

全国 2010 年 7 月自学考试劳动法试题

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)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1. 作为劳动者赖以生存的权利, 并在下列各项劳动权利中居于首要地位的是 (C) 5-40
A. 劳动安全卫生保护权 B. 休息休假权
C. 劳动就业权 D. 获得报酬权
2. 劳动法律关系的核心和实质是 (B) 6-56
A. 劳动法律关系的主体 B. 劳动法律关系的内容
C. 劳动法律关系的客体 D. 劳动法律事实
3. 下列关于劳动就业服务的表述不正确的是 (D) 7-73
A. 就业服务的内容包括失业登记、职业指导、生产自救、就业训练等
B. 就业服务的对象包括有劳动力供给愿望的各种劳动者及需求劳动力的各种用人单位
C. 提供就业服务是政府的职责和义务
D. 享受就业服务是每个公民的权利
4. 甲公司在新建化工生产线投入生产的过程中, 其下列行为符合《劳动法》规定的是 (B) 14-214
A. 试运行期间, 从事特种作业的操作员已经接受了专门培训, 但未取得相应的资格证书
B. 安排女技术员参加公司技术攻关小组并到位于地下的设备室进行检测
C. 安排怀孕的女职工在新生产线上从事夜间劳动
D. 在防止有毒气体泄漏的预警装置调试完成之前, 将生产线投入生产和使用
5. 已建立劳动关系, 未同时订立书面劳动合同的, 订立书面劳动合同的期限是自用工之日起 (C) 《劳动合同法》第 10 条
A. 十天内 B. 十五天内
C. 一个月内 D. 一年内
6. 下列情形中用人单位无须向劳动者支付经济补偿金的是 (D) 8-112
A. 劳动合同期限届满, 用人单位同意续订劳动合同, 但降低劳动合同约定条件, 劳动者不同意续订的
B. 劳动合同经合同双方协商一致由用人单位提出解除的
C. 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费, 劳动者被迫解除劳动合同的

本档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理二次制作!

- D.劳动者以住所距离工作单位过远为由而提出解除劳动合同的
- 7.历史上最早出现的劳动法规是 1802 年的《学徒健康与道德法》，制定该法的国家是 (A) 12-175
- A.英国 B.美国
C.德国 D.法国
- 8.根据劳动合同法的规定，在经济性裁员中下列人员可以被裁减的是 (A) 8-109
- A.管理层人员、技术骨干和劳动模范
B.患病或者负伤，在规定的医疗期内的员工
C.在孕期、产期、哺乳期内的女职工
D.患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的员工
- 9.在劳动法律关系体现的意志因素中，居于主导地位的是 (D) 6-53
- A.当事人意志 B.劳动者意志
C.用人单位意志 D.国家意志
- 10.下列关于试用期规定的表述中，错误的是 (C) 8-100、110
- A.约定的试用期不得超过 6 个月
B.在试用期内，劳动者可随时提出解除劳动合同
C.同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期
D.是否约定试用期由双方当事人协商确定
- 11.根据《劳动法》规定，用人单位安排李某中秋节工作，用人单位应当支付的工资报酬不
低于工资的比例是 (D) 12-184
- A.100% B.150%
C.200% D.300%
- 12.用人单位可以招用未满 16 周岁的未成年人，并须报县级以上的劳动行政部门批准的情形
是 (C) 14-217
- A.某私人餐馆招用勤杂工 B.某国有企业招用电工
C.某俱乐部招用体操运动员 D.某职业介绍所招用职员
- 13.关于综合计算工时的表述中，正确的是 (D) 12-177
- A.综合计算工时需劳动部门批准 B.适用于一般劳动者
C.总实际工作时间不固定 D.节假日安排工作不属于加班
- 14.劳动争议仲裁委员会由三方代表组成，下列不属于三方代表的是 (C) 19-323
- A.同级工会的代表 B.用人单位方面的代表
C.政府综合部门代表 D.劳动行政主管部门代表

15.根据劳动法的规定,下列费用或收入中可以作为最低工资组成部分的是(D)11-161

- A.用人单位依法为劳动者交纳的社会保险费用
- B.加班加点工资
- C.特殊工作环境、条件下的津贴
- D.带薪年休假期间的工资

16.下列关于劳动仲裁时效的表述,错误的是(B) 19-教材中无明确答案

- A.劳动争议申请仲裁的时效期间为一年
- B.仲裁时效期间有中断和中止情形
- C.仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算
- D.劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的,劳动者申请仲裁时效期间为知道或应当知道其权利被侵害之日起一年

17.2008年5月17日,职工郭某因为患病期间的工资支付问题与公司发生了纠纷,向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。劳动争议仲裁委员会正确的处理方式是(A) 19-326

- A.该争议符合劳动争议仲裁的受理条件,予以受理
- B.该争议即使已超过申请仲裁的时效,也应受理
- C.因工资支付问题发生的争议应直接向法院起诉,仲裁委员会不予受理
- D.若该争议经劳动争议调解委员会的调解达成协议,则应不予受理

18.下列关于劳动争议处理中适用调解的表述,错误的是(B) 19-318

- A.劳动争议仲裁调解书经双方当事人签收后,发生法律效力
- B.仲裁庭在作出裁决前,可以先行调解
- C.仲裁庭在作出裁决前,应当先行调解
- D.调解原则是解决劳动争议的基本原则

19.因签订集体合同发生争议,其处理程序为(C) 19-340

- A.由企业劳动争议调解委员会调解 B.由劳动行政部门协调处理
- C.由劳动争议仲裁机构仲裁 D.由法院适用诉讼程序处理

20.用人单位拒不支付劳动者延长工作时间的工资报酬的,除了责令支付劳动者工资报酬、经济补偿外,还可责令支付(A) 20-348

- A.赔偿金 B.违约金
- C.滞纳金 D.罚金

二、多项选择题(本大题共 10 小题,每小题 2 分,共 20 分)

在每小题列出的四个备选项中至少有两个是符合题目要求的,请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

本档资源由考试真题软件网(down.examebook.com)搜集整理二次制作!

21. 下列情形签订的劳动合同, 可以认定无效或部分无效的有 (ABC) 8-97
- A. 用人单位甲与劳动者乙签订劳动合同, 为期一年, 工作内容是运送假钞
 - B. 用人单位甲与劳动者乙约定, 社会保险由劳动者自行缴纳
 - C. 用人单位甲与劳动者乙签订的劳动合同中缺少劳动保护条款
 - D. 用人单位甲与劳动者乙签订的劳动合同没有约定违约金
22. 根据法律规定, 劳动监察机构及劳动监察员享有的权利有 (ABC) 18-304
- A. 检查权 B. 建议权
 - C. 处分权 D. 任免权
23. 用人单位可以代扣或扣除劳动者工资的情况有 (ABC) 11-172
- A. 用人单位代扣应由职工缴纳的个人所得税
 - B. 用人单位代扣应由职工个人负担的各项社会保险费用
 - C. 法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费
 - D. 应债权人的请求代扣欠款
24. 下列情形中用人单位解除劳动合同, 无须提前 30 天以书面形式通知劳动者本人, 也不存在经济补偿的有 (ABD) 8-教材中无明确答案
- A. 小王在试用期内迟到早退, 不符合录用条件
 - B. 小李因盗窃被判刑
 - C. 小张在外出执行任务时负伤, 失去左腿
 - D. 小吴下班时间酗酒摔伤住院, 出院后不能从事原工作也拒不从事单位另行安排的工作
25. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的, 用人单位以下做法符合法律规定的有 (AD) 8-107
- A. 与劳动者协商一致后解除
 - B. 额外支付劳动者一个月工资后, 解除劳动合同
 - C. 向劳动行政部门报告后解除
 - D. 无须提前通知, 可以即行解除
26. 下列关于劳务派遣的表述错误的有 (BC) 《劳动合同法》
- A. 劳务派遣单位注册资本不得少于五十万元
 - B. 劳务派遣单位可以向被派遣劳动者收取费用
 - C. 用人单位可以设立劳务派遣单位向本单位派遣劳动者
 - D. 劳务派遣单位可以以非全日制用工形式招用被派遣劳动者
27. 企业负责人接到重伤事故报告后, 应报告的部门是 (ABC) 13-209
- A. 企业主管部门 B. 企业所在地劳动部门

C.企业所在地人民检察院 D.企业所在地人民法院

28.根据我国相关法律规定,职工患职业病应当享受的待遇有(ABC) 13-200

A.医疗待遇 B.疗养待遇

C.调换工作岗位 D.签订无固定期限合同

29.某市月最低工资标准为1000元,因此用人单位对下列劳动争议仲裁裁决不得提起诉讼的是(ABCD) 19-教材中无明确答案

A.用人单位向劳动者支付经济补偿金1万元

B.用人单位补发劳动者年终奖2万元

C.用人单位支付劳动者工伤医疗费0.8万元

D.用人单位为劳动者补缴社会保险0.2万元

30.下列关于非全日制用工的说法,正确的有(BCD) 《劳动合同法》

A.非全日制用工可以约定试用期

B.非全日制用工可以不订立书面劳动合同

C.终止非全日制用工用人单位不向劳动者支付经济补偿

D.非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日

三、名词解释题(本大题共4小题,每小题3分,共12分)

31.职业技能鉴定 10-145

答:职业技能鉴定,是指对劳动者的职业技能依法进行技术等级资格的考核和认定。

32.劳动法 13-194

答:劳动法,是指国家为了防止劳动者在生产和工作过程中的伤亡事故,保障劳动者的生命安全和防止生产设备遭到破坏而制定的各种法律规范。

33.工资 11-150

答:工资,是指用人单位按照法律法规的规定和集体合同与劳动合同的约定,依据劳动者提供的劳动数量和质量直接支付给本单位劳动者的货币报酬。

34.养老保险 16-244

答:养老保险,又称“年金保险”,是指劳动者因年老或病残丧失劳动能力而退出劳动岗位后,从国家和社会获得物质补偿和帮助的一种社会保险制度。

四、简答题(本大题共3小题,每小题5分,共15分)

35.简述职工民主参与的作用。 17-290

答:(1)职工与企业形成了利益与共、休戚相关的共同体,职工的积极性、主动性的发挥有了保障;

自考备考三件宝:
自考笔记、
真题及答案、
录音课件!

(2) 职工对企业的长期发展给予了更多的关注,而不再盲目追求企业的短期效益或利润,企业资产配置更趋优化、合理;

(3) 职工参与管理,有利于建立和谐稳定的劳动关系,使劳资双方彼此互通信息,是一种信息交流机制,有利于消除劳资隔阂,防止发生不必要的纠纷。

36.简述劳动争议处理的原则。19-318

答: (1) 着重调解,及时处理。

这一原则要求劳动争议发生之时,应着重采取调解方式使双方在自愿的基础上化解矛盾。当事人可以先向本单位劳动争议调解委员会依法申请调解。调解委员会也应积极主动地进行调解,努力促成双方达成调解协议。

(2) 在查清事实的基础上,依法处理。

这项原则要求处理劳动争议必须以事实为依据,以法律为准绳。以事实为依据,是指处理劳动争议时必须实事求是,认真调查研究,搜集和审查证据,全面、客观地了解争议的客观真相,以做到调解、仲裁、审判准确、合理、公正。以法律为准绳,就是要求处理劳动争议必须严格依照有关法律、法规处理,不仅程序上要合法,处理机构的组成、处理的期限、法律、法规的适用等都要合法。

(3) 当事人在适用法律上一律平等。

当事人在适用法律上一律平等,是指劳动争议双方当事人的法律地位是平等的,任何用人单位和劳动者都没有超越法律的特权。

37.简述工伤保险的特点。16-264

答: (1) 工伤保险对象的范围是在生产劳动过程中的劳动者。

(2) 工伤保险的责任具有赔偿性。

(3) 工伤保险实行无过错责任原则。

(4) 工伤保险不同于养老保险等险种,劳动者不缴纳保险费,全部费用由用人单位负担。即工伤保险的投保人为用人单位。

(5) 工伤保险待遇相对优厚,标准较高,但因工伤事故的不同而有所差别。

五、论述题(本大题 15 分)

38.试述集体合同与劳动合同的区别。9-122

答: (1) 主体不同。集体合同主体比劳动合同主体广泛。集体合同主体一方是工会、工会团体(如行业工会)或职工代表,另一方主体为雇主或雇主团体;而劳动合同主体是特定的,仅限于劳动者和用人单位(即雇主)。

(2) 内容不同。集体合同所约定的条件是涉及所有劳动者的一般劳动条件、生活待遇、集体谈判的程序及民主管理的方式等;而劳动合同则仅涉及个别劳动者的特殊劳动条件。

(3) 目的不同。集体合同的目的是通过工会或者劳动者代表与用人单位谈判, 平衡个体劳动者与用人单位的力量, 保护劳动者的合法权益, 协调、稳定劳动关系; 而劳动合同的目的是建立劳动关系, 明确双方的权利义务。

(4) 适用范围不同。集体合同适用于签订集体合同的工会或劳动者代表所代表的全体劳动者和用人单位; 而劳动合同则适用于签订劳动合同的劳动者个人和用人单位。

(5) 效力不同。集体合同的效力高于劳动合同。我国《劳动法》第 35 条规定: 依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。”

(6) 形式要件不同。签订集体合同需要提交职工代表大会或者全体职工讨论通过, 由双方首席代表签字, 必须采用书面形式, 并报劳动行政部门批准; 而劳动合同只需劳动者个人与用人单位协商签订, 应当采用书面形式, 但法律不排除口头形式的劳动合同, 同时对蒸实劳动关系进行保护。

(7) 纠纷的处理方式不同。集体合同纠纷多为利益争议, 且涉及范围较广, 各国一般采取政府协同劳资各方协调处理的方式。在我国, 根据《劳动法》第 84 条的规定, 因签订集体合同和履行集体合同发生的争议, 采取两种不同的处理方式而劳动合同争议则采用普通劳动争议处理方式。

六、案例分析题(本大题共 2 小题, 每小题 9 分, 共 18 分)

39. 2008 年 1 月, 甲公司聘请王某担任推销员。双方签订劳动合同, 约定: 王某完成劳动定额, 每月基本工资 1000 元, 超额部分按 40% 提成。若完不成任务, 可由公司扣减工资。该劳动合同签订后, 王某总是超额完成任务。但 2008 年 8 月, 由于王某怀孕, 身体健康状况欠佳, 未能完成劳动定额。为此, 公司按合同约定扣发其工资, 每月只发生活费 700 元, 低于当地每月 820 元的最低工资标准。其后, 王某又有两个月均未能完成劳动定额。因此, 2008 年 11 月 3 日, 甲公司作出决定, 解除与王某的劳动合同。

试分析以下问题:

- (1) 甲公司扣发工资是否正确?理由是什么? 《劳动合同法》第九条
- (2) 甲公司决定解除劳动合同是否合法?为什么?8-109
- (3) 若王某不服, 向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉的最后时间是哪一天?为什么?19-331

(1) 答: 不正确。理由:

《劳动合同法》第九条规定: “用人单位招用劳动者, 不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件, 不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”

(2) 答: 不合法。理由:

王某正在怀孕期间, 用人单位不得与其解除劳动合同。

本档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理二次制作!

(3) 答: 2009 年 1 月 2 日。理由:

当事人应当从知道或者应当知道其权利被侵害之日起 60 日之内, 以书面形式向仲裁委员会申请仲裁。

40. 马某于 2008 年 7 月 12 日在某市人才网上看到甲贸易公司的招聘信息, 后成功应聘进入这家公司, 入职后一直担任销售部经理一职, 每月基本工资 2500 元。另外, 马某还可以获得餐贴、房贴等各种津贴、补贴。自从马某入职后, 双方一直未签订书面的劳动合同, 马某工作到 2009 年 3 月 9 日离职。离职时, 马某向甲公司要求未签劳动合同的双倍工资, 遭到拒绝。

(1) 如果马某选择到人民法院起诉, 法院应否受理? 为什么? 19-336

(2) 如果劳动争议处理机构受理该案, 则马某要求公司支付双倍工资的权利请求应否得到支持? 为什么? 《劳动合同法》第八十二条

(3) 若马某在自己的手机中设定了“不接、不接、就不接、气死你”的彩铃, 曾受到领导多次批评和客户投诉, 并为此导致公司失去一个重要客户的订单, 价值 500 万元。公司以马某严重违反企业内部规章制度, 给企业造成严重损失为由, 解除与马某的劳动合同。如果认定该公司解除劳动合同行为合法, 需要具备哪些条件? 8-107

(1) 答: 不予受理。理由:

劳动争议案件应以调解为必经程序, 未经调解的人民法院不予受理。

(2) 答: 得到支持。理由:

《劳动合同法》第八十二条: 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的, 应当向劳动者每月支付二倍的工资。

(3) 答: 用工单位没有过错; 马某不存在不得解除劳动合同的情形。

考试课件网: <http://www.examebook.cn/>

——我们专业提供自考易考题库课件集、自考免费电子书、自考历年真题及标准答案!

考试真题软件网: <http://down.examebook.com/>

——我们专业提供自考历年真题及答案整理版、自考考前模拟试题!

考试学习软件商城: <http://www.examebook.com/>

——为您提供各种考试学习软件课件更为便利的购买通道!