

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”
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
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
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》
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
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
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
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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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
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
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
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
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
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

三、名词解释题

31. 不定时工作时间

32. 经济性裁员

33. 就业权

34. 劳动法律关系

四、简答题

35. 简述非全日制用工的特殊规定

36. 简述集体合同订立中对职工协商代表的保护

37. 简述失业保险的特点

五、论述题

38. 论述劳动合同订立的概念和原则

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》免去张某的经理职务，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？
- (2) 申甬公司认为张某违反规章制度，应当提供哪些证据？

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，甲公司以钟某未服务满5年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？
- (2) B区劳动争议仲裁委员会是否有管辖权？为什么？