

绝密★启用前

2022年10月高等教育自学考试全国统一命题考试

劳动法

(课程代码 00167)

注意事项:

1. 本试卷分为两部分, 第一部分为选择题, 第二部分为非选择题。
2. 应考者必须按试题顺序在答题卡(纸)指定位置上作答, 答在试卷上无效。
3. 涂写部分、画图部分必须使用2B铅笔, 书写部分必须使用黑色字迹签字笔。

第一部分 选择题

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. 根据《职业病防治法》的规定, 患职业病职工享受的待遇中不包括
A. 调换工作
B. 住房待遇
C. 疗养待遇
D. 医疗待遇
2. 下列属于劳动争议的是
A. 因职称评定与学校发生的争议
B. 因集资建房与单位发生的争议
C. 高校教师韩某因履行聘用合同与学校发生的争议
D. 大学生勤工俭学, 因报酬问题与公司发生的争议
3. 关于用人单位与劳动者签订书面劳动合同的时间, 不符合法律规定的是
A. 用工之日
B. 用工之日起两周之内
C. 三个月试用期满转正之日
D. 用工之日起30日之内
4. 用人单位对拒绝单位为其缴纳社保员工的处理, 符合相关法律规定的是
A. 购买商业保险代替社会保险
B. 与员工签订“放弃社会保险协议”
C. 以现金方式额外支付保险补助
D. 解除劳动合同
5. 就业促进最主要的义务主体是
A. 政府
B. 用人单位
C. 职业中介机构
D. 职业培训机构

6. 应当由用人单位支付的因工伤发生的费用是
A. 住院伙食补助费
B. 劳动能力鉴定费
C. 因工死亡补助金
D. 一次性伤残就业补助金
7. 关于我国劳动争议解决机制的表述, 错误的是
A. 劳动争议一裁终局只适用于用人单位
B. 劳动争议仲裁前置适用于所有劳动争议案件
C. 劳动争议调解组织不限于用人单位内设的劳动争议调解委员会
D. 劳动争议仲裁先予执行案件劳动者不服起诉的, 人民法院不予受理
8. 关于病假的说法, 错误的是
A. 用人单位对病假有核准权利
B. 病假是劳动者休息权的组成部分
C. 有医疗机构的病假证明, 劳动者就可以休病假
D. 劳动者休病假的程序, 各用人单位可以有不同规定
9. 关于我国安全生产法的表述, 错误的是
A. 实行全员安全生产责任制
B. 安全生产应当贯彻党的领导
C. 加强安全生产监管是安全生产法的直接目的
D. 我国安全生产法最新一次修订是在2021年
10. 用人单位无需支付劳动者经济补偿的情形是
A. 用人单位进行经济性裁员
B. 因劳动者不能胜任工作而解除劳动合同
C. 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同
D. 劳动合同到期后, 劳动者提出不续签劳动合同
11. 关于工资基准与工资集体协商、工资自决关系的表述, 错误的是
A. 工资基准是工资集体协商和工资自决的基础和前提
B. 工资自决反映的是用人单位与劳动者之间的物质利益关系
C. 工资自决不能违反工资基准和工资集体协商约定的基本条件
D. 工资自决是用人单位单方确定工资分配方式和工资水平的权利
12. 不属于劳动保障监察基本原则的是
A. 重在保护劳动者权益的原则
B. 合法原则
C. 调解原则
D. 教育与处罚相结合原则
13. 用人单位与依法领取退休金人员建立的用工关系是
A. 劳务关系
B. 劳动关系
C. 承揽关系
D. 服务合同关系

座位号:

姓名:

14. 关于女职工生育津贴, 说法正确的是
- A. 生育津贴是生育保险待遇组成部分, 全国实行统一标准
 - B. 职工本人需缴纳生育保险费, 如不缴纳则会降低生育津贴
 - C. 单位缴纳生育保险费的比例最高不得超过工资总额的 2%
 - D. 职工本人的生育津贴按所在用人单位上年度职工月平均工资的标准支付
15. 对劳动合同无效的处理, 错误的是
- A. 劳动者已经付出劳动的, 用人单位应当支付劳动报酬
 - B. 用人单位因劳动合同无效对劳动者承担的损害赔偿责任属于惩罚性赔偿
 - C. 由于用人单位原因导致劳动合同无效, 用人单位应当依法支付经济补偿
 - D. 由于用人单位原因导致劳动合同无效, 给劳动者造成损害的, 用人单位应当赔偿劳动者相关经济损失
16. 用人单位在没有明确告知劳动者的情况下单方降薪, 并按照降薪后的标准发放超过 1 个月的工资, 劳动者以不知情或者不同意为由请求用人单位补足工资差额。对此案例的说法, 错误的是
- A. 劳动者对降薪未持异议, 实际上劳动者是对降薪保持消极沉默
 - B. 双方就变更劳动合同已经协商一致是实际履行变更的适用前提
 - C. 劳动者对降薪未提异议, 工资标准已经通过实际履行进行了变更
 - D. 用人单位没有证据证明其与劳动者就降薪进行协商的, 沉默并不构成意思表示, 不能视为双方就变更劳动合同已经协商一致
17. 经济补偿按劳动者在本单位的工作年限, 每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付, 其中月工资标准是
- A. 当地的社会平均工资
 - B. 劳动合同解除或终止时劳动者的工资
 - C. 劳动合同解除或终止前劳动者十二个月的平均工资
 - D. 劳动合同解除或终止前劳动者所在单位职工月平均工资
18. 受新冠疫情影响用人单位停工且未组织员工居家工作的, 可以不支付劳动者工资。对此行为, 说法正确的是
- A. 劳动者的人格权受法律保护, 不支付工资行为无效
 - B. 新冠疫情属于不可抗力, 用人单位不支付工资有劳动法依据
 - C. 用人单位停工, 劳动者没有付出劳动, 用人单位不支付工资是合法行为
 - D. 新冠疫情属于不可抗力, 但不属于用人单位免于支付工资的合法有效事由
19. 关于最低工资的表述, 错误的是
- A. 最低工资中不包括加班工资
 - B. 全国实行统一的最低工资标准
 - C. 劳动者在医疗期内的病假工资可以低于最低工资标准
 - D. 最低工资与用人单位相同岗位最低档工资是两个不同的概念

20. 关于集体合同与劳动合同关系的表述, 正确的是
- A. 集体合同效力高于劳动合同效力
 - B. 集体合同内容广于劳动合同内容范围
 - C. 集体合同与劳动合同约束主体范围不同
 - D. 集体合同效力与劳动合同效力高低取决于当事人的约定

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. 关于劳动保障监察的说法, 正确的有
- A. 劳动保障监察是劳动行政管理的一项重要内容
 - B. 劳动保障监察既监管用人单位, 也监管劳动者
 - C. 我国县级以上各级政府劳动行政部门具有劳动保障监察权
 - D. 对用人单位的劳动保障监察依法由用人单位用工所在地的劳动保障监察部门管辖
22. 可以实行缩短工作时间的人员有
- A. 上夜班的员工
 - B. 怀孕女工
 - C. 哺乳期女工
 - D. 未成年工
23. 禁止女职工从事的劳动范围有
- A. 矿山井下作业
 - B. 食品冷冻库内作业
 - C. 第四级体力劳动强度的劳动作业
 - D. 户外作业
24. 劳动者违反用人单位规章制度, 公司合法解除劳动合同的情形是
- A. 某宾馆保洁员李某某日未按规章制度要求着装, 被宾馆辞退
 - B. 陈某多次上班迟到却谎称忘打卡, 公司以欺骗不诚实违反规章制度为由单方辞退
 - C. 快递员张某因不及时取件被顾客多次投诉, 且一再拒绝公司培训和管理, 公司以张某违反劳动纪律拒不服从管理为由解除劳动合同
 - D. 公司安排业务总监盛某到前台工作, 薪酬待遇不变, 被盛某拒绝, 公司以盛某不服从管理严重违反单位规章制度为由解除劳动合同
25. 当代西方市场经济国家劳动法的特点是
- A. 劳资关系日益紧张激烈
 - B. 信息化造成结构性影响
 - C. 劳资关系以社会保障体系为基础
 - D. 经济全球化对劳动法的发展形成冲击和挑战
26. 集体合同变更与解除的条件有
- A. 双方协商一致
 - B. 用人单位出现亏损
 - C. 集体合同约定的变更或解除条件出现
 - D. 用人单位被兼并, 致使集体合同无法履行

27. 我国境内一切生产性建设项目的安全卫生设施, 必须与主体工程同时进行的工作是
- A. 设计
B. 招标
C. 施工
D. 投入生产和使用
28. 我国特殊劳动保护的对象有
- A. 女职工
B. 未成年工
C. 童工
D. 劳务派遣工
29. 我国失业保险待遇支付的条件有
- A. 非因本人原因中断就业
B. 自主缴纳失业期间的基本医疗保险费
C. 已经进行了失业登记, 并有求职要求
D. 失业前用人单位和劳动者本人已经缴纳失业保险费满 1 年
30. 关于生育保险的说法, 正确的是
- A. 男职工不需要缴纳生育保险费
B. 劳动者不需要缴纳生育保险费
C. 生育保险由社会保险机构独立征缴
D. 职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇

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. 职业安全权
32. 工资集体协商
33. 延长工作时间
34. 劳动法律责任

四、简答题: 本大题共 3 小题, 每小题 5 分, 共 15 分。

35. 简述劳动争议的特征。
36. 简述限制延长工作时间的规定。
37. 简述劳动合同与劳务合同的区别。

五、论述题: 本题 15 分。

38. 试述集体合同的法律特征。

六、案例分析题: 本大题共 2 小题, 每小题 9 分, 共 18 分。

39. 周某于 2018 年 5 月 10 日入职从事高速齿轮箱研发和生产的甲公司, 岗位是材料热处理中心工程师, 双方签订了《劳动合同》及《竞业限制协议》。2020 年 3 月 1 日, 甲公司与周某解除劳动合同。

2020 年 3 月 15 日, 周某与乙人才服务公司签订劳动合同, 期限为 2020 年 3 月 15 日至 2023 年 3 月 14 日, 岗位为主任工程师, 乙人才服务公司发放工资, 缴纳社保。

2020 年 5 月, 丙公司与乙人才服务公司签订《人力外包服务采购协议》, 约定人员的选择、管理、劳动条件的提供和报酬的承担方均是丙公司, 服务外包项目的服务内容包括产品开发和维护工作。乙人才服务公司曾派周某在丙公司参与过一段时间的相关工作。

2020 年 10 月 18 日, 甲公司提起仲裁申请, 要求周某支付违约金、继续履行两年竞业限制义务。仲裁庭查明: 丙公司网页上发布的新闻稿载明, 其进行齿轮箱的研发和生产, 但生产规模不大; 甲公司没有依约向周某支付竞业限制补偿金, 周某也未按照约定向甲公司提交在职证明告知其从事工作内容。

问: (1) 周某行为是否违反竞业限制协议? 为什么?

(2) 周某主张甲公司没有依约向其支付竞业限制补偿金, 其无需履行竞业限制义务的说法是否成立? 为什么?

(3) 丙公司与乙公司在仲裁中的地位如何确定? 劳动仲裁委员会能否根据甲公司请求, 裁决周某解除与乙、丙公司的合同?

40. 2018 年 8 月 2 日, 郑某入职某水泥制品有限公司, 从事搅拌车司机岗位工作。2020 年 12 月 19 日, 郑某等 24 名员工向公司提交书面材料, 载明“由于公司长期强制要求超载运输, 加班工作, 导致其身心俱疲。在问题没有解决之前, 拒绝为公司服务”, 并于当日集体停工, 导致该公司当日停产。截止 2020 年 12 月 26 日, 包括郑某在内的 24 名员工已超过 5 天未出勤。

2020 年 12 月 26 日, 公司根据规章制度, 对 2020 年 12 月 19 日停工员工工作出按照自动离职处理的决定。2021 年 2 月 14 日, 郑某提起劳动仲裁, 要求公司支付解除劳动合同经济补偿。

问: (1) 郑某超过 5 天未出勤, 公司按照自动离职处理, 是否符合法律规定?

公司应提供哪些证据材料证明自己的主张?

(2) 如何认定强令冒险作业行为?

(3) 对于用人单位的“违章指挥、强令冒险作业”行为, 建议劳动者应如何应对?