

# 2019 年 10 月自学考试真题

## 00167 劳动法

1. 下列关于国际劳工组织的判断，错误的是（ ）。

- A. 1919 年 6 月正式宣告成立
- B. 是国际性的政府间组织
- C. 是当今世界历史最久、规模最大的国际组织
- D. 不同于其他国际组织的突出特点是实行“三方性原则”

答案：C

解析：国际劳工组织是 1919 年 6 月正式宣告成立；选项 C 中是是当今世界历史最久、规模最大的国际组织之一。

2. 下列选项中不属于我国劳动法特殊保护对象的是（ ）。

- A. 女职工
- B. 残疾劳动者
- C. 退役军人劳动者
- D. 应届大学毕业生

答案：D

解析：我国劳动法特殊保护的對象是：女职工、未成年工、残疾劳动者、退役军人劳动者和少数民族劳动者。

3. 吴某为哺乳期的女职工，用人单位的下列做法正确的是（ ）。

- A. 未安排吴某加班
- B. 将吴某的工作时间调整为夜班
- C. 每天只给吴某 30 分钟哺乳时间
- D. 安排吴某从事第三级体力劳动强度的劳动

答案：A

解析：哺乳期的女职工进行特殊保护，不得延长工作时间和夜间劳动；每天给予两次哺乳时间，每次 30 分钟；不得安排从事国家规定的第三级体力劳动。

4. 现代意义上的养老保险法诞生的标志是（ ）。

- A. 1889 年德国《残疾和老年保险法》
- B. 1935 年美国《社会保障法》
- C. 1948 年英国《贝弗里奇报告》
- D. 1952 年国际劳工组织《社会保障最低标准公约》

答案：A

解析：1889 年德国颁布的《残疾和老年保险法》被认为是养老保险法诞生的标志。

5. 甲公司解除与员工黄某的劳动合同，下列解除理由合法的是（ ）。

- A. 黄某违反计划生育超生
- B. 黄某经培训仍不能胜任工作
- C. 黄某酒后驾车被行政拘留
- D. 黄某与同事谈恋爱，违反了公司关于同事之间不准谈恋爱的规定

答案：B

解析：选项B符合预告辞退的情形；选项C只是行政拘留，并未被追究刑事责任，因此不能成为辞退的理由。

6. 下列关于无固定期限劳动合同的说法中正确的是（ ）。

- A. 对于无固定期限劳动合同，用人单位无法解除
- B. 在无固定期限劳动合同中，可以约定合同解除条件
- C. 用人单位与新入职员工可以签订合同无固定期限劳动合同
- D. 无固定期限劳动合同以某项工作的时间长度为准

答案：C

解析：选项A劳动者出现可以解除合同的情形时，用人单位可以依法解除劳动合同；选项B不可以约定劳动合同的终止情形；选项D应该是以完成一项工作任务为期限的劳动合同。用人单位和新入职员工约定协商一致可以签订无固定期限劳动合同。

7. 吴军收到公司与其续签3年合同的《征求意见单》后，在个人意见处签注“统一续签一年期合同”。2018年4月24日公司以吴军不统一续订劳动合同为由，与吴军终止了劳动合同，并不予支付经济补偿金。2018年7月，吴军向某区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，请求公司支付终止劳动合同的经济补偿金。关于本案，下列说法正确的是（ ）。

- A. 劳动合同终止无需支付经济补偿金
- B. 吴军的行为表明双方就续订劳动合同期限达成了一致意见
- C. 吴军的行为构成了新要约，公司应当承诺
- D. 用人单位维持原合同条件与劳动者续订劳动合同被拒的，不需要支付经济补偿金

答案：D

解析：选项A劳动合同终止时，符合赔偿情形的，需要支付经济补偿金；选项B说明双方未达成一致；选项C公司可以承诺也可以拒绝；选项D用人单位维持或提高劳动合同约定条件续订劳动合同被拒的，不需要支付经济补偿金。

8. 2014年，徐某入职泰尔公司担任技术专员。续订劳动合同时，一并签署了《保守商业秘密及竞业限制条款协议》。2017年，徐某因个人原因提出离职，公司按约定足额支付了竞业限制补偿金。在徐某离职半年后的一次行业交流会上，泰尔总裁与已就任艾博公司技术总监的徐某相遇。若相关事实成立，关于本案，下列选项错误的是（ ）。

- A. 艾博公司明知或应知徐某负有保密或竞业限制义务，应承担连带责任
- B. 泰尔公司可以起诉要求徐某继续履行《保守商业秘密及竞业限制条款协议》
- C. 请求判令艾博公司解除与徐某的劳动合同，法院应当支持
- D. 请求判定徐某返还竞业限制补偿金2万元并支付违约金10万，法院应当支持

答案：D

解析：选项D补偿金和违约金要据实计算，并没有规定具体的数额。

9. 2017年8月，妍妍应聘某业务员岗位，与该公司签订了《劳务协议》，约定了工作时间、工作内容和员工守则、试用期、工资等。2018年4月，妍妍没有完成当月销售业绩，该公司拒绝向其支付当月劳务报酬，并以公司经济效益不好为由将其辞退，双方发生争议。关于本案，下列表述正确的是（ ）。

- A. 妍妍与公司签订了《劳务协议》，双方之间不存在劳动关系
- B. 妍妍提起劳动仲裁未被受理，可以在法定期限内提起诉讼

- C. 妍妍与公司之间的约定不符合劳动关系的特点，不具备劳动关系成立的条件  
D. 公司效益不好辞退员工属于经济性裁员，裁员应优先保护女工利益，妍妍不能被辞退

答案：B

解析：妍妍和公司属于劳动关系；选项 D 中不属于经济性裁员的情形，属于违法解除劳动合同；选项 B 中，仲裁是劳动争议的必经程序，当仲裁未被受理或者过了受理期限的，可以依法提起诉讼。

10. 下列关于劳动就业的表述，错误的是（ ）。

- A. 劳动者的劳动权只有通过就业才能实现  
B. 就业主体范围大于劳动法上的劳动者的范围  
C. 就业必须从事有益于社会的劳动  
D. 就业促进的目标就是完全消失失业

答案：D

解析：劳动者的劳动权只有通过就业才能实现；就业主体不单纯指劳动法上的劳动者，还包括不需要通过建立劳动关系以获得一定劳动报酬或经营收入为目的的非劳动法上的劳动者，如公务员、自主创业者；选项 D 就业促进的目标是实现充分就业，和失业没有关系。

11. 关于未成年工的保护，下列说法错误的是（ ）。

- A. 未成年工享有同工同酬的权利  
B. 用人单位应当组织未成年工定期进行健康检查  
C. 不得安排未成年工从事矿山井下等禁忌从事的劳动  
D. 依据《未成年工特殊保护规定》，不能安排未成年工加班

答案：A

解析：选项 A 不属于未成年工保护的制度。

12. 关于固定期限劳动合同与无固定期限劳动合同的区别，下列说法错误的是（ ）。

- A. 固定期限劳动合同与无固定期限劳动合同的无效条件不同  
B. 固定期限劳动合同与无固定期限劳动合同解除条件不同  
C. 固定期限劳动合同可以到期终止，无固定期限劳动合同没有期限届满终止  
D. 固定期限劳动合同依双方约定成立，符合无固定期限劳动合同订立条件的，只能订立无固定期限劳动合同

答案：D

解析：符合无固定期限劳动合同订立条件的，可以订立无固定期限劳动合同，也可以订立固定期限劳动合同。

13. 关于工资集体协商，下列表述正确的是（ ）。

- A. 工资集体协商的要求只能由职工一方提出  
B. 工资集体协商的结果具有劳动基准法的效能  
C. 本单位以外的人不能作为工资集体协商的代表  
D. 工资集体协商中有关约定与个别劳动合同的约定不一致的，以工资集体协商为准

答案：B

解析：任何一方都可以提出工资集体协商；集体协商首席代表可以委托本单位以外的专业人员作为协商代表，委托人数不得超过本方代表的 1/3，首席代表不得由本单位以外的员工代理；选项 D 中，当劳动合同的工资标准低于集体协商的，以工资集体协商为准；劳动者个人

与用人单位订立的劳动报酬标准不得低于工资集体协商协议，因此 D 是错误的。

14. 下列关于劳务派遣的说法，正确的是（ ）。

- A. 劳务派遣单位可以招用非全日制用工形式的被派遣劳动者
- B. 跨地区派遣劳动者的劳动报酬，按照派遣单位所在地标准执行
- C. 用人单位应当与被派遣劳动者订立 2 年以上的固定期限劳动合同
- D. 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立 2 年以上的固定期限劳动合同

答案：D

解析：劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立 2 年以上的固定期限劳动合同，因此不能招用非全日制用工，用人单位不需和劳动者签订劳动合同；跨地区派遣劳动者的劳动报酬，按用工所在地标准执行；

16. 下列争议属于劳动争议仲裁受案范围的是（ ）。

- A. 王某对单位的职称评审结果不认可
- B. 郑某对劳动能力鉴定委员会的伤残鉴定结论不服
- C. 韩某辞职 6 个月后，要求原单位支付在职期间加班费被拒绝
- D. 赵某退休后，因社会机构养老金发放问题，要求原单位解决

答案：C

解析：我国《劳动争议调解仲裁法》第 2 条规定，劳动争议处理机构的受案范围包括以下几个方面：（1）因确认劳动关系发生的争议；（2）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；（3）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；（4）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；（5）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；（6）法律、法规规定的其他劳动争议。

17. 下列关于劳动争议仲裁的选项错误的是（ ）。

- A. 所有劳动争议申请仲裁的时效期间为 1 年
- B. 劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖
- C. 双方当事人向不同的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖
- D. 劳动者对劳动争议仲裁裁决不服的，都有权向法院起诉

答案：A

解析：仲裁时效为 1 年，当不可抗力或者其他正当理由的，仲裁时效可以中止，因此并不是所有的仲裁时效都是 1 年。

18. 根据《工资支付暂行规定》，用人单位的下列行为错误的是（ ）。

- A. 工资支付记录保存一年备查
- B. 书面记录支付劳动者工资的数额
- C. 书面记录支付劳动者工资的时间
- D. 书面记录支付劳动者工资的领取者的姓名以及签字

答案：A

解析：工资支付记录保存两年备查。

19. 一下选项不属于工资总额组成部分的是（ ）。

- A. 计时工资

- B. 计件工资
- C. 津贴和奖金
- D. 劳动保护的各项支出

答案：D

解析：工资的构成包括：计时工资、计件工资、津贴和奖金、补贴；不属于工资范围的收入内：（1）单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用、丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴；（2）劳动保护方面的费用；（3）按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

20. 劳动报酬权的核心部分是（ ）。

- A. 获得最低工资标准权
- B. 报酬协商权
- C. 报酬支配权
- D. 报酬请求权

答案：A

解析：劳动报酬权的内容包括：报酬协商权、报酬支配权、报酬请求权；获得最低工资标准权是劳动报酬权的核心部分。

21. 张某在浩瀚公司工作期间发生工伤，经劳动能力鉴定委员会确定其停工留薪为8个月。但经停工留薪期经过5个月后，张某与浩瀚公司的劳动合同期限届满，公司不再与其续订合同，双方发生争议。关于本案，下列说法正确的是（ ）。

- A. 劳动合同期届满，劳动合同自动终止
- B. 张某有权要求浩瀚公司继续履行劳动合同
- C. 劳动者发生工伤的，用人单位一律不得解除劳动合同
- D. 停工留薪期内劳动合同期限届满的，劳动合同相应顺延

答案：BD

解析：选项A应当顺延至停工留薪期满；选项C发生工伤，医疗期满的，不能从事原工作，调岗也不能胜任工作的，可以依法解除劳动合同。

22. 下列关于加班调休的说法，正确的是（ ）。

- A. 只有标准工时制下的加班存在调休的法律规定
- B. 实行综合计算工时制是否可以调休，需经劳动行政部门审批
- C. 标准工时制下，法定节假日加班的，不适用调休规定
- D. 实行综合计算工时制可能需要支付加班费用，但不适用调休规定

答案：ACD

解析：对标准工时制而言，因生产经营需要经与工会和劳动者协商后一般每天延长工作时间不得超过1小时，特殊原因每天延长工作时间不得超过3小时，每月延长工作时间不得超过36小时。安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之150%的工资报酬，该加班不能用以后安排调休处理；休息日安排劳动者工作，用人单位有权以调休代替，不能安排调休的，应支付不低于工资的200%的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，该加班不能用以后安排调休处理，应支付不低于工资的300%的工资报酬。2. 对于综合计算工时制的用人单位而言，在综合计算工时周期内的工作总时间超过核定的标准时间，属于加班，且不能以

调休处理，应支付不低于工资 150%的工资报酬；法定节假日工作的，算加班，该加班亦不能用以后安排调休处理，应支付不低于工资的 300%的工资报酬。3. 经批准实行不定时工作制的劳动者延长工作时间，不受《劳动法》第四十一条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制。实行不定时工作制的劳动者，一般情况下，除法定节假日工作外，其他时间工作不存在加班。法定节假日工作的，按照地方法规规定。如果地方规定要支付加班工资的，支付不低于工资的 300%的工资报酬，不能用以后安排调休处理。

23. 下列企业中，未取得安全生产许可证不得从事生产活动的是（ ）。

- A. 矿山企业
- B. 建筑施工企业
- C. 烟花爆竹生产企业
- D. 危险化学品生产企业

答案：ABCD

解析：国家对矿山企业、建筑施工企业、危险化学品生产企业、烟花爆竹生产企业、民用爆破器材生产企业实行安全生产许可证制度。

24. 因签订集体合同发生的争议，可以选择的解决方式是（ ）。

- A. 当事人协商解决
- B. 向人民法院提起诉讼
- C. 向劳动争议仲裁委员会申请仲裁
- D. 向劳动保障行政部门提出协调处理申请

答案：AD

解析：因签订集体合同发生的争议职能协商、协调处理。

25. 下列关于劳动合同的说法，错误的是（ ）。

- A. 不具备必备条款的劳动合同自始无效
- B. 订立劳动合同是建立劳动关系的必备条件
- C. 用人单位应当将劳动合同文本交付给劳动者
- D. 劳动合同内容与规章制度发生冲突时，以规章制度为准

答案：ABD

解析：选项 A 不属于劳动合同无效的情形；选项 B 发生劳动事实才属于建立劳动关系的必备条件；劳动合同内容与规章制度发生冲突时，以合同为准。

26. 下列情形中，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同的是（ ）。

- A. 韩某与某公司订立劳动合同后，在试用期内感觉工作压力过大
- B. 某公司未能按照劳动合同的约定为柳某提供技术研发设备
- C. 某公司为延长工作时间，将公司大门紧锁，员工进出公司必须经公司审查同意
- D. 某公司的规章制度规定病假期间公司不须支付工资，韩某在医疗期内公司未支付工资

答案：BCD

解析：即时辞职的情形（劳动者）：（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）因本法第 26 条第 1 款规定的情形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；（7）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。

27. 我国的社会保险基金监督体系包括（ ）。

- A. 人大监督
- B. 行政监督
- C. 社会监督
- D. 舆论监督

答案：ABC

解析：我国的社会保险基金监督体系包括：人大监督、行政监督、社会监督。

28. 下列规章制度的内容，属于直接涉及劳动者切身利益的选项有（ ）。

- A. 保险福利
- B. 劳动报酬
- C. 职工培训
- D. 劳动定额管理

答案：ABCD

解析：直接涉及劳动者切身利益的规章制度包括：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内容。

29. 下列情形中，可以实施缩短工作时间的有（ ）。

- A. 矿山井下作业
- B. 哺乳期女工
- C. 未成年工
- D. 残疾职工

答案：ABC

解析：可以实施缩短工作时间的有：①矿山井下作业；②哺乳期女工；③未成年工；④夜班。

30. 在我国现阶段，制约用人单位劳动权利能力范围的主要因素有（ ）。

- A. 职工编制定员
- B. 社会责任
- C. 劳动安全卫生标准
- D. 最低工资标准

答案：ABCD

解析：我国现阶段，制约用人单位劳动权利能力范围的主要因素有：①职工编制定员；②职工录用基本条件；③最低工资标准；④工时休假制度与劳动安全卫生标准；⑤社会保险；⑥社会责任。

### 三、名词解释题

#### 31. 不定时工作时间

答：不定时工作时间是指根据法律规定在特殊条件下实行的，每日无固定工作时间，是适用于因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的劳动者的一种工作时间的安排。

### **32. 经济性裁员**

答：经济性裁员，即因经济性原因，使企业濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间，或因生产经营发生严重困难，达到当地政府规定的严重困难企业标准而难以正常经营的状况下，通过裁员从而达到增效目的。

### **33. 就业权**

答：就业权，是指具有劳动能力、达到法定就业年龄的劳动者有获得劳动机会的权利，它是劳动基本权的核心。

### **34. 劳动法律关系**

答：劳动法律关系，是指劳动者与用人单位之间，在实现劳动过程中依据劳动法律规范而形成的劳动权利与劳动义务关系。

## **四、简答题**

### **35. 简述非全日制用工的特殊规定**

答：

- (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，但后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行；
- (2) 双方当事人可以订立口头协议；
- (3) 双方当事人不得约定试用期，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。终止用工时，不需支付经济补偿；
- (4) 小时计酬标准不得低于用人单位所在地规定的最低小时工资标准；
- (5) 劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15 日。

### **36. 简述集体合同订立中对职工协商代表的保护**

答：

职工一方协商代表在其履行协商代表职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时。除出现下列情形之一的，用人单位不得与其解除劳动合同：

- (1) 严重违反劳动纪律或用人单位依法制定的规章制度的；
- (2) 严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- (3) 被依法追究刑事责任的。

### **37. 简述失业保险的特点**

答：

- (1) 适用对象的特定性；
- (2) 享受保险待遇有一定期限；
- (3) 待遇水平较低；
- (4) 保险功能的特殊性。



## 五、论述题

### 38. 论述劳动合同订立的概念和原则

答：

（1）概念：劳动合同的订立，是指劳动者和用人单位经过相互选择和平等协商，就劳动合同条款达成协议，从而确立劳动关系和明确相互权利义务的法律行为。

（2）原则：

①合法原则：是指遵守国家法律、行政法规的原则，是劳动合同有效的前提条件，要求合同的当事人必须具备法定资格，劳动合同的内容必须合法，合同的形式必须合法；

②公平原则：是指劳动合同的内容应当公平、合理，在符合法律强制性规定的前提下，劳动合同双方当事人之间的权利义务要公平合理，大体平衡；

③平等自愿、协商一致原则：是指双方当事人的法律地位平等，这既是民事法律关系成立的有效条件，也是劳动法律关系确立的基本原则，合同关系的成立，以当事人双方在平等的法律地位上经过协商一致为根本条件，任何一方都不得以地位、权势、经济实力等因素把自己的意志强加给对方；

④诚实信用：要求当事人在订立、履行合同，以及劳动合同终止后的全过程中，都要诚实、讲信用，相互协作。

## 六、案例分析题

39. 2017年4月24日广州申甬公司根据业务结构调整，做出《关于杨光等同志职务调整的通知》免去张经理职务，调其到申甬公司北京业务总部工作，级别待遇不变。张某不同意该岗位调整决定，既未到新岗位报到也未返回原岗位正常上班。2017年5月26日，申甬公司以张某自2017年5月4日开始未按公司规定打卡考勤、旷工达到十几天，严重违反规章制度为由，解除了双方的劳动合同。张某认为调岗应当双方协商一致，公司行为是故意以调动岗位为手段逼迫其解除劳动关系，属于违法解除。张某申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。根据上述提示，回答下列问题：

（1）张某的仲裁请求是否应当支持，为什么？

答：不应当支持，因为平级调动，且级别待遇不变不需要经过劳动者同意，劳动者有遵守单位规章制度的义务。

（2）申甬公司认为张某违反规章制度，应当提供哪些证据？

答：①公司的规章制度内容要合法，且符合解除劳动合同的条件；②张某旷工的事实记录；

40. 钟某与2014年3月入职甲公司，该公司注册在A区，实际办公地点在B区，双方订立了为期3年的劳动合同，约定钟某从事咨询师工作，入职后，甲公司对钟某进行了为期一周的岗前培训，双方签署了一份《服务期协议》，其中，注明甲公司对钟某进行了专业培训，花费培训费2万元，钟某须为公司服务满5年后方可离职。工作满两年后，钟某以个人原因辞职，甲公司以钟某未满足服务期为由要求钟某支付违约金。钟某不服，遂向B区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，B区劳动争议仲裁委员会认为其无管辖权，应由该公司注册地A区劳动争议仲裁委员会管辖。

问：

（1）《服务期协议》是否合法？为什么？

答：该《服务期协议》不合法，服务期条款是指双方当事人约定，由用人单位提供其专项培训的待遇才可以设定的，案例中岗前培训不满足专项培训的条件。岗前培训或者脱产培训等

是劳动者的一项权利，有权利接受公司提供的入职培训。

（2）B 区劳动争议仲裁委员会是否有管辖权？为什么？

答：B 区劳动争议仲裁委员会是否有管辖权，劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁委员会都有管辖权，当同时向两个仲裁委员会提交仲裁申请时，由合同履行地受理。