订立书面劳动合同？（ ）

- A、必须订立书面劳动合同
- B、可以订立口头协议，也可以订立书面劳动合同
- C、不得订立书面劳动合同
- D、只有劳动者要求时才订立书面劳动合同

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，非全日制用工双方当事人可以订立口头协议，不过订立书面劳动合同也被允许，这种灵活性契合非全日制用工短期、灵活特性，降低签约成本，方便双方即时建立劳动关系，保障双方权益。故选 B。

9. 根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当承担何种法律责任？（ ）

- A、无需承担任何责任，继续补签合同即可
- B、应当向劳动者每月支付二倍的工资
- C、向劳动行政部门缴纳罚款，金额为未签合同员工月工资总和
- D、仅需向劳动者书面道歉

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一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二倍的工资。这是为督促用人单位及时与劳动者签订书面合同，保障劳动者权益，明确劳动关系，若用人单位不履行此义务，需付出经济代价，支付双倍工资作为补偿。故选 B。

10. 根据《劳动合同法》规定，用人单位违反劳动法律法规，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予（ ）。 （ ）

- A、警告处分
- B、警告，责令改正，并可以处以罚款
- C、仅罚款
- D、吊销营业执照

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位违反劳动法律法规，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。这约束用人单位遵守工时规定，保障劳动者休息权，先警告促改正，罚款作威慑，防止过度压榨，维护健康用工生态。故选 B。

11. 根据《劳动合同法》规定，劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，其行为（ ）。

- A、视为违反劳动合同
- B、需承担相应经济赔偿责任

- C、不视为违反劳动合同
- D、需接受用人单位内部纪律处分

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。因为此类指令危及劳动者生命安全和身体健康，法律赋予劳动者拒绝权，保障其人身安全，用人单位不得借此追责。故选 C。

12. 根据《劳动合同法》规定，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（ ）。

- A、违约金
- B、赔偿金
- C、补偿金
- D、罚款

【答案】A

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。这保护用人单位商业秘密，约束劳动者行为，违约金作为违约成本。故选 A。

13. 根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位派遣劳动者应当与用工单位订立（ ）。

- A、合作协议
- B、劳务派遣协议
- C、劳务外包协议
- D、人才租赁协议

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位派遣劳动者应当与用工单位订立劳务派遣协议。该协议明确派遣岗位、人员数量、派遣期限、劳动报酬等关键事项，规范双方权利义务，保障被派遣劳动者权益，确保劳务派遣有序开展。故选 B。

14. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系（ ）建立。

- A、劳动合同订立时
- B、用工之日起
- C、劳动者报到时
- D、双方约定的时间

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。这明确劳动关系起始点，以实际用工为准，避免用人单位提前签合同却长期不安排用工，保障劳动者及时进入

工作状态，权益受法律保护。故选 B。

15. 根据《劳动合同法》规定，用人单位解除劳动合同后，未依照法律规定向劳动者支付经济补偿的，由劳动行政部门责令限期支付，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额（ ）的标准向劳动者加付赔偿金。

- A、百分之三十
- B、百分之五十
- C、百分之一百
- D、百分之二百

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，为督促用人单位依法支付经济补偿，保护劳动者权益，法律规定逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十的标准向劳动者加付赔偿金，加大用人单位违法成本，促使其及时履行补偿义务，避免劳动者利益受损。故选 B。

16. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者约定试用期，试用期最长不得超过（ ）。

- A、3 个月
- B、4 个月
- C、5 个月
- D、6 个月

【答案】D

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。这是为防止用人单位滥用试用期，保障劳动者权益，让试用期时长与劳动合同期限合理匹配。故选 D。

17. 根据《劳动合同法》规定，用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以（ ）。

- A、视而不见，等待职工自行维权
- B、与用人单位私下协商，不采取正式措施
- C、依法要求用人单位承担责任
- D、代替职工提起诉讼

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任。工会作为职工代表，有责任维护集体合同权威，保障职工集体权益，要求用人单位改正、担责，协商不成还可依法申请仲裁、提起诉讼。故选 C。

18. 根据《劳动合同法》规定，劳动者在用人单位连续工作满十年，且距法定退休年龄不足十年的，若用人单位进行经济性裁员，能否裁减该劳动者？（ ）

- A、能，按正常裁员程序进行

- B、不能，此类劳动者受特殊保护
- C、需经劳动行政部门批准才能裁减
- D、由用人单位自行决定是否裁减

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，基于对长期服务且临近退休劳动者权益保护，法律规定此类劳动者在用人单位经济性裁员时不能被裁减，保障其就业稳定，避免失业困境，无需额外审批，用人单位无权自行决定违反此规定。故选 B。

19. 根据《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的（ ）。

- A、工作服
- B、工作工具
- C、居民身份证
- D、办公用品

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位不得扣押劳动者居民身份证，这关乎劳动者人身权益与自由择业权，工作服、工作工具、办公用品等虽属工作相关物品，但扣押身份证性质严重，法律严禁，防止用人单位借此控制劳动者。故选 C。

20. 根据《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者哪些情况？（ ）

- A、仅告知工作内容
- B、工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况
- C、只告知劳动报酬
- D、告知公司内部人际关系情况

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。保障劳动者知情权，助其全面了解工作，做出合理就业选择，避免入职后因信息不对称产生纠纷。故选 B。

21. 根据《劳动合同法》规定，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（ ）。

- A、仅基本工资待遇
- B、仅福利待遇
- C、劳动报酬待遇
- D、奖金待遇

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，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

劳动者在服务期期间的劳动报酬待遇。这保障劳动者在服务期内，既能因服务承诺受约束，又能随企业效益、市场行情等合理提升收入，平衡双方利益，激励劳动者履约。故选 C。

22. 根据《劳动合同法》规定，用人单位依照企业破产法规定进行重整，需要裁减人员的，应优先留用（ ）。

- A、家庭经济困难的人员
- B、与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的人员
- C、新入职的年轻员工
- D、工作表现一般的员工

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位重整裁减人员时，应优先留用与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的人员，因其对企业投入多、稳定性强，利于重整过渡；家庭困难不是法定优先留用理由，新入职员工和工作表现一般员工相对缺乏长期贡献与稳定性保障。故选 B。

23. 根据《劳动合同法》规定，用人单位的哪些规章制度违反法律、法规规定，损害劳动者权益的，劳动者可以解除劳动合同？（ ）

- A、考勤制度
- B、所有规章制度
- C、涉及劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等直接关乎劳动者切身利益的规章制度
- D、着装制度

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位的涉及劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等直接关乎劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定，损害劳动者权益的，劳动者可以解除劳动合同。这些是劳动者核心权益领域，制度违法侵权时赋予解除权，保障自身利益，促使企业合规。故选 C。

24. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当（ ）。

- A、立即终止
- B、续延至相应的情形消失时终止
- C、由双方重新协商是否续签
- D、变为无固定期限劳动合同

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。女职工孕期、产期、哺乳期等特殊保护情形，法律强制续延合同保障劳动者权益，稳定劳动关系。故选 B。

25. 根据《劳动合同法》规定，用人单位对已经解除或者终止的劳动合同文本，至少保存（ ）。

- A、半年

- B、一年
- C、二年
- D、五年

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位对已经解除或者终止的劳动合同文本，至少保存二年，便于后续可能出现的劳动纠纷查证、劳动权益追溯、用工数据统计等，半年、一年过短难以满足需求，五年又偏长增加档案管理成本。故选 C。

26. 根据《劳动合同法》规定，非全日制用工双方当事人可以订立（ ）。

- A、书面协议
- B、口头协议
- C、必须公证的协议
- D、只能是电子协议

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。这契合非全日制用工灵活、即时性特点，降低签约成本，方便双方建立短期劳动关系，同时规定虽口头但仍受法律保护。故选 B。

27. 根据《劳动合同法》规定，用人单位违反《劳动合同法》规定，给劳动者造成损害的，应当承担（ ）。

- A、仅行政责任
- B、仅刑事责任
- C、民事赔偿责任
- D、行政责任、刑事责任、民事赔偿责任，视情况而定

【答案】D

【解析】根据《劳动合同法》规定，给劳动者造成损害的，依违法情节、损害程度，可能承担行政责任，如被责令改正、罚款；若构成犯罪，承担刑事责任；必然要承担民事赔偿责任弥补劳动者损失，并非单一责任形式，需全面考量。故选 D。

28. 根据《劳动合同法》规定，用人单位变更劳动合同，未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过（ ），变更后的劳动合同有效。

- A、1个月
- B、2个月
- C、3个月
- D、6个月

【答案】A

【解析】根据《劳动合同法》规定，根据相关司法解释，用人单位变更劳动合同，未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公

序良俗，变更后的劳动合同有效。这兼顾实际用工灵活性与合同规范，避免微小变更都需繁琐书面流程。故选 A。

29. 根据《劳动合同法》规定，经营劳务派遣业务的注册资本不得少于（ ）。

- A、五十万元
- B、一百万元
- C、二百万元
- D、五百万元

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，经营劳务派遣业务的注册资本不得少于二百万元。较高资本要求提高市场准入门槛，保障派遣单位实力，确保能承担对被派遣劳动者义务，如工资发放、社保缴纳等，维护派遣用工稳定。故选 C。

30. 根据《劳动合同法》规定，用人单位裁减人员时，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人以上但占企业职工总数百分之十以上的，应提前（ ）日向工会或者全体职工说明情况。

- A、提前十日
- B、提前十五日
- C、提前二十日
- D、提前三十日

【答案】D

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位裁减人员时，有上述情形的，应提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，方可裁减人员。这保障职工知情权、参与权，让工会或职工有时间反馈，维护劳动关系稳定。故选 D。

31. 根据《劳动合同法》规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以采取（ ）。

- A、默默忍受，等待用人单位自觉补缴
- B、向用人单位提出口头抗议
- C、解除劳动合同，并可要求用人单位支付经济补偿
- D、自行补缴，再向用人单位报销

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位有未依法为劳动者缴纳社会保险费等情形的，劳动者可以解除劳动合同，且依据第四十六条，此种情况下用人单位应当向劳动者支付经济补偿。这保障劳动者社保权益，当用人单位违法不缴社保，劳动者有权解除关系并获补偿，维护自身利益。故选 C。

32. 根据《劳动合同法》规定，劳动者违反劳动合同中约定的保密义务，给用人单位造成损失的，应当承担（ ）。

- A、仅受到用人单位内部纪律处分

- B、向用人单位支付违约金，违约金数额由双方随意约定
- C、赔偿用人单位因此遭受的损失
- D、无需承担责任，因为保密义务未明确法律后果

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动者违反保密义务，损害用人单位利益，依据民法等相关规定，应赔偿用人单位因此遭受的损失。保密义务是合同附随义务，虽可能有违约金约定，但最终以弥补用人单位损失为要，不是仅内部处分了事，违约金也不能随意约定过高或过低，需合理。故选 C。

33. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，首先应（ ）。

- A、由劳动者自行决定
- B、由用人单位单方面确定
- C、用人单位与劳动者可以重新协商
- D、直接申请劳动仲裁

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。重新协商是解决争议第一步，体现双方自主解决问题意愿。故选 C。

34. 根据《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，变更时应当采用（ ）。

- A、口头形式即可
- B、书面形式
- C、电子形式
- D、无需特定形式

【答案】B

【解析】根据《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，变更劳动合同，应当采用书面形式。书面形式明确双方变更意愿、内容，避免日后纠纷，作为合同变更有效证据，保障双方权益。故选 B。

35. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过（ ）。

- A、一个月
- B、二个月
- C、三个月
- D、六个月

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月。该规定旨在防止用人单位滥用试用期，保障劳动者在合理期限内稳定就业，试用期过长会使劳动者权益受损，此条款按合同期限细分试用期上限。故选 B。

36. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同中约定的试用期包含在劳动合同期限内吗？（ ）

- A、不包含，另行计算时间
- B、根据双方协商决定是否包含
- C、包含
- D、部分情况包含，部分情况不包含

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，试用期包含在劳动合同期限内。这是明确的法律规定，如此能清晰界定劳动关系存续时段，保障劳动者在试用期内同样受劳动合同整体约束，用人单位不得借试用期之名规避责任，使双方权利义务在合同期限内连贯统一。故选 C。

37. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者约定服务期的，劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金，违约金的数额（ ）。

- A、由用人单位根据损失大小任意确定
- B、不得超过用人单位提供的培训费用
- C、不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用
- D、按当地职工平均月工资的两倍确定

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动者违反服务期约定支付违约金，是对用人单位培训投入的补偿，数额不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用，既约束劳动者随意离职，又防止用人单位借违约金过度索赔，平衡双方利益，按未履行服务期分摊费用合理。故选 C。

38. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同解除或者终止后，用人单位对该合同文本的保存年限是（ ）。

- A、一年
- B、二年
- C、三年
- D、五年

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同解除或者终止后，用人单位对该合同文本的保存年限是二年。这便于日后查询、核对劳动关系存续期间问题，如劳动纠纷追溯、统计分析用工情况等，要求保存二年是平衡档案管理成本与实际需求。故选 B。

39. 根据《劳动合同法》规定，在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由谁订立行业性集体合同？（ ）

- A、企业单独订立
- B、工会与企业方面代表
- C、劳动行政部门主导订立
- D、职工自发组织订立

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。通过工会与企业代表协商订立，能整合行业力量，平衡行业内劳动关系，为职工争取统一合理权益。故选 B。

40. 根据《劳动合同法》规定，用人单位依法解除劳动合同，应向劳动者支付经济补偿的情形不包括以下哪一项？（ ）

- A、劳动者不胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的
- B、用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的
- C、劳动者严重违反用人单位规章制度的
- D、用人单位依照企业破产法规定进行重整解除劳动合同的

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动者严重违反用人单位规章制度，用人单位可依法解除劳动合同且无需支付经济补偿，这是对用人单位管理自主权的保障，让其能维护良好用工秩序。故选 C。

41. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者约定的竞业限制范围，应限定在（ ）。

- A、与用人单位业务相同或相似的领域
- B、所有行业领域
- C、劳动者自行选择的领域
- D、仅为用人单位核心业务领域

【答案】A

【解析】根据《劳动合同法》规定，竞业限制旨在保护用人单位商业秘密与竞争优势，约定范围应合理，限定在与用人单位业务相同或相似领域，防止劳动者离职后利用原单位资源在直接竞争行业泄密或抢夺业务，不能过宽涵盖所有行业，也非仅核心业务太窄而无法有效保护，更不是劳动者随意决定。故选 A。

42. 根据《劳动合同法》规定，非全日制用工，用人单位支付劳动报酬的周期最长不得超过（ ）。

- A、7 日
- B、10 日
- C、15 日
- D、30 日

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。这契合非全日

制用工灵活特性，保障劳动者及时获取报酬维持生活开销，防止用人单位拖欠，规范支付行为。故选 C。

43. 根据《劳动合同法》规定，非全日制用工，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过（ ）。

- A、三小时
- B、四小时
- C、五小时
- D、六小时

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，非全日制用工，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，契合其灵活就业、短期兼职特点，保障劳动者多渠道灵活就业，也规范用人单位用工时长。故选 B。

44. 根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立多长时间的固定期限劳动合同？（ ）

- A、一年以上
- B、一年半以上
- C、二年以上
- D、三年以上

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。这给予被派遣劳动者相对稳定工作预期，保障其权益，避免劳务派遣单位频繁短期签约，确保劳动者在派遣期间基本权益落实。故选 C。

45. 根据《劳动合同法》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，劳动者可以采取（ ）。

- A、只能默默忍受
- B、向劳动行政部门投诉后继续工作
- C、立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位
- D、等发工资后再离职

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》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。这是法律赋予劳动者紧急避险权，保护其人身安全，免受严重侵害。故选 C。

46. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者建立劳动关系，应当订立什么形式的劳动合同？（ ）

- A、必须是书面劳动合同
- B、可以是口头劳动合同
- C、电子劳动合同
- D、以行业习惯为准

【答案】A

【解析】根据《劳动合同法》规定，为明确双方权利义务，保障劳动关系稳定、劳动者权益，用人单位与劳动者建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，口头合同易引发纠纷、证据难留存，电子合同特殊情况下有适用但需符合规范，不能单纯依行业习惯而定，书面为法定要求。故选 A。

47. 根据《劳动合同法》规定，非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过（ ）。

- A、五日
- B、十日
- C、十五日
- D、二十日

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。这契合非全日制用工灵活特性，保障劳动者及时获取报酬，维持生活开销，同时规范用人单位支付行为，避免拖欠。故选 C。

48. 根据《劳动合同法》规定，集体合同签订后，应当报送（ ）审查。

- A、工商行政管理部门
- B、劳动行政部门
- C、民政部门
- D、司法部门

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，集体合同签订后，应当报送劳动行政部门审查，劳动行政部门审核合同合法性、公平性，保障职工群体权益，确保合同符合劳动法规、行业标准，工商、民政、司法部门不承担此项专业审查职责。故选 B。

49. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于（ ）。（ ）

- A、本单位平均水平
- B、当地政府规定的最低标准
- C、行业平均水平
- D、劳动者期望的最低标准

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地政府规定的最低标准。这是保障劳动者基本生存、生活质量底线，各地依经济水平定标准，防止用人单位过度逐利压低待遇，维护社会公平正义。故选 B。

50. 根据《劳动合同法》规定，经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请（ ）。

- A、备案登记

- B、行政许可
- C、资质认证
- D、营业执照

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。这规范劳务派遣市场准入，确保经营主体合规，保障被派遣劳动者权益。故选 B。

51. 根据《劳动合同法》规定，用人单位经济性裁员时，裁减人员方案需向（ ）。

- A、工商行政管理部门
- B、劳动行政部门
- C、税务部门
- D、行业协会

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位经济性裁员，裁减人员方案需向劳动行政部门报告，劳动行政部门监督审查，确保裁员依法依规，保障劳动者权益、维护就业稳定，工商、税务、行业协会不负责此项监管。故选 B。

52. 根据《劳动合同法》规定，用人单位依法解除劳动合同时，工会认为不适当的，有权（ ）。

- A、要求用人单位重新考虑
- B、直接代替用人单位作出决定
- C、向劳动行政部门投诉用人单位
- D、对用人单位进行经济处罚

【答案】A

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。工会认为不适当的，有权要求用人单位重新考虑。工会维护职工权益，监督用人单位解除行为合法性，提出异议促使重新审视，保障劳动关系和谐稳定。故选 A。

53. 根据《劳动合同法》规定，劳动者在试用期内提前几日通知用人单位，可以解除劳动合同？（ ）

- A、提前一日
- B、提前三日
- C、提前五日
- D、提前十日

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。此规定平衡用人单位与劳动者权益，既给予劳动者一定自主择业权，又让用人单位有时间安排工作交接等事宜，三日是

兼顾双方的合理期限。故选 B。

54. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者约定竞业限制的期限，不得超过（ ）。

- A、一年
- B、二年
- C、三年
- D、五年

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者约定竞业限制的期限，不得超过二年。这平衡企业商业秘密保护需求与劳动者择业权，过长限制阻碍劳动者职业发展，二年内可合理约束防止泄密，期满后劳动者自由择业。故选 B。

55. 根据《劳动合同法》规定，集体合同草案应当提交（ ）讨论通过。

- A、企业管理层会议
- B、职工代表大会或者全体职工会议
- C、劳动行政部门会议
- D、工会会员代表大会

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工会议讨论通过。因为集体合同关乎职工群体利益，需职工代表或全体职工参与决策，表达诉求、形成合意，确保合同公平反映职工意愿，维护集体劳动权益。故选 B。

56. 根据《劳动合同法》规定，用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予（ ）处罚。

- A、警告处分
- B、罚款
- C、行政拘留
- D、吊销营业执照

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚，通常是处以罚款。扣押证件侵害劳动者人身权益，罚款作为惩戒手段督促用人单位改正，维护劳动者合法权益。故选 B。

57. 根据《劳动合同法》规定，固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定何种内容的劳动合同？（ ）

- A、工作任务完成期限
- B、无确定终止时间
- C、合同终止时间

D、试用期时长

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。与无固定期限合同、以完成一定工作任务为期限合同相区分，明确双方劳动关系存续期限，便于双方规划。故选 C。

58. 根据《劳动合同法》规定，劳务派遣用工中，用工单位应当对被派遣劳动者履行（ ）。

- A、与劳务派遣单位相同职责
- B、仅提供工作岗位
- C、执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护等
- D、负责被派遣劳动者的招聘与辞退

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用工单位虽不是直接用人单位，但使用被派遣劳动者时，要执行国家劳动标准，提供适配劳动条件、劳动保护，保障劳动者工作安全、待遇合理，职责不同于派遣单位，不止提供岗位，招聘辞退多由派遣单位负责。故选 C。

59. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同期满，劳动合同应当（ ）。

- A、自动终止，无需任何手续
- B、用人单位必须立即与劳动者续签
- C、若双方无异议，自动延续
- D、除法定情形外，劳动合同终止，但用人单位应出具终止证明

【答案】D

【解析】根据《劳动合同法》规定，一般情况下，劳动合同期满，除有本法第四十二条规定的如女职工三期等法定续延情形外，劳动合同终止，用人单位有义务出具终止证明，保障劳动者后续求职、社保衔接等权益，并非自动延续，也不是必须立即续签，结束劳动关系需规范流程。故选 D。

60. 根据《劳动合同法》规定，用人单位安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的（ ）的工资报酬。

- A、百分之一百
- B、百分之一百五十
- C、百分之二百
- D、百分之三百

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位安排劳动者延长工作时间，需支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬，这是对劳动者额外劳动付出的补偿，保障劳动者休息权与劳动付出对等回报，不同加班情形对应不同报酬比例，延长工作时间适用此标准。故选 B。

61. 根据《劳动合同法》规定，劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权采取（ ）。
- A、必须服从指挥，事后向有关部门反映
 - B、有权拒绝执行，且不视为违反劳动合同
 - C、先执行，若出现危险再停止作业
 - D、向同事求助，共同抵制

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。因为此类指令危及劳动者生命安全和身体健康，法律赋予劳动者拒绝权，保障其人身安全，用人单位不得借此追责。故选 B。

62. 根据《劳动合同法》规定，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（ ）。
- A、基本工资
 - B、绩效工资
 - C、劳动报酬
 - D、加班补贴

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。劳动报酬涵盖基本工资、绩效工资等多种形式，这是用人单位基本义务，保障劳动者付出与收获对等，维持生计、实现劳动力价值。故选 C。

63. 根据《劳动合同法》规定，用人单位违法解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当（ ）。
- A、拒绝劳动者请求，支付赔偿金
 - B、与劳动者重新协商劳动合同条款
 - C、应当继续履行劳动合同
 - D、仅给予书面道歉，不做实质性行动

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位违法解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行。法律优先保障劳动者的就业意愿，若用人单位违法解除合同，需纠正错误行为，继续履行原合同义务，维护劳动关系稳定，只有劳动者不要求继续履行时，才支付赔偿金。故选 C。

64. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当符合（ ）。
- A、劳动者在该用人单位连续工作满 8 年
 - B、连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的
 - C、用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满

10 年且距法定退休年龄不足 10 年的

D、B 和 C 选项情况均符合

【答案】 D

【解析】根据《劳动合同法》规定，有连续订立二次固定期限劳动合同等情形，以及用人单位初次实行劳动合同制度或国有企业改制时特定情形，应当订立无固定期限劳动合同。这给予长期服务、符合条件劳动者稳定就业保障，平衡劳动关系。故选 D。

65. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同中约定的违约金，在什么情况下用人单位可以要求劳动者支付？（ ）

- A、只要劳动者提出辞职
- B、劳动者违反服务期约定或竞业限制约定
- C、用人单位经营困难时
- D、劳动者请假天数过多

【答案】 B

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同中违约金设置有严格限定，用人单位只有在劳动者违反服务期约定，如提前离职未完成服务年限，或违反竞业限制约定，泄露商业秘密、到竞争单位就职等损害用人单位利益情形下，才可要求支付违约金，并非劳动者辞职、请假多或用人单位经营问题就可随意主张。故选 B。

66. 根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位应当对被派遣劳动者履行哪些义务？（ ）

- A、仅负责派遣，后续不管
- B、支付劳动报酬、缴纳社会保险费、提供劳动保护等
- C、只负责与用工单位协调关系
- D、督促被派遣劳动者遵守用工单位规定

【答案】 B

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位作为用人单位，要承担诸多基本义务，像支付劳动报酬确保劳动者收入、缴纳社会保险费保障权益、提供劳动保护维护工作安全等，并非只负责派遣或单纯协调关系，督促遵守规定是一方面，核心是保障劳动者基本劳动权益。故选 B。

67. 根据《劳动合同法》规定，用人单位违反劳动法律法规，延长劳动者工作时间的，劳动行政部门可对用人单位采取（ ）。

- A、责令改正，给予警告，并处以罚款
- B、仅责令改正
- C、吊销营业执照
- D、要求用人单位向劳动者支付高额加班费

【答案】 A

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位违反工时规定，劳动行政部门首先责令改正，给予警告，督促其合规，若情节严重可并处以罚款。这约束用人单位保障劳动者休息权，避免过度压榨，先警示再处罚，维护健

康用工生态，吊销执照多针对严重违法失信，高额加班费非行政直接要求。故选 A。

68. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同对工作地点约定不明确，双方又协商不成的，（ ）。

- A、以用人单位注册地为准
- B、以劳动者户籍所在地为准
- C、以用人单位主要办事机构所在地为准
- D、根据劳动者实际工作地点确定，若劳动者工作地点不固定，以其经常居住地为准

【答案】D

【解析】根据《劳动合同法》规定，当劳动合同对工作地点约定不明确且协商无果时，通常根据劳动者实际工作地点确定，若劳动者工作地点不固定，以其经常居住地为准。这贴合实际用工，保障劳动者通勤便利、生活稳定，避免因地点不明纠纷，注册地、户籍所在地、主要办事机构所在地不一定是实际工作地。故选 D。

69. 根据《劳动合同法》规定，劳动者在同一用人单位连续工作满（ ），若劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。

- A、五年
- B、十年
- C、十五年
- D、二十年

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动者在同一用人单位连续工作满十年，若劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。这一规定旨在保护长期服务于同一单位劳动者的权益，使其获得相对稳定的就业保障，避免用人单位随意终止劳动关系。故选 B。

70. 根据《劳动合同法》规定，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（ ）。

- A、加班补贴
- B、加班费
- C、额外奖金
- D、绩效奖励

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。加班费是对劳动者额外劳动付出的补偿，按法定标准计算，确保劳动者加班权益，防止用人单位无偿占用劳动者休息时间。故选 B。

71. 根据《劳动合同法》规定，集体合同期满后，双方应在（ ）内重新签。

- A、15 日
- B、30 日
- C、60 日

D、90 日

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，通常按照劳动法规及实践惯例，集体合同期满后，双方应在 60 日内重新签订。这给予双方足够时间协商新合同条款，保障职工群体权益持续稳定，避免合同空窗期导致劳动标准不明、纠纷频发，确保企业用工有序。故选 C。

72. 根据《劳动合同法》规定，劳动者提前（ ）以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

A、十五日

B、二十日

C、三十日

D、六十日

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。这给予用人单位安排人员接替、工作交接时间，平衡双方权益，劳动者有择业自由，同时让企业平稳过渡，避免生产经营受冲击。故选 C。

73. 根据《劳动合同法》规定，用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担（ ）。

A、刑事责任

B、行政责任

C、赔偿责任

D、纪律处分责任

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。劳动合同文本是劳动者维权依据，未交付损害其知情权、证据留存权，用人单位需赔偿由此导致劳动者权益受损部分。故选 C。

74. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同被确认无效后，劳动者已付出劳动的，用人单位应按（ ）支付劳动报酬。

A、当地最低工资标准

B、参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定

C、由用人单位自行决定

D、按劳动者要求的数额支付

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬，数额参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。这保障劳动者付出有合理回报，避免用

人单位因合同无效逃避支付报酬责任，以同类岗位报酬为参照公平合理。故选 B。

75. 根据《劳动合同法》规定，用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担（ ）。

- A、不承担责任，由劳动者自行负责
- B、仅承担道义上的责任，向其他用人单位道歉
- C、与劳动者承担连带赔偿责任
- D、承担行政罚款责任

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。此规定约束用人单位规范招人，防止恶意挖角、扰乱用工秩序，保护原用人单位权益，促使新用人单位审慎核查。故选 C。

76. 根据《劳动合同法》规定，用人单位以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人（ ）的标准处以罚款。

- A、五百元
- B、一千元
- C、二千元
- D、五千元

【答案】A

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款。这杜绝用人单位非法敛财，保护劳动者财产权，罚款惩戒促使其改正，维护公平就业环境，通常按五百元起点罚款。故选 A。

77. 根据《劳动合同法》规定，用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位，这是为了防止（ ）。

- A、劳动者工作过于劳累
- B、劳务派遣单位利益受损
- C、用工秩序混乱，劳动者权益受损
- D、增加劳动行政部门监管难度

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。若允许再派遣，劳动者权益易被忽视，用工链条混乱，责任主体不明，可能出现多层克扣工资、劳动条件恶化等问题，所以禁止此行为维护用工秩序、保障劳动者权益。故选 C。

78. 根据《劳动合同法》规定，劳动者在用人单位工作期间，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者能否立即解除劳动合同？（ ）

- A、不能，需提前 30 日书面通知用人单位

- B、能，但需先向劳动行政部门投诉，等待处理结果
- C、能，且无需提前通知用人单位
- D、不能，需与用人单位协商一致

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位有未依法为劳动者缴纳社会保险费等情形的，劳动者可以解除劳动合同，且无需提前通知用人单位。这是保障劳动者社保权益，当用人单位违法不缴社保，劳动者有权即时解除关系，维护自身利益。故选 C。

79. 根据《劳动合同法》规定，劳动者在试用期内（ ）通知用人单位，可以解除劳动合同。

- A、提前 1 日
- B、提前 3 日
- C、提前 5 日
- D、提前 7 日

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。此规定平衡用人单位与劳动者权益，既给予劳动者一定自主择业权，又让用人单位有时间安排工作交接等事宜，三日是兼顾双方的合理期限。故选 B。

80. 根据《劳动合同法》规定，用人单位裁减人员后，在（ ）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。

- A、3 个月
- B、6 个月
- C、9 个月
- D、12 个月

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位裁减人员后，在六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。此规定保障被裁减人员再就业机会，减轻裁员对其生活冲击，促使用人单位谨慎裁员，也维护社会就业稳定。故选 B。

81. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同终止后，用人单位应当在（ ）内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

- A、五日
- B、七日
- C、十五日
- D、三十日

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同终止后，用人单位应当在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。这保障劳动者后续就业、社保接续顺畅，避免档案社保滞留影响生活，督促用人单位及时了结劳动关系后续事务。故选 C。

82. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同期满，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，用人单位是否需要支付经济补偿？（ ）

- A、需要，按劳动者工作年限支付
- B、需要，支付一个月工资作为补偿
- C、不需要
- D、视情况而定，由劳动行政部门裁定

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同期满，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。这是因为并非用人单位原因导致合同终止，保障用人单位合理用工权，避免劳动者随意拒绝续订却索要补偿。故选 C。

83. 根据《劳动合同法》规定，县级以上地方人民政府劳动行政部门对用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况进行监督检查，这体现其（ ）。

- A、经济调控职责
- B、市场监管职责
- C、社会管理职责
- D、公共服务职责

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，县级以上地方人民政府劳动行政部门对用人单位劳动时间、休息休假监督检查，是为保障劳动者基本权益，维护社会劳动秩序，属于社会管理范畴。通过监管促使用人单位合规用工，避免过度压榨劳动者，营造健康劳动关系。故选 C。

84. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当遵循（ ）。

- A、用人单位主导原则
- B、劳动者自愿原则
- C、平等自愿、协商一致、诚实信用原则
- D、效益优先原则

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，订立劳动合同双方地位平等，需平等自愿表达意愿，协商一致达成合意，过程中秉持诚实信用，不得欺诈、胁迫等，用人单位主导易侵害劳动者权益，劳动者自愿片面强调一方，效益优先会忽视公平，只有此原则能保障合同合法有效、劳动关系和谐。故选 C。

85. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同的必备条款中，不包括（ ）。

- A、工作内容和工作地点
- B、劳动纪律
- C、职业培训计划
- D、社会保险

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同必备条款包括工作内容、工作地点、社会保险等多方面，用以明确双方基本权利义务，劳动纪律虽未明确列在必备条款里，但常以规章制度形式约束双方，而职业培训计划并非法定必备，用人单位有培训义务但计划细节依企业经营、岗位需求而定，不强制列入合同。故选 C。

86. 根据《劳动合同法》规定，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（ ）。

- A、仅商业秘密
- B、仅知识产权秘密
- C、商业秘密和与知识产权相关的保密事项
- D、公司内部人事任免秘密

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。商业秘密、知识产权关乎企业竞争力、创新成果，约定保密可防泄露，保护企业利益，激励创新研发，构建稳定信任劳动关系。故选 C。

87. 根据《劳动合同法》规定，用人单位在招用劳动者时，以下哪种行为是被禁止的？（ ）

- A、了解劳动者的基本技能
- B、要求劳动者提供学历证明
- C、扣押劳动者的资格证书
- D、询问劳动者的工作经历

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件。资格证书属于劳动者个人证件，扣押行为侵害劳动者权益，阻碍其自由择业，用人单位有权通过合法途径核实劳动者信息，像了解技能、索要学历证明、询问工作经历等正常招聘流程是允许的。故选 C。

88. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同被确认部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分（ ）。

- A、仍然有效
- B、也无效
- C、效力待定
- D、由双方协商决定效力

【答案】A

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同被确认部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

合同部分条款违法违规致无效常见，若全盘否定不利稳定劳动关系，只纠正问题部分，保障整体合同价值，双方按有效部分履行。故选 A。

89. 根据《劳动合同法》规定，劳动者在试用期内，用人单位能否随意解除劳动合同？（ ）

- A、能，无需任何理由
- B、不能，除非劳动者违反重大规章制度
- C、能，只要提前通知劳动者即可
- D、不能，试用期内不得解除劳动合同

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，试用期虽相对灵活，但用人单位不能随意解除劳动合同，只有当劳动者违反用人单位规章制度且达到重大程度，如严重违纪、失职等，或不符合录用条件等法定情形时，方可解除，提前通知不是随意解除的合法理由，试用期也并非绝对禁止解除。故选 B。

90. 根据《劳动合同法》规定，用人单位安排劳动者休息日工作又不能安排补休的，应支付不低于工资的（ ）的工资报酬。

- A、百分之一百
- B、百分之一百五十
- C、百分之二百
- D、百分之三百

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位安排劳动者休息日工作又不能安排补休的，应支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。这是对劳动者休息权被占用的补偿，不同加班情形对应不同补偿标准，休息日加班且无补休适用此比例，保障劳动者权益。故选 C。

91. 根据《劳动合同法》规定，集体合同由（ ）代表企业职工一方与用人单位订立。

- A、企业管理层指定人员
- B、工会
- C、职工个人代表
- D、劳动行政部门推荐人员

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。工会作为职工利益代表者，熟悉职工诉求，能在集体协商中为职工争取合理权益，确保集体合同公平公正。故选 B。

92. 根据《劳动合同法》规定，劳动者在用人单位连续工作满一定年限，依法享受带薪年假，该年限是（ ）。

- A、一年
- B、二年

- C、三年
- D、五年

【答案】A

【解析】根据《劳动合同法》规定，依据相关劳动法规，劳动者在用人单位连续工作满一年，依法享受带薪年假。这保障劳动者休息权，缓解工作疲劳，提升工作生活平衡度，满一年给予休假权益合理，激励劳动者持续就业。故选 A。

93. 根据《劳动合同法》规定，用人单位经济性裁员时，下列哪种人员不属于不得裁减的范围？（ ）

- A、患职业病并被确认丧失劳动能力的
- B、在本单位连续工作满 15 年且距法定退休年龄不足 5 年的
- C、试用期内的员工
- D、女职工在孕期、产期、哺乳期的

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位不得裁减患职业病并被确认丧失劳动能力、在本单位连续工作满一定年限且距退休年龄不足一定年限、女职工处于三期等情形的人员，这些人员处于特殊困难或需要保护阶段。而试用期员工不在此特殊保护名单内，若不符合录用条件等法定情形，用人单位可依法解除合同。故选 C。

94. 根据《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者时，不得要求劳动者提供（ ）。

- A、健康证明
- B、无犯罪记录证明
- C、担保金
- D、学历证明

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，禁止用人单位以担保或者其他名义向劳动者收取财物，担保金属于此类禁止收取范畴，这保护劳动者财产权，防止入职门槛不合理抬高，而健康证明、无犯罪记录证明、学历证明在合理情形下，用人单位有权核实了解。故选 C。

95. 根据《劳动合同法》规定，劳动者与用人单位发生劳动争议，申请仲裁的时效期间为（ ）。

- A、三个月
- B、六个月
- C、一年
- D、二年

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动者与用人单位发生劳动争议，申请仲裁的时效期间为一年，从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算，促使劳动者及时维权，避免证据灭失、纠纷久拖不决，保障劳动关系及时修复、双方权益平衡。故选 C。

96. 根据《劳动合同法》规定，劳动者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（ ）。

- A、只能默默忍受
- B、口头建议
- C、批评、检举和控告
- D、向同事抱怨

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动者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。这赋予劳动者维护自身生命健康权手段，借助公权力监督用人单位改善劳动条件，保障职场安全，避免劳动者处于危险环境。故选 C。

97. 根据《劳动合同法》规定，用人单位的劳动规章制度违反法律、法规规定，损害劳动者权益，劳动行政部门有权采取（ ）。

- A、责令改正，给予警告
- B、直接罚款
- C、吊销营业执照
- D、要求用人单位与劳动者重新协商制度内容

【答案】A

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动行政部门对违法违规劳动规章制度，首先责令用人单位改正，给予警告，促其合规，保障劳动者权益，直接罚款、吊销执照多针对更严重违法情形，重新协商制度内容一般由用人单位内部或协商机制处理，行政部门多从监管督促角度出发。故选 A。

98. 根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位违反本法规定，给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位应承担（ ）。

- A、劳务派遣单位承担主要责任，用工单位承担次要责任
- B、用工单位承担主要责任，劳务派遣单位承担次要责任
- C、按过错比例分担责任
- D、承担连带赔偿责任

【答案】D

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位违反规定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。这强化对被派遣劳动者保护，防止双方推诿，确保劳动者受损权益能得到足额赔偿，促使派遣单位与用工单位规范用工。故选 D。

99. 根据《劳动合同法》规定，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知（ ）。

- A、劳动者本人
- B、劳动行政部门
- C、工会

D、职工代表大会

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。工会可监督用人单位解除行为合法性，维护劳动者权益，若用人单位违法解除，工会有权要求纠正，保障劳动关系稳定。故选C。

100. 根据《劳动合同法》规定，劳动者在工作过程中遭受工伤，用人单位未依法为劳动者缴纳工伤保险费的，谁来支付工伤保险待遇？（ ）

- A、劳动者自行承担
- B、用人单位承担
- C、由劳动行政部门垫付
- D、社会救助机构支付

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位有为劳动者缴纳工伤保险费的法定义务，未履行此义务，当劳动者遭受工伤，工伤保险待遇由用人单位承担，保障劳动者及时获赔、伤病救治，劳动行政部门不垫付，社会救助非工伤待遇支付主体。故选B。

101. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬，其数额如何确定？（ ）

- A、按照当地最低工资标准支付
- B、参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定
- C、由用人单位随意决定
- D、按照劳动者要求的数额支付

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬，数额参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。这保障劳动者付出有合理回报，避免用人单位因合同无效逃避支付报酬责任，以同类岗位报酬为参照公平合理。故选B。

102. 根据《劳动合同法》规定，用人单位违反《劳动合同法》规定解除或者终止劳动合同的，应当依照经济补偿标准的（ ）向劳动者支付赔偿金。

- A、一倍
- B、二倍
- C、三倍
- D、四倍

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照经济补偿标准

的二倍向劳动者支付赔偿金。这严惩用人单位违法解约，加大违法成本，保护劳动者就业稳定权，促使企业依法用工，赔偿二倍经济补偿合理补偿劳动者损失。故选 B。

103. 根据《劳动合同法》规定，用人单位变更名称、法定代表人等事项，对劳动合同有何影响？（ ）

- A、劳动合同自动失效，需重新签订
- B、劳动合同终止，用人单位需支付经济补偿
- C、不影响劳动合同的履行
- D、劳动合同需变更相关信息，但效力待定

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》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。因为用人单位主体实质并未改变，劳动关系存续基础仍在，劳动者权益保障延续，合同按原约定继续执行。故选 C。

104. 根据《劳动合同法》规定，集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准，与劳动合同约定不一致时，应（ ）。

- A、以劳动合同为准
- B、以集体合同为准
- C、取两者平均值
- D、由劳动行政部门裁定

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，集体合同是工会代表职工与用人单位协商订立，目的是保障职工群体利益，当集体合同与劳动合同约定不一致，通常以集体合同为准，因其标准往往基于行业、企业整体情况确定，更具公平性与权威性，劳动行政部门一般不直接裁定执行哪一个。故选 B。

105. 根据《劳动合同法》规定，劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金，违约金的数额不得超过（ ）。

- A、用人单位提供的培训费用
- B、劳动者一个月工资
- C、服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用
- D、当地职工平均月工资的两倍

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动者违反服务期约定支付违约金，是对用人单位培训投入的补偿，数额不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用，既约束劳动者随意离职，又防止用人单位借违约金过度索赔，平衡双方利益，按未履行服务期分摊费用合理。故选 C。

106. 根据《劳动合同法》规定，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，用人单位提前（ ）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。

- A、十日
- B、十五日
- C、二十日
- D、三十日

【答案】D

【解析】根据《劳动合同法》规定，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，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。这给予劳动者缓冲时间找新工作或准备生活安排，兼顾用人单位经营需求与劳动者权益保护。故选 D。

107. 根据《劳动合同法》规定，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（ ）。

- A、按劳动者实际月工资数额支付
- B、按职工月平均工资三倍的数额支付
- C、按当地最低工资标准支付
- D、按用人单位自行决定的数额支付

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。这限制高收入劳动者经济补偿过高，平衡用人单位负担，同时保障劳动者基本权益。故选 B。

108. 根据《劳动合同法》规定，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（ ）。

- A、百分之六十
- B、百分之七十
- C、百分之八十
- D、百分之九十

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，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百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。这保障试用期劳动者基本生活，防用人单位压低试用待遇，兼顾岗位价值与劳动付出。故选 C。

109. 根据《劳动合同法》规定，用人单位经济性裁员后，在多长时间重新招用人员的，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？（ ）

- A、三个月

- B、六个月
- C、九个月
- D、十二个月

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位经济性裁员后，在六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。此规定保障被裁减人员再就业机会，减轻裁员对其生活冲击，促使用人单位谨慎裁员，也维护社会就业稳定。故选 B。

110. 根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位派遣劳动者到用工单位工作，被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，由（ ）承担工伤保险责任。

- A、劳务派遣单位
- B、用工单位
- C、劳务派遣单位和用工单位协商确定
- D、劳动者自行承担

【答案】A

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，由劳务派遣单位承担工伤保险责任。劳务派遣单位作为用人单位，有缴纳工伤保险等保障劳动者权益义务，用工单位虽实际用工但责任划分明确，避免推诿，保障劳动者工伤获赔。故选 A。

111. 根据《劳动合同法》规定，用人单位未足额支付劳动报酬，劳动者向法院申请支付令，法院应当在（ ）内发出支付令。

- A、五日
- B、七日
- C、十五日
- D、三十日

【答案】C

【解析】根据《劳动合同法》规定，依据相关法律规定，劳动者申请支付令后，法院应当在受理申请之日起十五日内发出支付令，督促用人单位及时足额支付劳动报酬，保障劳动者快速获取应得收入，避免长时间权益受损，维护公平正义。故选 C。

112. 根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立何种劳动合同？（ ）

- A、固定期限劳动合同
- B、无固定期限劳动合同
- C、以完成一定工作任务为期限的劳动合同
- D、临时劳动合同

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。这是对用人单位不依法签约的法律推定，强化其责任，赋予劳动者长期稳定就业保障，避免劳动关系不明。故选 B。

113. 根据《劳动合同法》规定，劳动者与用人单位发生劳动争议，调解不成的，当事人一方要求仲裁的，可以向（ ）申请仲裁。

- A、劳动行政部门
- B、劳动争议仲裁委员会
- C、人民法院
- D、工会

【答案】B

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动者与用人单位发生劳动争议，调解不成，当事人一方要求仲裁的，应向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。这是法定劳动争议解决前置程序，劳动行政部门负责监管等，人民法院是仲裁后诉讼阶段受理，工会可协助调解但非仲裁主体。故选 B。

二、多选题

114. 根据《劳动合同法》规定，用人单位在以下哪些方面应当执行国家劳动标准？（ ）

- A、劳动报酬
- B、工作时间
- C、休息休假
- D、劳动安全卫生

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A 项，劳动报酬按国家标准执行保障劳动者合理收入，避免过低薪酬；B 项，规范工作时间防止过度加班；C 项，休息休假是劳动者恢复体力、兼顾生活的必需；D 项，劳动安全卫生关乎生命健康，确保工作环境无隐患。这些方面全方位保障劳动者权益，用人单位必须依标执行。故选 ABCD。

115. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同的哪些内容？（ ）

- A、工作内容
- B、劳动报酬
- C、工作地点
- D、劳动合同期限

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A 项工作内容变更可能因业务调整，协商一致可变动；B 项劳动报酬协商调整合理反映劳动价值变化；C 项工作地点变动关乎通勤等生活成本，需双方认可；D 项合同期限协商更改，适应双方合作意愿改变，只要协商一致，这些关键内容均可依法变更。故选 ABCD。

116. 根据《劳动合同法》规定，劳动者对用人单位的以下哪些规章制度有权要求用人单位修改？（ ）

- A、规定劳动者每天无偿加班两小时的制度
- B、限制劳动者上厕所次数和时间的制度
- C、要求劳动者入职时缴纳高额押金的制度
- D、禁止劳动者在工作场所交流的制度

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，无偿加班违法，损害劳动者休息权，应修改；B项，不合理限制基本生理需求，不人道且可能违反劳动保护规定；C项，入职缴高额押金违法，侵犯财产权；D项，工作场所交流规定若基于合理工作需求，如保密环境，不一定违法，劳动者无权要求修改。故选ABC。

117. 根据《劳动合同法》规定，关于集体合同的订立，以下哪些说法正确？（ ）

- A、集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过
- B、集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立
- C、尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立
- D、集体合同订立后，应当报送劳动行政部门审查

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项经职代会或全体职工讨论，确保集体合同反映职工意愿；B项工会代表职工争取权益，熟悉诉求；C项未建工会时上级工会指导推举代表，保障职工有发声渠道；D项报送审查确保合同合法合规，维护职工群体利益。故选ABCD。

118. 根据《劳动合同法》规定，依据《劳动合同法》，在以下哪些情况下，用人单位必须与劳动者订立无固定期限劳动合同？（ ）

- A、劳动者在该用人单位连续工作满十年的
- B、连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的
- C、用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的
- D、国有企业改制后，新入职员工工作满五年的

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，劳动者连续工作满十年，已为单位长期付出，给予其稳定合同保障；B项，连续二次订立固定期限合同且无违规违纪等情形，续订应签无固定期限合同，防止用人单位频繁短期用工；C项，特殊改制时期，对长期且临近退休员工保护，稳定就业。D项，新入职员工工作满五年不符合法定必须订立无固定期限劳动合同情形。故选ABC。

119. 根据《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者（ ）。

- A、工作内容

- B、工作条件
- C、职业危害
- D、劳动报酬

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项让劳动者了解工作任务，判断适配性；B项工作条件关乎舒适度、安全性；C项职业危害涉及健康风险，需提前知晓；D项劳动报酬是核心关注点。如实告知保障劳动者知情权，利于建立信任劳动关系。故选ABCD。

120. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些情况，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同？（ ）

- 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的
- B、用人单位未及时足额支付劳动报酬的
- C、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的
- D、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

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，劳动保护、条件缺失危及劳动者安全、工作开展；B项，报酬未及时足额支付侵害经济权益；C项，社保未依法缴纳影响劳动者长远福利；D项，违规制度损害劳动者多方面权利，这些情形下赋予劳动者即时解约权，维护自身权益。故选ABCD。

121. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些情况属于用人单位违法解除劳动合同？（ ）

- A、女职工在孕期，用人单位以不胜任工作为由解除劳动合同
- B、劳动者患病在医疗期内，用人单位解除劳动合同
- C、用人单位未提前三十日以书面形式通知劳动者本人，就解除劳动合同
- D、用人单位以经济性裁员为由，裁减了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劳动者

【答案】ABD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，女职工孕期受特殊保护，用人单位不得以不胜任解除；B项，医疗期内解除合同违法，剥夺劳动者养病权益；D项，对长期临近退休人员不得在经济性裁员中裁减。C项，未提前通知不一定违法，若符合法定即时解除情形无需提前。故选ABD。

122. 根据《劳动合同法》规定，依据《劳动合同法》，以下哪些情形下，劳动合同终止？（ ）

- A、劳动合同期满的
- B、劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的
- C、劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的
- D、用人单位被依法宣告破产的

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，劳动合同期满，双方约定的劳动关系存续期结束，合同自然终止；B项，劳动者享受基本养老保险，意味着其进入养老保障阶段，无需再通过劳动获取报酬，劳动合同终止；C

项，劳动者死亡或宣告死亡、失踪，主体不存在，合同无法继续履行；D项，用人单位破产，丧失经营主体资格，无法继续用工，劳动合同终止。故选 ABCD。

123. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些情形下，用人单位应当向劳动者支付两倍工资？（ ）

- A、用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的
- B、用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起
- C、用人单位安排劳动者在休息日加班，未安排补休且未支付加班费的
- D、用人单位克扣劳动者工资的

【答案】AB

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项督促用人单位及时签书面合同，超一月不满一年未签付两倍工资；B项强制要求签无固定期限合同，未履行则付两倍工资。C项休息日加班未补休未付加班费按规定付更高加班费，非两倍工资；D项克扣工资应补发并可能有赔偿，不是两倍工资。故选 AB。

124. 根据《劳动合同法》规定，用人单位安排劳动者加班，应符合（ ）。

- A、一般每日不得超过一小时
- B、因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时
- C、每月不得超过三十六小时
- D、安排加班应当支付加班费

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A、B、C项从加班时长限制用人单位，防止过度压榨劳动者，保障休息权，兼顾企业特殊需求与劳动者承受力；D项支付加班费是对劳动者额外劳动付出补偿，遵循按劳取酬，维护劳动者经济权益。故选 ABCD。

125. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些情形下，用人单位应当向劳动者支付经济补偿？（ ）

- A、用人单位依照企业破产法规定进行重整，解除劳动合同的
- B、劳动合同期满，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
- C、用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者解除劳动合同的
- D、劳动者达到法定退休年龄，劳动合同终止的

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，用人单位依照企业破产法重整，属于法定需支付经济补偿情形，企业变革导致劳动者失业，补偿是对其权益保障；B项，劳动合同期满，用人单位降低条件续订，违背公平原则，劳动者不同意续订应获补偿；C项，用人单位未足额支付报酬，侵害劳动者权益，劳动者解除合同有权要求补偿。而D项劳动者达到法定退休年龄，劳动合同自然终止，一般不属于支付经济补偿范畴。故选 ABC。

126. 根据《劳动合同法》规定，关于非全日制用工的劳动报酬，以下哪些说法正确？（ ）

- A、劳动报酬由用人单位与劳动者协商确定
- B、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

C、劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日

D、用人单位支付劳动报酬应当以货币形式

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，非全日制用工灵活，报酬协商确定契合特性；B项保障劳动者基本收入底线；C项确保及时获酬；D项货币形式支付符合一般支付规范，保障报酬兑现。故选ABCD。

127. 根据《劳动合同法》规定，劳动者在履行劳动合同过程中，应当遵守用人单位（ ）规章制度。

A、考勤制度

B、安全生产制度

C、保密制度

D、薪酬福利制度

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项考勤制度规范出勤，保障工作秩序；B项安全生产制度关乎生命，必须遵守；C项保密制度保护企业商业秘密等。D项薪酬福利制度是用人单位对劳动者的承诺，非劳动者遵守范畴，是用人单位需依规执行的。故选ABC。

128. 根据《劳动合同法》规定，劳动者对用人单位以下哪些行为有权拒绝？（ ）

A、违章指挥

B、强令冒险作业

C、以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动

D、安排在法定节假日加班

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A、B项，违章指挥、强令冒险作业危及生命安全，劳动者有权拒绝，法律保障人身安全；C项，强迫劳动手段恶劣，严重违法，劳动者当然可拒。D项，法定节假日加班若依法支付加班费，用人单位安排不违法，劳动者不可无故拒绝。故选ABC。

129. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些情形下，用人单位应当与劳动者订立书面劳动合同？（ ）

A、用人单位自用工之日起一个月内

B、劳动者在用人单位连续工作满一年，双方此前未订立书面劳动合同的

C、用人单位初次实行劳动合同制度

D、国有企业改制重新订立劳动合同

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，法律规定用工一月内须订书面合同，规范用工初始；B项，工作满一年未订，应补订并视为已订立无固定期限合同；C项，初次实行制度，书面合同明确双方权利义务；D项，国企改制涉及多方权益调整，书面合同保障稳定。故选ABCD。

130. 根据《劳动合同法》规定，劳务派遣用工中，被派遣劳动者在以下哪些方面享有与用工单位的劳动者同

工同酬的权利？（ ）

- A、劳动报酬
- B、奖金
- C、福利待遇
- D、社会保险

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，劳动报酬是核心同工同酬内容，确保付出与回报对等；B项，奖金作为激励报酬，也应同等对待；C项，福利待遇涵盖生活多方面，体现公平；D项，社会保险缴纳基数等依工资而定，本身包含在劳动报酬范畴，不是单独并列的同工同酬方面。故选ABC。

131. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些属于用人单位应当向劳动者提供的劳动保护用品？（ ）

- A、安全帽
- B、防护手套
- C、防尘口罩
- D、工作服

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项安全帽用于头部防护，如建筑等行业高危场景必备；B项防护手套手部受伤，不同工种适配不同手套；C项防尘口罩在粉尘环境保障呼吸健康；D项工作服统一着装同时兼具防护、标识功能，这些都是常见基本劳动保护用品，用人单位应依岗位需求提供。故选ABCD。

132. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者订立劳动合同，以下哪些内容必须明确约定？（ ）

- A、工作岗位
- B、工作时间
- C、试用期
- D、休息休假

【答案】ABD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，工作岗位明确劳动者职责与工作范畴，关乎双方权利义务履行；B项，工作时间规范劳动时长，保障劳动者休息权等；D项，休息休假是劳动者恢复精力、平衡生活必需，需在合同明确。C项试用期并非必备条款，双方可根据情况约定，不是必须明确写入合同的内容。故选ABD。

133. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同的必备条款包括（ ）。

- A、用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人
- B、劳动合同期限
- C、工作内容和工作地点
- D、社会保险

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项明确用人单位主体信息，便于责任追溯；B项劳动合同期限界定劳动关系存续时段；C项工作内容与地点是劳动核心要素，明确双方权利义务范围；D项社会保险是用人单位法定义务，保障劳动者社会福利权益。这些条款缺一不可，构建完整劳动合同框架。故选ABCD。

134. 根据《劳动合同法》规定，关于劳务派遣，下列说法正确的有（ ）。

- A、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
- B、用工单位不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议
- C、被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利
- D、劳务派遣单位可以向被派遣劳动者收取一定的管理费用

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，规定劳务派遣单位与被派遣劳动者签二年以上固定期限合同，保障劳动者工作稳定性；B项，防止用工单位恶意拆分用工期限，损害劳动者权益，维护派遣用工规范；C项，同工同酬是保障被派遣劳动者公平待遇的关键。D项错误，劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用，以免加重劳动者负担。故选ABC。

135. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者约定服务期，以下哪些说法正确？（ ）

- A、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，可以与劳动者约定服务期
- B、劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金
- C、违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用
- D、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

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项明确约定服务期前提，企业投入培训资源保障权益；B项违约支付违约金合理约束；C、D项从金额限制违约金，防止用人单位过度索赔，平衡双方在服务期内利益。故选ABCD。

136. 根据《劳动合同法》规定，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，应当经过哪些程序？（ ）

- A、经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见
- B、与工会或者职工代表平等协商确定
- C、向劳动者公示
- D、报劳动行政部门备案

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项让职工参与讨论，充分反映诉求；B项平等协商确保双方利益平衡；C项公示使劳动者知晓内容，便于遵守。D项一般无需报劳动行政部门备案，企业自主依法依规制定。故选ABC。

137. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同被确认无效后，以下哪些说法正确？（ ）

- A、劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬
- B、有过错的一方应当承担赔偿责任
- C、双方都有过错的，各自承担相应的责任
- D、劳动合同自始无效，双方无需履行任何义务

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项保障劳动者付出有回报，避免用人单位借无效合同剥削；B项过错方担责合理，惩戒违法违规；C项双方过错按比例担责公平。D项错误，虽合同无效，但已履行部分如劳动者劳动付出需处理，并非无需履行任何义务。故选ABC。

138. 根据《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者时，不得歧视以下哪些群体？（ ）

- A、少数民族劳动者
- B、残疾人劳动者
- C、女性劳动者
- D、外地户籍劳动者

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，少数民族劳动者享有平等就业权，不得因民族身份受歧视；B项，残疾人劳动者在能胜任岗位时应获平等机会，歧视违法；C项，女性劳动者在就业各环节应与男性平等，反对性别歧视；D项，外地户籍劳动者不能因户籍被区别对待，保障劳动力自由流动与公平就业。故选ABCD。

139. 根据《劳动合同法》规定，发生劳动争议，以下哪些证据材料对劳动者维护自身权益可能有帮助？（ ）

- A、劳动合同
- B、工资条
- C、考勤记录
- D、工作证

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，劳动合同明确双方权利义务，是劳动关系关键证明；B项，工资条反映收入情况，涉及劳动报酬争议可作证据；C项，考勤记录证明出勤，与加班、请假等纠纷相关；D项，工作证证明身份与工作归属，辅助认定劳动关系，这些都利于劳动者维权。故选ABCD。

140. 根据《劳动合同法》规定，发生劳动争议，劳动者可以通过（ ）。

- A、与用人单位协商
- B、请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议
- C、向劳动争议仲裁委员会申请仲裁
- D、向人民法院提起诉讼

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项协商是首选，和平沟通化解矛盾；B项工会等介入助力协商，利用专

业力量；C 项仲裁是法定前置程序，专业裁决纠纷；D 项诉讼是最终保障，在仲裁后不服可诉诸法院。这些途径为劳动者提供多元维权渠道，维护合法权益。故选 ABCD。

141. 根据《劳动合同法》规定，以下关于非全日制用工的说法，正确的有（ ）。

- A、双方当事人可以订立口头协议
- B、劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时
- C、劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日
- D、用人单位可以不为劳动者缴纳工伤保险

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A 项契合非全日制用工灵活特性，降低签约成本；B 项明确工时上限，保障劳动者多渠道就业；C 项确保劳动者及时获酬。D 项错误，用人单位必须为非全日制用工劳动者缴纳工伤保险，保障其工伤权益。故选 ABC。

142. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同的变更，应当满足以下哪些条件？（ ）

- A、经用人单位与劳动者协商一致
- B、采用书面形式
- C、变更后的劳动合同内容不得违反法律、法规的规定
- D、变更劳动合同应当报劳动行政部门备案

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A 项，协商一致是合同变更核心，尊重双方意愿；B 项，书面形式明确变更内容，避免纠纷；C 项，合法合规是基本要求，确保合同有效性；D 项，一般劳动合同变更无需报劳动行政部门备案，企业自主依法依规变更。故选 ABC。

143. 根据《劳动合同法》规定，劳动者在试用期内享有（ ）。

- A、获得劳动报酬的权利
- B、享受社会保险待遇的权利
- C、提前三日通知用人单位解除劳动合同的权利
- D、要求用人单位提供职业培训的权利

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A 项，试用期劳动者付出劳动应获报酬，保障基本生活；B 项，依法享受社保待遇，与正式员工平等权益；C 项，提前三日通知可解除合同，保障择业自由。D 项，用人单位虽有培训义务，但非试用期劳动者强制要求，依企业安排而定。故选 ABC。

144. 根据《劳动合同法》规定，用人单位经济性裁员时，不得裁减（ ）。

- A、患职业病并被确认丧失劳动能力的
- B、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
- C、女职工在孕期、产期、哺乳期的

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

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，患职业病且丧失能力劳动者难再就业，需保护；B项，长期服务且临近退休人员裁员后面临困境；C项，女职工三期特殊保护。D项家庭情况非经济性裁员禁止裁减的法定理由。故选ABC。

145. 根据《劳动合同法》规定，用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得有（ ）。

- A、以担保或者其他名义向劳动者收取财物
- B、扣押劳动者的居民身份证
- C、约定竞业限制条款
- D、免除自己的法定责任、排除劳动者权利

【答案】ABD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A、B项，用人单位严禁以任何名义向劳动者收取财物、扣押身份证，这是对劳动者人身权与财产权的保护；D项，免除自身责任、排除劳动者权利的合同条款违法无效，违背公平公正订立合同原则。C项约定竞业限制条款在符合法定条件下是允许的，用于保护用人单位商业秘密等。故选ABD。

146. 根据《劳动合同法》规定，劳动者在履行劳动合同过程中，对用人单位的以下哪些行为有权提出批评、检举和控告？（ ）

- A、违章指挥
- B、强令冒险作业
- C、违反劳动安全卫生规定
- D、克扣或者无故拖欠劳动者工资

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A、B项，违章指挥、强令冒险作业危及劳动者生命安全，有权抵制并控告；C项，违反劳动安全卫生规定易引发事故，危害健康，劳动者可维权；D项，克扣拖欠工资直接损害经济利益，劳动者当然有权维护自身权益，通过批评等方式促使改正。故选ABCD。

147. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些属于用人单位违反《劳动合同法》规定，侵害劳动者权益的行为（ ）。

- A、以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，约定试用期
- B、用人单位与劳动者约定的竞业限制期限超过二年
- C、用人单位在试用期内解除劳动合同，未向劳动者说明理由
- D、用人单位未将劳动合同文本交付劳动者一份

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，短期合同不应设试用期，否则加重劳动者负担；B项，竞业限制超两年过度限制劳动者择业；C项，试用期解约应说明理由，保障劳动者知情权；D项，未交付合同文本，劳动

者权益不明，这些都违反法律规定，损害劳动者权益。故选 ABCD。

148. 根据《劳动合同法》规定，在劳务派遣关系中，劳务派遣单位应具备（ ）。

- A、注册资本不得少于人民币二百万元
- B、有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施
- C、有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度
- D、法律、行政法规规定的其他条件

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A 项，一定资本保证运营与承担责任能力；B 项，固定场所设施保障业务有序开展；C 项，合规制度规范派遣行为；D 项兜底条款涵盖其他法定要求，全方位规范劳务派遣单位资质，保障派遣用工规范。故选 ABCD。

149. 根据《劳动合同法》规定，劳动者有下列哪些情形，用人单位可以解除劳动合同，但需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？（ ）

- A、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
- B、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
- C、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
- D、劳动者因个人原因申请离职，但未提前三十日通知用人单位的

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A 项，医疗期满劳动者不能履职，给予缓冲通知期保障双方；B 项，经培训等仍不胜任，按流程解除；C 项，客观变化致合同难履行，协商无果后规范处理。D 项，劳动者主动申请离职不符合用人单位解除且需补偿情形。故选 ABC。

150. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者约定服务期，在服务期内，以下哪些情况用人单位不得要求劳动者支付违约金？（ ）

- 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的
- B、用人单位未及时足额支付劳动报酬的
- C、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的
- D、劳动者因个人原因提前解除劳动合同，但提前三十日以书面形式通知用人单位的

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A、B、C 项，用人单位存在这些过错在先，损害劳动者权益，此时不得要求劳动者支付违约金，劳动者有权解约；D 项，劳动者因个人原因提前解约，虽提前通知，但若约定服务期，仍需依约支付违约金，除非用人单位有过错。故选 ABC。

151. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些属于用人单位违反《劳动合同法》，侵害劳动者工资权益的行为（ ）。

- A、以实物代替货币支付工资
- B、支付的工资低于当地最低工资标准
- C、无故拖欠劳动者工资达两个月
- D、未按照劳动合同约定的日期支付工资，且延迟超过十五日

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，工资应以货币形式支付，实物支付无法保障劳动者自由支配收入，损害权益；B项，低于最低工资标准，无法满足劳动者基本生活，违法；C项，无故拖欠两个月，严重影响劳动者生活，违反及时足额支付要求；D项，虽未按时支付但延迟未超十五日，不属于法律认定的侵害工资权益严重情形（各地有不同规定，一般十五日为界限）。故选ABC。

152. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些情形属于用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的行为？（ ）

- A、用人单位以经营困难为由，未按时足额支付上月工资，且未与工会或职工代表协商一致
- B、用人单位扣除劳动者因工作失误造成的损失，但损失金额未经合理评估
- C、用人单位因资金周转问题，延迟支付劳动者工资一周，但在支付时额外支付了利息
- D、用人单位以劳动者违反内部规章制度为由，扣发当月工资的50%，但该规章制度未经公示

【答案】ABD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，经营困难未协商一致就拖欠工资违法，协商是必要程序；B项，随意扣减未经合理评估的损失，可能过度克扣；D项，依未经公示制度大幅扣发工资不合理。C项，虽资金周转延迟但支付利息，有弥补措施，不属于无故拖欠。故选ABD。

153. 根据《劳动合同法》规定，关于劳务派遣，下列说法错误的是哪些？（ ）

- A、劳务派遣单位无需与被派遣劳动者订立劳动合同
- B、用工单位可以将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位
- C、被派遣劳动者在用工单位享有与正式员工不同等的福利待遇
- D、劳务派遣单位和用工单位对被派遣劳动者的损害承担连带赔偿责任，即使一方无过错

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项错误，劳务派遣单位必须与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同；B项错误，用工单位不得将被派遣劳动者再派遣，这违反“一事一雇”原则，扰乱用工秩序；C项错误，被派遣劳动者应享有与用工单位正式员工同工同酬同等待遇的权利，保障公平；D项正确，法律规定二者承担连带赔偿责任，强化对劳动者保护，防止互相推诿。故选ABC。

154. 根据《劳动合同法》规定，劳务派遣用工中，用工单位应当履行（ ）。

- A、执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护
- B、告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬
- C、支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇
- D、对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项保障劳动者工作安全、环境适宜；B项确保被派遣劳动者清楚任务与报酬；C项给予公平待遇激励；D项提升劳动者岗位技能。用工单位虽非直接用人单位，但这些义务保障被派遣劳动者权益，规范用工。故选ABCD。

155. 根据《劳动合同法》规定，劳动者有下列哪些情形，用人单位不得解除劳动合同？（ ）

- A、疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的
- B、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
- C、因工负伤并被确认部分丧失劳动能力的
- D、女职工在哺乳期的

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，疑似职业病诊断观察期内，解除合同可能致劳动者权益受损，无法保障后续诊断治疗；B项，长期服务且临近退休，辞退将面临生活困境；C项，因工负伤部分失能，用人单位有保障责任；D项，女职工哺乳期需照顾婴儿，解除合同不利母婴权益，法律给予特殊保护。故选ABCD。

156. 根据《劳动合同法》规定，用人单位解除劳动合同的情形有（ ）。

- A、劳动者严重违反用人单位的规章制度的
- B、劳动者在试用期被证明不符合录用条件的
- C、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，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
- D、用人单位生产经营发生严重困难的，依照企业破产法规定进行重整的

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项赋予用人单位维护用工秩序权利，对严重违纪劳动者解除合同；B项试用期内不符合条件可解除，保障用人单位用人筛选权；C项对因病伤不能履职且协商无果情况规范处理；D项企业经营困难重整时合理裁员。这些情形依法依规，平衡双方权益。故选ABCD。

157. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些情况属于用人单位违法延长劳动者工作时间？（ ）

- A、安排劳动者每日工作时间超过八小时，且未与工会或职工代表协商一致
- B、因特殊原因需要延长工作时间，未保障劳动者身体健康，每日延长工作时间超过三小时
- C、每月延长工作时间累计超过三十六小时，且未支付加班费
- D、在劳动者拒绝加班的情况下，以扣发工资等方式强迫劳动者加班

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，超八小时工作需协商，未协商违法；B项，特殊情况延长超三小时且不顾健康违法；C项，超时且不付加班费双重违法；D项，强迫加班违背劳动者意愿，扣工资更是侵权，均违法。故选ABCD。

158. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些属于劳动争议的受理范围？（ ）

- A、因确认劳动关系发生的争议
- B、因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议
- C、因除名、辞退和辞职、离职发生的争议
- D、因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项确认劳动关系是基础争议，关乎双方权利义务起点；B项涵盖合同全流程争议；C项围绕人员进出单位的纠纷；D项涉及劳动各环节权益，这些都是常见劳动争议范畴，法律保障劳动者就此维权。故选ABCD。

159. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些行为，用人单位可以依法追究劳动者的赔偿责任？（ ）

- A、劳动者违反劳动合同中约定的保密义务，给用人单位造成损失的
- B、劳动者违反劳动合同中约定的竞业限制义务，给用人单位造成损失的
- C、劳动者在工作中故意损坏用人单位财物，造成损失的
- D、劳动者因重大过失导致工作失误，给用人单位造成损失的

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A、B项，违反保密、竞业限制致用人单位商业秘密泄露、竞争优势受损，应担责；C项，故意损坏财物直接造成经济损失要赔偿；D项，重大过失工作失误同样造成损失，用人单位有权依法追偿。故选ABCD。

160. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些属于劳动合同无效的情形？（ ）

- A、以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同的
- B、用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的劳动合同
- C、违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同
- D、劳动合同期限届满，双方未续签的

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，欺诈胁迫订立合同违背自愿公平，合同无效；B项，免除自身责任、排除劳动者权利违法；C项，违反法规强制规定自始无效。D项属于合同期满终止，并非无效情形。故选ABC。

161. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些属于劳动合同无效或者部分无效的后果？（ ）

- A、劳动者已付出劳动的，用人单位应当参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬向劳动者支付劳动报酬
- B、有过错的一方应当赔偿对方因此所受到的损失
- C、双方都有过错的，各自承担相应的责任
- D、劳动合同自始无效，劳动者无需再履行任何义务

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，保障劳动者付出有回报，虽合同无效但劳动已付出，应获相应报酬；

B 项，过错方担责，惩戒违法违约致合同无效行为；C 项，双方过错按比例担责公平合理；D 项错误，劳动者已付出劳动部分需处理，如报酬支付等，并非无需履行任何义务。故选 ABC。

162. 根据《劳动合同法》规定，关于集体合同的履行，以下哪些说法正确？（ ）

- A、集体合同由工会代表职工监督用人单位履行
- B、用人单位应当向全体职工公布集体合同的履行情况
- C、职工个人可以就集体合同的履行情况向用人单位提出质询
- D、劳动行政部门有权对集体合同的履行进行监督检查

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A 项，工会作为职工代表组织，监督用人单位履行集体合同，维护职工群体利益；B 项，公布履行情况保障职工知情权，使其了解权益落实；C 项，职工个人有权关注自身权益，对集体合同履行质询合理；D 项，劳动行政部门从行政管理角度监督，确保合同依法履行，维护劳动秩序。故选 ABCD。

163. 根据《劳动合同法》规定，关于劳动合同的试用期，下列说法正确的有（ ）。

- A、劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月
- B、同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期
- C、试用期包含在劳动合同期限内
- 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百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A 项依合同期限限定试用期时长，防止过长试用；B 项避免用人单位反复试用同一劳动者；C 项明确试用期与合同期关系，保障劳动者连贯权益；D 项从工资待遇保障试用期劳动者，防止低薪剥削。故选 ABCD。

164. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些属于用人单位的规章制度应当具备的条件，才能作为确定双方权利义务的根据？（ ）

- A、规章制度的内容应当符合法律、法规的规定
- B、规章制度应当经过民主程序制定
- C、规章制度应当向劳动者公示
- D、规章制度应当由劳动行政部门审核通过

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A 项确保合法合规，不侵害劳动者权益；B 项民主程序让劳动者参与，反映诉求；C 项公示使劳动者知晓，才能约束双方。D 项劳动行政部门一般不审核企业内部规章制度，企业自主依法依规制定。故选 ABC。

165. 根据《劳动合同法》规定，用人单位经济性裁员时，应当优先留用（ ）。

- A、与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的人员
- B、与本单位订立无固定期限劳动合同的人员
- C、家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的人员
- D、新入职的年轻员工

【答案】ABC

【解析】根据《劳动合同法》规定，A、B项，长期合同、无固定期限合同员工对企业贡献大、稳定性强，优先留用利于过渡；C项，家庭困难人员优先考虑体现人文关怀，减少社会负担。D项新入职年轻员工相对缺乏积累与稳定性，一般不优先留用。故选ABC。

166. 根据《劳动合同法》规定，集体合同中应当包括（ ）。

- A、劳动报酬
- B、工作时间
- C、休息休假
- D、劳动安全卫生

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，集体合同是职工群体与用人单位协商达成，关乎职工切身利益。A项劳动报酬是核心诉求；B项工作时间合理与否影响生活工作平衡；C项休息休假保障劳动者恢复精力；D项劳动安全卫生涉及生命健康。这些都是集体合同必备关键内容，全方位维护职工权益。故选ABCD。

167. 根据《劳动合同法》规定，在非全日制用工中，以下哪些行为不符合法律规定？（ ）

- A、用人单位要求劳动者每周工作时间累计超过二十四小时
- B、用人单位与劳动者约定试用期
- C、用人单位未为劳动者缴纳工伤保险
- D、用人单位以经营困难为由，拖欠劳动者劳动报酬达一个月

【答案】ABD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A项，非全日制用工一般平均每日工作不超四小时，每周累计不超二十四小时，超此限制违法；B项，非全日制用工不得约定试用期，其灵活性决定无需试用期筛选；C项，用人单位必须为非全日制用工劳动者缴纳工伤保险；D项，拖欠报酬无论何种用工形式都违法，损害劳动者权益。故选ABD。

168. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者约定竞业限制条款，应当包括（ ）。

- A、竞业限制的范围
- B、竞业限制的地域
- C、竞业限制的期限
- D、竞业限制的经济补偿

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A 项明确竞业限制范围，避免约定模糊；B 项界定地域，合理约束劳动者就业区域；C 项限定期限，防止过度限制；D 项规定经济补偿，是劳动者履行竞业限制义务的对价，保障其权益，缺一则约定不完善。故选 ABCD。

169. 根据《劳动合同法》规定，以下哪些属于劳动争议的范围？（ ）

- A、因订立劳动合同发生的争议
- B、因确认劳动关系发生的争议
- C、因工作时间、休息休假发生的争议
- D、因辞退、辞职发生的争议

【答案】ABCD

【解析】根据《劳动合同法》规定，A 项，订立合同环节，如条款争议等常见，属于劳动争议；B 项，确认关系是基础，关乎双方后续权利义务，易引发争议；C 项，工作时间等直接影响劳动者生活工作，争议多发；D 项，人员进出单位，辞退辞职涉及权益交割，常起纠纷，均在劳动争议范畴。故选 ABCD。

三、判断题

170. 根据《劳动合同法》规定，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，违约金支付后，劳动者就无需再遵守竞业限制约定。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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，支付违约金后仍需继续遵守竞业限制约定。竞业限制旨在保护用人单位商业秘密等，违约金是违约赔偿，不能免除后续竞业限制义务，保障用人单位核心竞争力与合法权益。故错误。

171. 根据《劳动合同法》规定，用人单位拖欠劳动报酬，劳动者只能通过向劳动行政部门投诉来维权。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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，并非只能向劳动行政部门投诉。这拓宽劳动者维权途径，支付令具有强制执行力，能快速督促用人单位支付报酬，保障劳动者及时拿到应得收入。故错误。

172. 根据《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者时，若劳动者未主动询问，用人单位可不告知其工作内容、工作条件等情况。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。这是保障劳动者知情权，使其在入职前充分了解工作全貌，以便做出合理就业选择，若用人单位隐瞒关键信息，劳动者入职后发现工作与预期差异大，易引发纠纷，损害双方利益。故错误。

173. 根据《劳动合同法》规定，工会帮助劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，仅需关注劳动者权益保障即可，无需考虑用人单位合理诉求。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制。工会虽重点维护劳动者权益，但也要兼顾用人单位合理诉求，在合法框架内促成双方共赢，如协商合理用工成本、劳动效率提升，保障企业持续经营，才能创造更多就业岗位，实现劳动关系长期和谐稳定。故错误。

174. 根据《劳动合同法》规定，用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款，由劳动行政部门责令改正，给劳动者造成损害的，无需承担赔偿责任。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。这督促用人单位规范合同文本，保障劳动者知情权，因合同缺陷受损时能获赔偿，维护劳动者合同权益。故错误。

175. 根据《劳动合同法》规定，县级以上地方人民政府劳动行政部门有权对用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况进行监督检查。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况进行监督检查，这是劳动行政部门保障劳动者基本权益的重要职责，防止用人单位过度压榨劳动者，确保劳动者有足够休息恢复精力，维护劳动者身心健康，促进和谐劳动关系构建。故正确。

176. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准低于集体合同规定的标准，以劳动合同为准。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。集体合同是工会代表劳动者与用人单位协商成果，保障群体劳动者底线权益，若劳动合同低于集体合同标准，侵害劳动者群体利益，应以集体合同为准，提升整体用工待遇公平性。故错误。

177. 根据《劳动合同法》规定，个人承包经营违反本法规定招用劳动者，发包的组织无需承担责任。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。这防止发包组织借承包之名逃避用工监管与责任，保障劳动者面对非法用工时有更多索赔渠道，强化用工源头管理，维护劳动市场秩序。故错误。

178. 根据《劳动合同法》规定，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。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位派遣劳动者必须与用工单位订立劳务派遣协议，该协议要约定派遣岗位、人员数量、派遣期限等关键内容。这能规范劳务派遣三方关系，明确各方权利义务，保障被派遣劳动者知晓工作详情，避免出现纠纷时责任不清，例如明确劳动报酬支付责任主体等。故正确。

179. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。这体现合同双方的自主意愿，在平等协商基础上，双方就解除劳动关系达成合意，后续按规定办理离职等手续即可，是常见的解除劳动合同合法途径，利于双方灵活处理劳动关系变化。故正确。

180. 根据《劳动合同法》规定，固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同；而无确定终止时间的是无固定期限劳动合同。两者有本质区别，固定期限合同双方明确了合作期限，到期可选择是否续约，无固定期限合同给予劳动者更长期稳定保障，适用不同用工需求。故错误。

181. 根据《劳动合同法》规定，用人单位变更名称，劳动合同终止履行。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位变更名称、法定代表人等事项，不影响劳动合同的履行。因为用人单位主体实质未变，只是名称更改，其对劳动者的用工责任、双方劳动关系存续不受影响，劳动者继续按原合同工作，保障了劳动关系的稳定性，避免用人单位借此随意解除合同。故错误。

182. 根据《劳动合同法》规定，集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立，未建立工会的用人单位不能订立集体合同。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。这样规定保障了所有劳动者参与集体协商、订立集体合同的权利，使不同企业的职工都能通过集体力量争取合理劳动报酬、工作条件等权益。故错误。

183. 根据《劳动合同法》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。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位有未依法为劳动者缴纳社会保险费等情形的，劳动者可以解除劳动合同。社会保险关乎劳动者养老、医疗等切身保障，用人单位未履行法定义务，损害劳动者权益，赋予劳动者解除权，促使用人单位依法参保，维护劳动者社会保障权益。故正确。

184. 根据《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，在保护劳动者人身权利与就业自由，防止用人单位利用强势地位限制劳动者，若扣押证件或收取财物，劳动者求职、离职都会受限，比如身份证被扣押影响劳动者应聘其他工作，财物被收取加重劳动者负担，所以法律严令禁止。故正确。

185. 根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位可以向被派遣劳动者收取一定的管理费。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。因为被派遣劳动者处于相对弱势地位，收取管理费会加重其经济负担，且劳务派遣单位的收益应来源于用工单位支付的劳务派遣费用，法律如此规定旨在保护被派遣劳动者的经济权益，避免其遭受不合理的收费剥削。故错误。

186. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同期满，劳动合同一定终止。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同期满，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。像女职工在孕期、产期、哺乳期，即使合同期满，基于保护特殊时期劳动者权益，合同也不能终止，要延续到该情形结束，保障劳动者生活与工作稳定。故错误。

187. 根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。这明确了劳动关系建立的起始时间，一旦用工行为发生，双方劳动关系就正式确立，不以是否签订书面劳动合同为前提，比如劳动者第一天到公司上班，即使还没签合同，劳动关系此时已形成，保障了劳动者相应权益。故正确。

188. 根据《劳动合同法》规定，用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。防止劳务派遣层层转包，保障被派遣劳动者工作稳定性，避免其权益在多次派遣中受损，明确用工单位直接用工责任，规范劳务派遣流程。故正确。

189. 根据《劳动合同法》规定，劳动者在试用期内的工资只要不低于用人单位所在地的最低工资标准即可。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。这既保障试用期劳动者基本生活，又防止用人单位过度压低试用期待遇，以相对公平薪资吸引劳动者安心工作，稳定用工关系，激励劳动者积极投入试用期工作。故错误。

190. 根据《劳动合同法》规定，非全日制用工的劳动者不能参加工会组织。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，被派遣劳动者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，虽未特指非全日制用工，但劳动者权益保障逻辑相通，非全日制用工劳动者同样有权利参加工会。工会能帮助他们在工时、报酬等问题上发声，争取合理待遇，避免因用工形式灵活而权益受忽视，提升其职场话语权。故错误。

191. 根据《劳动合同法》规定，集体合同订立后，无需报送劳动行政部门，双方签字盖章即生效。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，集体合同订立后，应当报送劳动行政部门，劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。报送审查能确保集体合同符合法律法规，保障合同公平合理，维护广大劳动者群体权益，避免用人单位与工会订立不合理条款。故错误。

192. 根据《劳动合同法》规定，用人单位以暴力手段强迫劳动者劳动，劳动者解除劳动合同需事先告知用人单位。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》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，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。因为此类情况严重危及劳动者人身安全，劳动者有权即刻摆脱危险环境，无需遵循常规解除合同程序。故错误。

193. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期可以约定为两个月。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月。这是基于对劳动者权益保护与合理用工考察期限设定，若试用期过长，劳动者在不稳定状态工作时间增加，薪资待遇可能受限，且易被用人单位利用延长廉价劳动力使用期，所以明确法定上限。故错误。

194. 根据《劳动合同法》规定，用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，劳动行政部门责令改正后，无需对已履行的违法试用期进行赔偿。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正，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。这补偿劳动者因违法试用期遭受的权益损失，规范用人单位试用期设定行为。故错误。

195. 根据《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者，扣押劳动者的驾驶证用于工作管理，不违反《劳动合同法》。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件。驾驶证属于个人重要证件，扣押行为限制劳动者自由，可能影响其生活便利性及其他求职可能，法律严令禁止，保障劳动者人身与就业权利不受侵犯。故错误。

196. 根据《劳动合同法》规定，劳动者违反服务期约定，向用人单位支付的违约金没有上限。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金，违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用，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。这限制用人单位借高额违约金过度束缚劳动者，保障劳动者在接受合理培训提升技能后，即便违约择业也不会承受不合理经济重压，平衡双方利益。故错误。

197. 根据《劳动合同法》规定，用人单位变更投资人，必须重新与劳动者订立劳动合同。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》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。因为用人单位主体的实质经营未变，只是投资主体更迭，劳动者的工作内容、劳动报酬等核心劳动关系要素不受影响，无需重新订立合同，保障劳动关系稳定，减少不必要的签约流程与纠纷。故错误。

198. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同对劳动报酬约定不明确，引发争议的，直接按照用人单位所在地最低工资标准支付。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同对劳动报酬约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬。保障劳动者按付出劳动获得合理报酬，最低工资标准只是兜底，优先适用更公平合理的协商、集体合同、同工同酬规则。故错误。

199. 根据《劳动合同法》规定，非全日制用工双方当事人必须订立书面协议。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。因为非全日制用工形式灵活、工作时间短，口头协议更贴合其特性，便于双方快速达成用工约定，降低交易成本，不过劳动者也要注意留存工作相关证据保障自身权益，像工作记录、报酬支付凭证等。故错误。

200. 根据《劳动合同法》规定，用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，无需承担责任。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。这防止劳动者随意跳槽、用人单位恶意挖角，维护劳动关系诚信稳定，保障原用人单位合法权益，促使用工市场规范有序。故错误。

201. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同期满，用人单位维持劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的，用人单位无需支付经济补偿。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，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，终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。在此情形下，是劳动者主动

放弃续订，用人单位无过错，无需支付补偿，符合公平原则，保障用人单位合理用工成本，也尊重劳动者自主选择业权。故正确。

202. 根据《劳动合同法》规定，在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以订立行业性集体合同。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。明确区域范围利于集中行业力量协商，保障同行业劳动者普遍权益，规范行业用工标准，县级以上范围过大不利于精准协调。故错误。

203. 根据《劳动合同法》规定，用人单位以非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动，劳动者向公安机关报案后，仍需提前三十日以书面形式通知用人单位才能解除劳动合同。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》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，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。此类情况严重危及劳动者人身安全与自由，法律赋予劳动者即时解除权，使其迅速脱离危险环境，优先保障人身权益，事后可通过法律途径追究用人单位责任。故错误。

204. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同的，口头约定即可，无需采用书面形式。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《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，但变更劳动合同，应当采用书面形式，变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。书面形式可明确变更内容，避免日后双方对变更事项产生争议，有书面证据便于维权，保障劳动关系稳定有序。故错误。

205. 根据《劳动合同法》规定，用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护，劳动者解除劳动合同后，不能要求用人单位支付经济补偿。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位有未按照劳动合同约定提供劳动保护等情形，劳动者可以解除劳动合同，并且用人单位应当向劳动者支付经济补偿。因为劳动保护关乎劳动者生命健康，用人单位违约未提供，损害劳动者权益，经济补偿是对劳动者的补偿与慰藉，助其度过离职求职过渡阶段。故错误。

206. 根据《劳动合同法》规定，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，试用期内也需如此。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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，但劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，即可解除劳动合同。因为试用期是双方互相考察阶段，期限短，给用人单位三天缓冲、安排接替人员时间合理，过长则不利于劳动者灵活择业。故错误。

207. 根据《劳动合同法》规定，县级以上人民政府劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理，无需听取其他部门意见。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。多方意见能全面反映用工问题，促进监管科学合理，兼顾各方利益，保障劳动合同制度有效落实，维护和谐劳动关系。故错误。

208. 根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应向劳动者每月支付二倍工资，直至订立书面劳动合同为止。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一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二倍的工资；用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。而用工超一年视为已订立无固定期限劳动合同，不是持续支付二倍工资，这督促用人单位及时签合同，保障劳动者权益。故错误。

209. 根据《劳动合同法》规定，用人单位的规章制度违反法律、法规规定，损害劳动者权益的，劳动者可以解除劳动合同。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位的规章制度违反法律、法规规定，损害劳动者权益的，劳动者可以解除劳动合同。规章制度应合法合理，若违法违规侵害劳动者权益，如超长加班规定、克扣福利等，劳动者有权摆脱不良用工环境，法律支持其解除合同维权。故正确。

210. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者订立劳动合同，只要双方签字盖章，合同内容即便违法也有效。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同无效或者部分无效。合同需符合法律规定才能保障双方合法权益，若违法合同有效，将使劳动者权益受损，扰乱劳动用工秩序，如约定超长工作时间且无加班费的合同不应被认可。故错误。

211. 根据《劳动合同法》规定，用人单位单方解除劳动合同，无需事先将理由通知工会。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。工会能站在劳动者角度审视解除理由合法性、合理性，为劳动者发声，若用人单位违法解除，工会可要求纠正，维护劳动者就业稳定，避免用人单位滥用解除权，保障用工规范。故错误。

212. 根据《劳动合同法》规定，劳动者与用人单位订立劳动合同后，用人单位有权随意变更劳动者工作岗位。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《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，包括工作岗位。用人单位无权单方面随意变更，需经劳动者同意，保障劳动者职业稳定，避免用人单位滥用权力，随意调岗降薪等损害劳动者权益。故错误。

213. 根据《劳动合同法》规定，经营劳务派遣业务，无需向劳动行政部门依法申请行政许可。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。这是因为劳务派遣涉及劳动者诸多权益，加强准入监管可规范市场，避免不良企业扰乱秩序，保障被派遣劳动者工作稳定性、报酬合理性等，从源头把关劳务派遣质量。故错误。

214. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，如此规定防止用人单位利用只签试用期合同规避正式用工责任，若认可单独试用期合同，用人单位可频繁试用新人、压低用工成本、逃避社保缴纳等义务，损害劳动者权益，认定为正式合同期限能保障劳动者获得应有的长期用工待遇。故正确。

215. 根据《劳动合同法》规定，用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会不可以依法要求用人单位承担责任。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，工会有职责维护职工权益，当用人单位违反集体合同侵权时，工会可依法要求其担责，这是工会的法定职权，能依托集体力量抗衡用人单位违法行为，比如要求补发克扣工资、改善恶劣劳动条件等，保障职工集体协商成果落地。故错误。

216. 根据《劳动合同法》规定，固定期限劳动合同期满终止，用人单位一定无需向劳动者支付经济补偿。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。这保障劳动者在合同到期未续约情况下获得合理补偿，平衡双方利益，劳动者为单位付出劳动，合同终止应得到相应回报。故错误。

217. 根据《劳动合同法》规定，用人单位制定的劳动规章制度，只需向管理层公示即可，不必告知普通劳动者。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《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。因为这些规章制度关乎劳动者的工作时间、劳动报酬、休息休假等切身权益，劳动者有权知晓，若仅向管理层公示，劳动者在不知情下可能触犯规则，引发不必要纠纷，同时也无法监督用人单位是否依规行事。故错误。

218. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同部分无效，整个劳动合同都无效。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。这样规定避免因合同部分瑕疵全盘否定双方合意，只要有效部分不违背法律强制规定，能继续履行，保障劳动关系存续与双方合理预期，如仅试用期约定违法，改正后其他条款仍可执行。故错误。

219. 根据《劳动合同法》规定，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百分之七十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。这是为保障试用期劳动者基本生活与合理报酬，防止用人单位过度压低试用期待遇，若按百分之七十支付可能使劳动者难以维持生计，影响其工作积极性与稳定性。故错误。

220. 根据《劳动合同法》规定，劳务派遣用工可以在企业核心岗位长期使用。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。核心岗位要求人员稳定、专业精通、与企业深度绑定，劳务派遣人员流动性大、归属感弱，不适用于长期核心岗位，这规范用工结构，保障企业关键业务运营与劳动者职业发展。故错误。

221. 根据《劳动合同法》规定，经营劳务派遣业务的公司，注册资本达到一百万元即可。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，经营劳务派遣业务应当具备下列条件：注册资本不得少于人民币二百万元。较高注册资本要求可筛选掉部分实力不足、可能无法保障被派遣劳动者权益的企业，确保劳务派遣公司有足够资金应对经营风险、支付劳动者报酬等，维护劳务派遣市场稳健，保障被派遣劳动者经济权益。故错误。

222. 根据《劳动合同法》规定，非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过一个月。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。这贴合非全日制用工灵活、短期特点，及时结算报酬保障劳动者资金周转，维持生活开销，若支付周期过长不符合用工特性，不利于劳动者权益保障。故错误。

223. 根据《劳动合同法》规定，用人单位未足额支付劳动报酬，劳动者申请支付令后，用人单位提出书面异议，支付令就失效。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，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，若用人单位提出书面异议，经法院审查符合法定情形，支付令

失效，劳动者需通过仲裁或诉讼等其他途径维权，这是支付令程序特点，督促用人单位重视劳动者报酬诉求，合理行使异议权。故正确。

224. 根据《劳动合同法》规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位必须继续履行。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。优先保障劳动者就业意愿，若违法解除终止合同，劳动者有权利选择挽回工作，维护劳动关系稳定。故正确。

225. 根据《劳动合同法》规定，集体合同中劳动报酬标准低于当地人民政府规定的最低标准，该集体合同依然有效。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准。集体合同是为保障劳动者群体权益，若低于政府规定底线，无法实现保障目的，可能导致劳动者收入过低，生活无以为继，所以此类集体合同无效，需重新协商订立，以维护劳动者基本生活保障与公平待遇。故错误。

226. 根据《劳动合同法》规定，县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，三方机制能整合政府监管、工会维护劳动者权益、企业追求效益三方力量，平衡各方诉求，针对如大规模裁员、行业性劳动纠纷等重大问题，通过协商找到妥善解决办法，维护社会劳动关系稳定大局，促进经济健康发展。故正确。

227. 根据《劳动合同法》规定，县级以上人民政府劳动行政部门实施监督检查时，用人单位有权拒绝提供与劳动合同、集体合同有关的材料。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。这保障劳动行政部门履职，及时发现用工问题，维护劳动者权益，用人单位拒绝提供将阻碍监管，可能掩盖违法用工行为，需承担相应法律责任。故错误。

228. 根据《劳动合同法》规定，用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，保存一年备查即可。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。较长保存期限便于劳动纠纷发生时查证，明确双方当时约定与履行情况，保障劳动者与用人单位双方合法权益，

维护劳动争议处理公正性。故错误。

229. 根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立一年以上的固定期限劳动合同。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。较长固定期限合同能给被派遣劳动者更稳定预期，防止劳务派遣单位频繁更换派遣人员，保障劳动者工作连贯性与权益稳定性。故错误。

230. 根据《劳动合同法》规定，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。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位严格执行此规定，是对劳动者额外劳动付出的补偿，保障劳动者休息权与获得合理报酬权，加班工作强度大，若不支付加班费，劳动者权益受损，也易引发劳动纠纷，按规定支付可激励劳动者积极性，维持和谐用工关系。故正确。

231. 根据《劳动合同法》规定，固定期限劳动合同到期终止，用人单位只有在劳动者要求的情况下才需出具解除劳动合同的证明。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。这是用人单位法定义务，无论劳动者是否要求，都需出具，方便劳动者后续就业、社保接续等，保障劳动者顺利过渡到下一个就业阶段。故错误。

232. 根据《劳动合同法》规定，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间超过四小时，就不属于非全日制用工。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，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四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。超过规定时长不符合非全日制用工定义，应按全日制用工管理，保障劳动者相应权益，如社保、加班规定等适用不同标准。故正确。

233. 根据《劳动合同法》规定，用人单位在试用期内解除劳动合同，无需向劳动者说明理由。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同，用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。这是为了保障劳动者的知情权，防止用人单位随意在试用期辞退员工，让劳动者明白被解除合同的依据，维护公平公正的就业环境，若用人单位无故辞退，劳动者可依法维权。故错误。

234. 根据《劳动合同法》规定，用人单位的规章制度未经职工代表大会或者全体职工讨论，直接实施也有效。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。如此保障劳动者参与民主管理，确保制度合理反映劳动者诉求，避免用人单位单方面制定不公平规则，维护用工和谐。故错误。

235. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。因为短期合同工作任务明确、期限短，无需试用期考察，约定试用期反而增加劳动者不稳定性，不利于保障其权益，也易被用人单位滥用。故正确。

236. 根据《劳动合同法》规定，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，用人单位必须先书面警告，才能解除劳动合同。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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，用人单位可以解除劳动合同。法律未要求必须书面警告，只要符合严重影响工作任务完成情形，用人单位即可解除，保障企业用工效率与团队协作，避免劳动者精力分散损害本单位利益。故错误。

237. 根据《劳动合同法》规定，用人单位发生合并，原劳动合同失效，需重新与劳动者订立劳动合同。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》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。这避免劳动者因用人单位结构变化失去工作保障，确保劳动关系平稳过渡，新用人单位承接原用工责任，维护劳动者权益。故错误。

238. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系从劳动合同订立之日起建立。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。这明确劳动关系起始以用工行为为准，合同是双方意向书面化，用工才是实质劳动交换开始，避免用人单位仅签合同长期不安排用工却约束劳动者，保障劳动者择业自由与实际劳动权益。故错误。

239. 根据《劳动合同法》规定，用人单位单方解除劳动合同，事先将理由通知工会后，无需理会工会意见。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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，用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。工会维护劳动者权益，监督用人单位解除行为合法性，用人单位需尊重工会意见，保障

用工规范。故错误。

240. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过一个月。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月。法律这样规定是为了平衡用人单位考察员工和保障劳动者权益，防止用人单位滥用试用期，若试用期过长，劳动者在这段不稳定期间权益易受损，像薪资待遇、工作稳定性等方面，所以明确规定时长上限。故错误。

241. 根据《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者约定保密事项，但未约定竞业限制条款，劳动者离职后可以随意到有竞争关系的单位工作。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。虽未约定竞业限制，但保守商业秘密是劳动者基本职业道德，若随意到竞争单位，利用原单位机密获利，损害原用人单位利益，劳动者仍需遵守保密约定，维护商业诚信环境。故错误。

242. 根据《劳动合同法》规定，劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金，违约金数额可随意设定。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动者违反服务期约定应支付违约金，但违约金数额不得超过用人单位提供的培训费用，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。这限制用人单位借高额违约金过度约束劳动者择业自由，保障双方利益平衡，劳动者在接受合理培训后违约需担责，用人单位也不能漫天要价。故错误。

243. 根据《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。（ ）

【答案】正确

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位应将此类信息公示或告知劳动者，这保障劳动者知情权，使其了解工作规则、福利政策等，能按规定行事，也便于监督用人单位，若用人单位随意变更涉及切身利益的规则又不告知，劳动者可依法维权，确保管理透明公正。故正确。

244. 根据《劳动合同法》规定，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位无需支付劳动报酬。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬，劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。因为劳动者付出了劳动，理应获得相应报酬，即使合同无效，也不能让劳动者白白付出，这维护了劳动者基本权益，保障公平正义。故错误。

245. 根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条

件，按照劳务派遣单位所在地的标准执行。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。因为劳动者实际工作地是用工单位，按当地标准能保障其生活水平与工作待遇适配，避免因地区差异导致不公，保障劳动者权益。故错误。

246. 根据《劳动合同法》规定，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，仅需退还劳动者，无需承担其他责任。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚，即由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。这保护劳动者离职后权益，防止用人单位恶意刁难，维护劳动者顺利转档、再就业等权益。故错误。

247. 根据《劳动合同法》规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者不要求继续履行劳动合同的，用人单位无需支付任何费用。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法支付赔偿金。赔偿金是对劳动者失业损失补偿，因用人单位违法违规导致劳动者失去工作，理应赔偿，维护劳动者经济权益与就业公平。故错误。

248. 根据《劳动合同法》规定，劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，用人单位可据此解除劳动合同。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，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。反而用人单位若因此解除劳动合同属于违法，因为这类指挥作业严重威胁劳动者生命安全与身体健康，法律赋予劳动者拒绝的权利，以保障劳动者人身安全。故错误。

249. 根据《劳动合同法》规定，劳动者与用人单位订立无固定期限劳动合同后，就不能解除劳动合同了。（ ）

【答案】错误

【解析】根据《劳动合同法》规定，无固定期限劳动合同并非不能解除。用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同；用人单位存在未及时足额支付劳动报酬等情形，劳动者可以解除劳动合同；劳动者存在严重违反用人单位规章制度等情形，用人单位可以解除劳动合同等。它只是给予劳动者相对长期稳定的就业保障，并非绝对不可解除，以适应实际用工中的各种变化。故错误。