

2018 年 10 月高等教育自学考试全国统一命题考试

1.

答案：D

解析：职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付；因患病或非因工负伤期间，可以低于最低工资标准，但不得低于最低工资标准的 80%。

2.

答案：D

解析：涉及劳动者基本人权方面的内容，被称为“核心劳动标准”，包括：结社自由权、集体谈判权、平等就业权、反对强迫劳动、禁止使用童工及男女同工同酬等。

3.

答案：B

解析：工会主席任期未满不得随意调动其工作，因工作需要调动的，需征得本级工会委员会和上一级工会的同意。

4.

答案：A

解析：选项 A 因为合伙利益造成的纠纷不属于劳动争议的受案范围，选项 BCD 均属错误的。

5.

答案：B

解析：劳动法律关系的内容不能由双方当事人约定，只能法定。

6.

答案：B

解析：社会保险中，工伤保险和生育保险个人不缴费。

7. C

8.

答案：D

解析：竞业限制义务属于劳动者的约定义务，属于可备条款的内容；竞业限制义务适用于竞业限制条款，不是保守商业秘密条款。

9. B

10. 答案：C

解析：劳动合同违法解除的，依法需要给付劳动者赔偿金。

11.

答案：D

解析：A 选项高管人员符合实行不定时工作时间；企业因生产特点不能实行标准工作时间的，需要向劳动行政部门批准因此 BC 是正确的。

12.

答案：A

解析：闫某冒名入职的行为虽有错，但不影响其与盛好公司建立劳动关系，发生了劳动事实，仲裁应支持主张。

13. 答案：C

解析：领取失业保险金的条件：（1）按照规定参加失业保险，失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满 1 年的；（2）非因本人意愿中断就业的；（3）已进行失业登记，并有求

职要求的。办理失业登记是失业人员领取失业保险金的必经程序。

14. 答案: B

解析: 不享受年休假的情形: (1) 职工依法享受寒暑假, 其休假天数多于年休假天数的; (2) 职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的; (3) 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; (4) 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; (5) 累计工作满 20 年以上的职工, 请病假累计 4 个月以上的。

15. 答案: A

解析: 怀孕女职工不得安排正常劳动日以外延长劳动时间, 可以安排劳动日内的加班。

16. 答案: A

解析: 劳动者的权利能力和行为能力只能由本人实施

17. 答案: A

解析: 选项 B 不得约定劳动合同终止的情形, 只能法定; D 选项合同无效的, 也要支付已完成工作的劳动报酬。

18. 答案: B

解析: 劳动者达到法定退休年龄的, 会停发伤残津贴, 但是其他的工伤医疗待遇都可以享受。

19. D

20. B

二、多项选择题: 本大题共 10 小题, 每小题 2 分, 共 20 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的, 请将其选出, 错选、多选或少选均无分。

21. 答案: AB

解析: 选项 C、D 需要满足结束并移交好工作。

22. 答案: BD

解析: 选项 A 因签订集体合同的争议职能协商处理, 不得仲裁; 选项 C 适用正规仲裁程序。

23. 答案: AD

解析: 选项 B 应在约定时间支付, 选项 C 如遇到节假日, 应提前在最近的工作日支付。

24. 答案: ABD

解析: 劳动保障监察的基本属性有: 法定性、司法性、专门性。

25. 答案: ABD

解析: 社会保险基金的监管有: 人大监督、行政监督和社会监督, 社会监督方面设立社会保险监督委员会; 规定了工会监督; 社会保险经办机构定期向社会公布社会保险基金的运营情况等。选项 C 属于人大监督的内容。

26. 答案: ABC

解析: 劳动报酬权包括: 劳动报酬协商权、劳动报酬请求权和劳动报酬支配权。

27. 答案: ACD

解析: 劳动合同的变更指的是在劳动合同履行期间, 劳动合同双方当事人协商一致后改变劳动合同的内容的法律行为。劳动合同的变更仅限于劳动合同内容的变化, 而不可能是主体的变更。

28. 答案: ABD

解析: 单位和职工都要进行医疗保险缴费。

29. 答案: AB

解析：选项 B 劳动的基本原则不包括连带责任；选项 C 对仲裁裁决不服可以申请诉讼，不能申请撤销，用人单位可以申请撤销裁决；选项 D 不属于劳动合同合法解除的情形，此规定是不合法的，因此不能解除。

30.

答案：BD

解析：在用人单位维持或者提高劳动合同约定条件的前提下，用人单位愿意续签，但劳动者不愿意【不支付】；在用人单位降低劳动合同约定条件的前提下，用人单位愿意续签，但劳动者不愿意【要付】；用人单位不愿意续签【要支付】；选项 A 属于正常劳动合同终止，不需要支付经济赔偿。

2018 年 10 月高等教育自学考试全国统一命题考试

劳动法试题答案及评分参考

(课程代码 00167)

一、单项选择题：本大题共 20 小题，每小题 1 分，共 20 分。

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. D | 2. D | 3. B | 4. A | 5. B |
| 6. B | 7. C | 8. D | 9. B | 10. C |
| 11. D | 12. A | 13. C | 14. B | 15. A |
| 16. A | 17. A | 18. B | 19. D | 20. B |

二、多项选择题：本大题共 10 小题，每小题 2 分，共 20 分。

- | | | | | |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 21. AB | 22. BD | 23. AD | 24. ABD | 25. ABD |
| 26. ABC | 27. ACD | 28. ABD | 29. AB | 30. BD |

三、名词解释题：本大题共 4 小题，每小题 3 分，共 12 分。

31. 劳动合同履行，是指合同当事人双方履行劳动合同所规定的义务的法律行为。
32. 劳动争议，是指劳动者与用人单位之间所生之争议及用人单位或用人单位团体与工会之间围绕权利、义务以及相关利益所生的争议。购买自考历年真题+q344647微信同号（代打印）
33. 试用期，是指用人单位和劳动者为相互了解、选择而依法约定的考察期。
34. 国际劳工组织的“三方性原则”，是指在涉及劳动问题上，劳工代表、雇主代表与政府代表处于平等地位，共同协商作出决定，以协调劳动关系。

四、简答题：本大题共 3 小题，每小题 5 分，共 15 分。

35. 劳动法的渊源，是指劳动法律规范的具体表现形式。我国劳动法的渊源，按其效力层次与范围不同（1 分），可以分为以下几类：
- （1）宪法；（2）法律；（3）行政法规；（4）部门规章；（5）地方性法规和地方性规章；（6）国际劳工公约；（7）规范性劳动法律法规解释；（8）其他。（答对任意 4 点给 4 分）
36. 劳动者享有的劳动安全卫生保护权利，可归纳为五个方面：
- （1）获得各项保护条件和保护待遇的权利；（1 分）
- （2）危险因素和应急措施的知情权；（1 分）
- （3）拒绝危险工作权；（1 分）
- （4）监督权；（1 分）
- （5）紧急情况下的停止作业和紧急撤离权。（1 分）

37. 法院受理劳动争议案件的条件是：

- (1) 起诉人必须是劳动争议的当事人。(1分)
- (2) 必须是不服劳动争议仲裁委员会仲裁而向法院起诉，未经仲裁程序不得直接向法院起诉。(1分)
- (3) 必须有明确的被告、具体的诉讼请求和事实根据。(1分)
- (4) 提起诉讼必须在法律规定的期限内，即收到仲裁裁决书之日起15日内，超过15日，人民法院不予受理。(1分)
- (5) 属于人民法院受理劳动争议的范围。(0.5分)
- (6) 起诉必须向有管辖权的法院提出。(0.5分)

五、论述题：本大题共1小题，共15分。

38. (1) 保障受伤和患职业病的劳动者得到及时医治。发生职业伤害事故或职业病的劳动者，必须及时得到医疗救治。工伤保险可以保证劳动者的治疗需要。(4分)
- (2) 补偿损失、维持生活。工伤保险及时支付各种保险待遇，可以补偿劳动者所受到的损失，可以满足维持生活安定的经济需要。(4分)
- (3) 减轻企业负担，稳定保险待遇支付。工伤保险实现保险基金社会统筹，保险基金在一个较大的范围内调剂使用。企业的繁琐和负担因此而减轻，劳动者的工伤待遇因此有了可靠安全的保障。(4分)
- (4) 预防职业危害，减少职业伤害和疾病。工伤保险基金的支出项目中包含事故预防费、宣传科研费和安全奖励金，直接用于促进企业安全卫生和事业的发展。工伤保险基金筹集采用差别费率，对工伤事故和职业病发生率低于本行业平均水平的企业，从该企业当年缴纳的工伤保险费中返还部分，用于促进安全生产事业。(3分)

六、案例分析题：本大题共2小题，每小题9分，共18分。

39. (1) 有效。(2分) 符合竞业限制协议约定的条件，内容合法。约定经济补偿过低，不影响竞业限制协议的效力，用人单位可按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付或者补足经济补偿。(2分)
- (2) 本案中A公司的请求应当支持。(2分) 劳动者违反竞业限制协议应当按照约定向用人单位支付违约金。法律没有对违约金的标准作出规定，违约金应当与实际损失进行比较。(3分)
40. (1) 合法。(2分) 用人单位为劳动者进行专项技术培训，支付培训费用，可以约定服务期。(2分)
- (2) 合法。(2分) 服务期是对劳动者的限制，用人单位可以放弃剩余的服务期。(3分)