

劳动法试卷

(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。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的。请将其选出。

1. 下列社会关系中，属于劳动法调整的是
 - A. 国家机关与公务员之间的关系
 - B. 公司中劳动者之间的关系
 - C. 个体经济组织与其雇佣的帮工之间的关系
 - D. 律师协会与律师之间的关系
2. 下列关于劳动法地位的表述正确的是
 - A. 劳动法是民法的特别法
 - B. 劳动法是民商法的组成部分
 - C. 劳动法是行政法的组成部分
 - D. 劳动法是独立的法律部门
3. 下列选项中，属于劳动基本权的核心权利是
 - A. 劳动就业权
 - B. 劳动报酬权
 - C. 劳动安全保护权
 - D. 休息权
4. 下列有关代表性劳动立法的表述，正确的是
 - A. 社会保险成为劳动法的内容始于法国的劳动保护法
 - B. 现代意义劳动法起源于 19 世纪初期的“劳工法规”
 - C. 新西兰 1894 年的最低工资立法是世界上最低工资立法的开端
 - D. 第一个开始对劳动纠纷实行强制仲裁的国家是英国
5. 赵某在甲单位连续工作满 10 年，下列关于赵某与甲单位订立无固定期限劳动合同的说法，正确的是
 - A. 应当订立无固定期限劳动合同
 - B. 是否订立无固定期限劳动合同，由用人单位决定
 - C. 劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同
 - D. 是否订立无固定期限的劳动合同，由劳动部门决定或仲裁机构裁决
6. 最低工资标准的制定主体是
 - A. 国务院
 - B. 省、自治区、直辖市人民政府
 - C. 人力资源和社会保障部
 - D. 财政部
7. 下列关于劳动就业特征的说法，错误的是
 - A. 年满 16 周岁的公民才具有劳动就业的资格
 - B. 劳动就业必须使劳动者能够获得一定的劳动报酬或经营收入

-
- C. 劳动就业必须是出自公民的自愿
- D. 劳动就业中的劳动不以合法为前提
8. 我国公民劳动权利能力和劳动行为能力开始的时间是
- A. 14 周岁
- B. 15 周岁
- C. 16 周岁
- D. 18 周岁
9. 对劳动争议仲裁中的调解规则，下列表述错误的是
- A. 劳动争议仲裁坚持调解优先
- B. 仲裁庭开庭前，应当委托调解组织进行调解
- C. 未经调解组织调解的劳动争议，仲裁委员会可以向当事人发出调解建议书，引导其到调解组织进行调解
- D. 经调解组织调解达成调解协议的，双方当事人可以共同向有管辖权的仲裁委互会提出仲裁审查申请
10. 关于经济补偿，下列说法正确的是
- A. 无固定期限劳动合同终止的，用人单位负有支付经济补偿的义务
- B. 劳动者自愿提出解除无固定期限劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿
- C. 无固定期限劳动合同解除的，用人单位负有支付经济补偿的义务
- D. 经济补偿是企业依照合同约定产生的一种社会责任
11. 下列选项中，属于工会基本职责的是
- A. 维护职工的合法权益
- B. 教育职工遵守劳动法律法规
- C. 组织职工开展劳动竞赛
- D. 对困难职工进行帮扶
12. 下列有关工资集体协商代表的说法，错误的是
- A. 集体协商双方的代表人数对等，每方至少 3 人
- B. 职工一方由工会代表
- C. 企业代表由法定代表人或其指定的其他人员担任
- D. 本单位以外的专业人员可以接受委托作为首席协商代表
13. 下列有关劳务派遣关系的说法，正确的是
- A. 劳务派遣关系只能发生在特定行业的劳动用工领域
- B. 劳务派遣中存在两个用人单位
- C. 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
- D. 跨地区派遣的劳动者待遇标准按照派出地标准执行
14. 秦某因颈椎病向公司请假获准后，于次日搭乘国际航班飞往巴西观看足球比赛。公司人力主管咨询律师能否依法解除与秦某的劳动合同。律师的下列说法中错误的是
- A. 病假诊断是真实的且履行了公司规定的请假程序，不能解除与秦某的劳动合同
- B. 若病假诊断虚假，公司可以与秦某解除劳动合同
- C. 若病假诊断真实，公司未限定诊疗地点，不能解除秦某的劳动合同
- D. 即使病假诊断真实，但秦某出国行为与治疗目的相矛盾，可认定其虚假治疗，公司可以与其解除劳动合同
15. 陆某自行提供健康检查报告入职 H 矿。工作 3 个月后离职时被诊断出职业病。H 矿公司主张陆某以欺骗手段入职，双方劳动关系无效，针对本案，下列错误的是
- A. 对从事接触职业危害作业的劳动者进行上岗前的健康检查，是用人单位的法定义务

-
- B. 用人单位可以对从事接触职业危害作业的劳动者进行上岗前的健康检查
- C. 陆某患职业病是事实，H 矿应当承担工伤保险责任
- D. 陆某以欺骗手段入职，劳动合同无效
16. 下列关于养老保险的表述，正确的是
- A. 养老保险是劳动者年老退出劳动后的社会保障
- B. 养老保险待遇的取得以缴纳养老保险费满 15 年为前提
- C. 养老保险待遇与劳动者在职期间的工资待遇水平无关
- D. 养老保险待遇标准在全国是统一的
17. 下列选项中，在公休日不会产生加班费用的是
- A. 计件工作时间
- B. 综合计算工作时间
- C. 不定时工作时间
- D. 延长工作时间
18. 下列做法中，不符合劳动法对女职工孕期保护规定的是
- A. 对怀孕 7 个月以上的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动
- B. 对怀孕的女职工，在劳动时间内不安排休息时间
- C. 怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查的，应当算作劳动时间
- D. 对不能胜任原工作的怀孕女职工，根据医务部门证明，应当予以减轻劳动量或者安排其他劳动
19. 根据《职工带薪年休假条例》的规定，下列选项错误的是
- A. 职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天
- B. 已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天
- C. 已满 20 年的，年休假 15 天
- D. 对职工应休未休的年休假天数，用人单位应当按照该职工日工资收入的 200% 支付年休假工资报酬
20. 下列劳动者与用人单位签订劳动合同的做法中，不符合法律规定的是
- A. 用人单位自用工之日起即与劳动者签订书面劳动合同
- B. 必须在用工之前签订书面劳动合同
- C. 自用工之日起一个月内签订书面劳动合同
- D. 非全日制用工的可以不签订书面劳动合同

二、多项选择题：本大题共 10 小题，每小题 2 份，共 20 分。

21. 依据《就业促进法》的有关规定，我国实行统筹就业政策的主要内容是
- A. 实行城乡统筹的就业政策
- B. 实行区域统筹的就业政策
- C. 实行群体统筹的就业政策
- D. 实行不同就业形式统筹的就业政策
22. 下列关于试用期的说法，正确的是
- A. 劳动者与用人单位协商可以约定试用期
- B. 无固定期限劳动合同不得约定试用期
- C. 非全日制用工不得约定试用期
- D. 派遣用工可以约定试用期
23. 陈某与 H 公司的劳动合同被违法解除，陈某提起劳动争议仲裁，主张恢复劳动关系继续履行劳动合同。下列有关本案的解释，正确的是

-
- A. 违法解除期间不包括仲裁、诉讼期间
- B. 继续履行劳动合同与支付赔偿金的请求不能并存
- C. 若陈某未提出继续履行请求，不得作出继续履行的仲裁裁决
- D. 继续履行劳动合同的请求成立的，可以要求公司支付违法解除期间的工资和社保损失
24. 赵某在 6 个月内因为擅自离岗被所在公司书面警告两次，根据用人单位的规章制度被解除劳动合同。赵某不服申请劳动仲裁。针对本案，下列说法正确的是
- A. 规章制度中有两次书面警告予以解除劳动合同的明确规定，是仲裁机构不支持赵某请求的基本依据
- B. 赵某若主张并能够证明其不知前述规章制度的存在，是仲裁机构支持赵某请求的基本依据
- C. 若赵某主张被迫签署书面警告后果告知书，对该事实的证明应当达到排除合理怀疑的标准
- D. 若赵某对该争议的仲裁结果不服，在收到仲裁裁决 15 日内，可以申请法院撤销仲裁裁决
25. 下列有关高温补贴的说法，正确的是
- A. 关于高温补贴目前没有全国统一的规定
- B. 高温补贴发放标准属于地方性规定
- C. 高温补贴发放时间范围各地不同
- D. 高温补贴免交个人所得税
26. 王某与用人单位的合同到期，个人原因离职并办理了相关手续。时隔 10 日，王某体检发现自己怀孕了，遂以怀孕事实发生在劳动合同期间，离职协议违背真实意思表示而主张恢复劳动关系。对此，下列说法正确的是
- A. 用人单位无违法解除或终止劳动合同情形的，劳动者无权要求恢复劳动关系
- B. 王某离职时对怀孕不知情不能等同予离职意思表示不真实
- C. 孕期女职工依法不受解雇，是劳动法对用人单位的义务规定，不是对女职工离职权利的限制
- D. 王某离职时不知晓怀孕的事实，也不属于重大误解
27. 下列有关劳动争议解决机制的说法，正确的是
- A. 劳动争议仲裁是劳动争议解决的必经程序
- B. 劳动争议调解组织只能是设在工会内部的调解委员会
- C. 劳动争议诉讼实行举证责任倒置
- D. 劳动争议仲裁时效适用中止、中断规则
28. 劳动者违反竞业限制协议应承担的法律责任是
- A. 继续履行竞业限制协议
- B. 支付违约金
- C. 支付赔偿金
- D. 承担赔偿责任
29. 以生产经营发生严重困难为由进行规模性裁员，需要满足的基本条件是
- A. 达到地方政府规定的困难企业标准
- B. 达到国家人社部规定的困难企业标准
- C. 裁员人数在 25 人以上
- D. 职工代表大会同意规模性裁员
30. 刘某与 M 公司签订了无固定期限劳动合同，在自行离职后以不知情为由，主张应视为固定期限劳动合同，要求用人单位支付经济补偿。对此，下列观点正确的是
- A. 用人单位支付经济补偿必须具备法定条件
- B. 无固定期限劳动合同对劳动者的劳动权利保障更有利
- C. 刘某对签订无固定期限劳动合同不知情不符合常理

D. 用人单位对主动离职的劳动者支付经济补偿，与经济补偿金制度属性相矛盾

三、名词解释题：本大题共 4 小题，每小题 3 分，共 12 分。

- 31. 工伤保险
- 32. 劳动保障监察
- 33. 综合计算工作时间
- 34. 用人单位

四、简答题：本大题共 3 小题，每小题 5 分，共 15 分。

- 35. 简述劳动关系的特征。
- 36. 简述最低工资标准的构成。
- 37. 简述经济补偿金的支付标准。

五、论述题：本大题共 1 小题，共 15 分。

- 38. 论集体合同和劳动合同的关系。

六、案例分析题：本大题共 2 小题，每小题 9 分，共 18 分。

39. 蔡某与某造船公司 2015 年 8 月 1 日签订劳动合同，被聘为“管理员”，工作地点为本市。某造船公司于 2016 年 4 月 6 日发出内部调动通知单，安排蔡某由“总装部”调整至“预装部”，岗位仍是“管理员”，工作地点仍在船厂内。在收到调岗通知后蔡某连续 20 天未到新岗位工作。2016 年 5 月 3 日，某造船公司作出《关于对蔡某作提前解除劳动合同处理的决定》，以“脱岗时间达 20 天”为由，解除了与蔡某的劳动合同。蔡某提起劳动仲裁，要求某造船公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。根据提示，分析回答下列问题：

- (1) 某造船公司调整蔡某岗位的行为是否合法，为什么？
- (2) 蔡某的仲裁请求是否应当支持，为什么？
- (3) 某造船公司若获得有利裁决，应当证明哪些事实？

40. 丁某于 2016 年 3 月 1 日进入旭升公司担任销售部经理，劳动合同期限至 2019 年 3 月 1 日，约定试用期为 3 个月。试用期满后，丁某的销售业绩一直未能达标。2016 年 8 月 1 日，应公司要求，丁某与旭升公司签署了《销售业绩改进计划》，给予丁某 4 个月的观察期，丁某承诺 2016 年 8 月至 11 月期间其本人每月的销售业绩不低于 10 万元，如未能完成该销售业绩，丁某需自行提出辞职。后丁某未能完成该销售业绩。2016 年 12 月 5 日，旭升公司以丁某履行其自行离职的约定为由，要求丁某离职。丁某依照公司要求办理了离职手续，但不认为是自行离职。后丁某提出仲裁申请，要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金。问：

- (1) 试用期满后，旭升公司能否以丁某试用期内销售业绩一直未能达标为由解除劳动合同，为什么？
- (2) 《销售业绩改进计划》关于“如未能完成该销售业绩，丁某需自行提出辞职”的约定是否有效，为什么？
- (3) 丁某要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金的请求是否成立，为什么？