

2018 年 10 月高等教育自学考试全国统一命题考试

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. 下列情形中，用人单位支付劳动者的工资可以低于最低工资标准的是
A. 试用期内
B. 停工留薪期间
C. 见习期内
D. 医疗期内
2. 下列不属于“核心劳动标准”的是
A. 平等就业权
B. 禁止使用童工
C. 集体谈判权
D. 职业培训权
3. 下列关于我国工会组织原则的表述，错误的是
A. 工会委员会由民主选举产生
B. 工会主席任内调动工作应当由上级工会批准
C. 上级工会组织领导下级工会组织
D. 工会主席任期未满不得随意调动其工作
4. 下列有关劳动争议的判断，正确的是
A. 律师事务所与律师之间因合伙利益分配所产生的纠纷，不属于劳动争议
B. 律师事务所的行政文员，与律师事务所发生的报酬争议，不属于劳动争议
C. 律师事务所不属于劳动法上的用人单位，不适用劳动争议解决制度
D. 律师事务所对律师工作时间没有管理要求的，双方之间不能产生劳动争议
5. 下列有关劳动法律关系内容的表述，错误的是
A. 劳动法律关系的内容包括劳动权利和劳动义务
B. 劳动法律关系的内容只能由双方当事人约定
C. 劳动法律关系的内容不得违背国家强制性规定
D. 劳动法律关系的内容体现国家与当事人的双重意志
6. 下列社会保险中，劳动者无需缴纳社会保险费的是
A. 养老保险
B. 工伤保险
C. 失业保险
D. 医疗保险
7. 根据《劳动人事争议仲裁办案规则》，下列说法错误的是
A. 当事人申请回避应当在案件开庭审理前提出，并说明理由
B. 申请人在举证期限届满后提出增加或者变更仲裁请求的，应当另行仲裁
C. 劳动者一方在五人以上并有共同请求的，仲裁委员会应当优先立案
D. 案件受理后，劳动合同履行地或者用人单位所在地发生变化的，不改变争议仲裁的管辖
8. 关于竞业限制的说法，正确的是

- A. 竞业限制义务属于劳动者的法定义务
 - B. 竞业限制条款属于劳动合同的必备条款
 - C. 竞业限制义务适用于自愿签订保守商业秘密合同的劳动者
 - D. 劳动者承担竞业限制违约责任的,用人单位应当依法履行竞业限制补偿金的足额支付义务
9. 下列关于医疗期的说法,正确的是
- A. 医疗期待遇和劳动者的工作年限无关
 - B. 每个劳动者在职期间都可以享受医疗期待遇
 - C. 医疗期待遇和劳动者在本单位的工作年限无关
 - D. 劳动者在职期间患癌症等特殊病的,自动适用 24 个医疗期
10. 姚某签署了公司发来的双方协商解除劳动合同通知书,仍提起劳动争议仲裁,主张用人单位违法解除劳动合同赔偿金。对此,下列说法正确的是
- A. 姚某签署劳动合同解除通知书的行为能够证明其同意协商解除
 - B. 劳动合同解除通知书与劳动合同解除协议效力一致
 - C. 劳动合同违法解除的,依法需要给付劳动者赔偿金
 - D. 劳动合同协商一致解除的,不需要给付劳动者经济补偿金
11. 仲某是 U 公司的高管人员,与公司签订劳动合同时约定实行不定时工作制。劳动合同终止后,仲某申请劳动仲裁。对此,下列说法错误的是
- A. 高管人员属于可以适用不定时工作制的人员范围
 - B. 实行不定时工作制必须得到劳动行政主管部门的审批
 - C. 仲某实行不定时工作制未进行行政审批,该约定无效
 - D. 仲某实行不定时工作制未进行行政审批,不违反强制性规定,该约定有效
12. 闫某以闫 A 的名义入职盛好公司,工作期间因工死亡。因为以闫 A 名义投保工伤保险而未能得到理赔,闫某妻子申请劳动争议仲裁,请求确认闫某与盛好公司存在劳动关系并支付其相应的工伤保险待遇。针对本案,下列说法错误的是
- A. 工伤保险未理赔是由闫某冒名入职造成的,仲裁不应支持其妻主张
 - B. 盛好公司在闫某入职时未尽审查义务是未能理赔的原因之一
 - C. 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
 - D. 闫某未参加工伤保险,但盛好公司应承担其工伤保险待遇
13. 下列选项中,不属于失业保险待遇取得条件的是
- A. 劳动者非自愿失业
 - B. 失业保险缴纳满足法定期限
 - C. 劳动者因失业导致生活困难
 - D. 用人单位和劳动者依法缴纳了失业保险费
14. 下列假期中不可以与年休假冲抵的是
- A. 寒暑假
 - B. 探亲假
 - C. 不扣工资的事假
 - D. 累计工作满 1 年不满 10 年的职工请病假累计满 2 个月以上的
15. 下列有关女职工劳动保护的说法,错误的是
- A. 怀孕女职工不得安排加班
 - B. 哺乳期未满不得安排夜班劳动
 - C. 劳动合同中不得有限制生育的约定
 - D. 工会可以与用人单位签订保护女职工合法权益的专项集体协议

16. 劳动者的劳动权利能力与劳动行为能力具有不可分割性，其含义是
- A. 劳动者的权利能力和行为能力只能由本人实施
 - B. 法律允许他人代理劳动者行使劳动权利能力和行为能力
 - C. 禁止劳动者同时在两种劳动法律关系中运用劳动权利能力和行为能力
 - D. 他人代理劳动者行使劳动权利能力和行为能力，只要当事人双方意思表示真实，就是合法有效的
17. 下列有关劳动合同效力的说法，正确的是
- A. 劳动合同中约定“工伤自理”条款无效
 - B. 绩效考核实行“末位淘汰”的约定有效
 - C. 用人单位与职工约定“不得有办公室恋情”，该约定有效
 - D. 因劳动者的原因导致合同无效的，用人单位无需向劳动者支付劳动报酬
18. 下列有关工伤保险责任承担的表述，错误的是
- A. 用人单位承担工伤保险责任的前提是与受伤的自然人之间存在劳动关系
 - B. 劳动者达到法定退休年龄的，不享受工伤保险待遇
 - C. 用工单位违法转包的，对不具备用工组织资格的自然入承包者所聘用职工从事承包业务时的因工伤亡，承担工伤保险责任
 - D. 个人挂靠其他单位对外经营，其聘用人员因工伤亡的，被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位
19. 下列有关劳动安全卫生法律的说法，错误的是
- A. 安全生产法是劳动安全卫生领域的基本法律规范
 - B. 劳动安全卫生标准属于劳动基准立法，具有强制性
 - C. 工会有权对企业实施劳动安全卫生制度的情况进行监督
 - D. 劳动安全卫生监察机构与劳动保障监察机构同一个部门
20. 光明公司用岗位级别经理的统一合同版本与侯某签订了劳动合同，月薪 6500，但双方口头约定工资结构为底薪 4000 加销售提成，在职期间侯某的实得工资一直是 5500 元，3 年劳动合同期满，光明公司不再续约。侯某申请仲裁，请求补发工资和经济补偿金，对此下列说法错误的是
- A. 侯某的合同约定工资应当是 6500 元
 - B. 本案计算经济补偿金的基础应当是 5500 元
 - C. 侯某在离职后 1 年内主张补发工资不违反仲裁时效的规定
 - D. 光明公司以管理人员疏忽，用统一版本与侯某签约为由进行的抗辩，应自行承担举证责任

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. 劳动者主动解除劳动合同不需要承担法律责任，应满足的条件是
- A. 提前 30 天向用人单位提出辞职
 - B. 以书面形式提交辞职书
 - C. 提出书面辞职书届满 30 日离职
 - D. 办理离职手续
22. 关于集体劳动合同的说法，正确的是
- A. 工会依法可以对集体劳动合同订立争议申请仲裁
 - B. 因集体劳动合同履行发生的劳动争议案件，可以协商解决
 - C. 集体劳动合同履行争议可以适用简易程序进行仲裁

- D. 对集体劳动合同履行争议，仲裁委员会应当优先立案，优先审理
23. 下列有关工资支付时间的说法，正确的是
- A. 工资至少每月支付一次
 - B. 工资必须在法定日期支付
 - C. 工资支付遇到节假日的，应顺延支付日期
 - D. 用人单位应在依法解除劳动合同时一次付清劳动者工资
24. 劳动保障监察的基本属性是
- A. 法定性
 - B. 行政性
 - C. 司法性
 - D. 专门性
25. 下列选项中，属于社会保险基金的社会监督措施的是
- A. 设立社会保险监督委员会
 - B. 工会参与社会保险重大事项的研究
 - C. 各级人大常委会组织对社会保险法实施情况的执法检查
 - D. 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
26. 劳动者劳动报酬权的主要构成是
- A. 劳动报酬协商权
 - B. 劳动报酬请求权
 - C. 劳动报酬支配权
 - D. 劳动报酬变更权
27. 下列有关劳动合同变更的说法，正确的是
- A. 劳动合同可以协商变更
 - B. 劳动合同变更当事人必须协商一致
 - C. 用人单位可以依法单方变更劳动合同
 - D. 劳动合同的变更不包括主体的变更
28. 关于职工基本医疗保险，下列说法正确的是
- A. 用人单位应当依法为职工缴纳基本医疗保险费
 - B. 职工个人应当按照国家规定缴纳基本医疗保险费
 - C. 职工可以和用人单位约定无需缴纳基本医疗保险费
 - D. 缴纳基本医疗保险费是劳动者和用人单位的法定义务，不得协议免除
29. 崔某是直接管理贾某的业务员，因贾某违规，崔某根据公司“无因上追一级”的规章制度被解除劳动合同。崔某不服申请劳动争议仲裁。针对本案，下列说法正确的是
- A. “无因上追一级”的规章制度内容不合法
 - B. 连带责任的规定不符合劳动法的基本原则
 - C. 对本案仲裁裁决不服，崔某可以申请撤销仲裁裁决
 - D. 公司若能证明崔某了解并接受该规章制度，该解除就是合法的
30. 劳动合同终止，用人单位需要支付劳动者经济补偿的情形是
- A. 劳动者达到退休年龄劳动合同终止的
 - B. 劳动合同期满用人单位不愿意续签劳动合同的
 - C. 劳动合同期满，劳动者不愿意按原合同中的待遇标准续签劳动合同的
 - D. 劳动者因退休终止劳动合同，但在任职期间用人单位未为其缴纳社会保险的

第二部分非选择题

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
- 32. 劳动争议
- 33. 试用期
- 34. 国际劳工组织的“三方性原则”

四、简答题：本大题共 3 小题，每小题 5 分，共 15 分。

- 35. 简述我国劳动法的渊源。
- 36. 简述劳动者享有的劳动安全卫生保护权利。
- 37. 简述法院受理劳动争议案件的条件。

五、论述题：本大题共 1 小题，共 15 分。

- 38. 论述工伤保险制度的作用。

六、案例分析题：本大题共 2 小题，每小题 9 分，共 18 分。

39. 高某 2015 年 5 月 1 日入职 A 公司任加工工艺师，合同期限三年，月工资 8000 元。双方订立《竞业限制协议》约定：“高某与 A 公司解除或终止劳动合同后 1 年内不得到与 A 公司有竞争关系的单位(包括但不限于 B 公司)就职，A 公司按高某离职时上年度工资的 10% 一次性支付竞业限制补偿金，高某若不履行上述义务，应当承担违约赔偿责任，违约金为 20 万元。” 2016 年 7 月 13 日，高某以个人原因辞职。A 公司按约定向高某支付了竞业限制补偿金 9600 元，高某领取了该补偿金。2016 年 8 月高某到 B 公司从事加工工艺师工作，给 A 公司造成了 20 多万元的损失。A 公司遂申请劳动仲裁。根据提示，分析下列问题：

- (1) 本案中竞业限制协议的效力如何认定？
- (2) A 公司要求高某支付 20 万违约金的请求是否应当支持，为什么？

40. 沈某于 2014 年 6 月 1 日入职先达公司，双方订立了 3 年期的劳动合同。2015 年 11 月 1 日，先达公司与沈某签订《培训协议》，约定将沈某送到国外进行专项技术培训 2 个月，并约定沈某培训结束后再为公司服务 5 年，如沈某违反服务期约定须向公司支付违约金。2017 年 5 月底，先达公司告知沈某，因公司业务调整，其与沈某所订立的劳动合同在 2017 年 5 月 31 日到期后不再延续，沈某无需再继续履行《培训协议》中约定的服务期。沈某认为，其劳动合同期限应当延续至服务期届满，先达公司终止劳动合同的行为属于违法终止，故提出仲裁申请，要求先达公司支付违法终止劳动合同赔偿金。问：

- (1) 先达公司与沈某约定的服务期是否合法，为什么？
- (2) 先达公司终止与沈某的劳动合同是否合法，为什么？