

TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN LANG
KHOA LUẬT

ĐỀ THI VÀ ĐÁP ÁN
THI KẾT THÚC HỌC PHẦN
Học kỳ 2, năm học 2024-2025

I. Thông tin chung

Tên học phần:	Luật Lao động		
Mã học phần:	71LAWS40303	Số tín chỉ:	03
Mã nhóm lớp học phần:	242_71LAWS40303_01, 02, 03		
Hình thức thi:	Trắc nghiệm kết hợp Tự luận	Thời gian làm bài:	75 phút
<i>Thí sinh được tham khảo tài liệu:</i>	☒ Có	☐ Không	

Giảng viên nộp đề thi, đáp án bao gồm cả **Lần 1 và Lần 2 trước ngày 06/04/2024.**

Cách thức nộp bài phần tự luận (Giảng viên ghi rõ yêu cầu):

- SV gõ trực tiếp trên khung trả lời của hệ thống thi;
- SV chỉ sử dụng tài liệu in giấy
- Không thi lại lần 2

1. Format đề thi

- Font: Times New Roman
- Size: 13
- Tên các phương án lựa chọn: **in hoa, in đậm**
- Không sử dụng nhảy chữ/số tự động (numbering)
- Mặc định phương án đúng luôn luôn là Phương án A ghi ANSWER: A
- Tổng số câu hỏi thi:
- Quy ước đặt tên file đề thi:
+ **Mã học phần**_Tên học phần_Mã nhóm học phần_TNTL_De 1
+ **Mã học phần**_Tên học phần_Mã nhóm học phần_TNTL_De 1_Mã đề (*Nếu sử dụng nhiều mã đề cho 1 lần thi*).

2. Giao nhận đề thi

Sau khi kiểm duyệt đề thi, đáp án/rubric. **Trưởng Khoa/Bộ môn** gửi đề thi, đáp án/rubric về Trung tâm Khảo thí qua email: khaothivanlang@gmail.com bao gồm file word và file pdf (**nén lại và đặt mật khẩu file nén**) và nhắn tin + họ tên người gửi qua số điện thoại **0918.01.03.09** (Phan Nhật Linh).

- Khuyến khích Giảng viên biên soạn và nộp đề thi, đáp án bằng **File Hot Potatoes**. Trung tâm Khảo thí gửi kèm File cài đặt và File hướng dẫn sử dụng để hỗ trợ Quý Thầy Cô.

II. Các yêu cầu của đề thi nhằm đáp ứng CLO

(Phần này phải phối hợp với thông tin từ đề cương chi tiết của học phần)

Ký hiệu CLO	Nội dung CLO	Hình thức đánh giá	Trọng số CLO trong thành phần đánh giá (%)	Câu hỏi thi số	Điểm số tối đa	Lấy dữ liệu đo lường mức đạt PLO/PI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
CLO 1	Đề xuất những giải pháp phù hợp để giải quyết các vấn đề pháp lý liên quan đến luật lao động	Trắc nghiệm	50%	Phần trắc nghiệm từ câu 1-20	5.0	PI 3.1/3.2
CLO 3	Lựa chọn đúng các quy phạm pháp luật lao động để áp dụng trong các tình huống pháp lý	Tự luận	30%	Câu 1,2,3	3.0	PI 6.2
		Bài tập tình huống	20%	Câu 4	2.0	

III. Nội dung câu hỏi thi

PHẦN TRẮC NGHIỆM (20 câu hỏi + mỗi câu 0.25 điểm)

Quy ước: Các từ sau đây sẽ được viết tắt trong toàn bộ bài thi:

Từ viết tắt	Thuật ngữ
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
BLLĐ	Bộ luật Lao động
QHPLLĐ	Quan hệ pháp luật lao động

Đối tượng nào sau đây không được pháp luật lao động quy định là NSDLĐ?

- A. Cá nhân đủ 15 tuổi
- B. Doanh nghiệp
- C. Cơ quan, tổ chức
- D. Hợp tác xã

ANSWER: A

Đâu không phải là quyền của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở?

- A. Trực tiếp tuyển NLĐ theo yêu cầu sản xuất kinh doanh
- B. Đối thoại và thương lượng tập thể
- C. Khởi xướng và lãnh đạo cuộc đình công
- D. Ký kết thỏa ước lao động tập thể với NSDLĐ

ANSWER: A

Nguồn nào sau đây không phải là nguồn của Luật Lao động?

- A.** Quy chế tiền thưởng của doanh nghiệp
- B.** Các điều ước quốc tế
- C.** Nội quy lao động của doanh nghiệp
- D.** Thỏa ước lao động tập thể

ANSWER: A

Sự kiện làm phát sinh QHPLLĐ cá nhân là ?

- A.** Giao kết hợp đồng lao động
- B.** Quyết định tuyển vào biên chế
- C.** Ký hợp đồng làm việc
- D.** Thực hiện hợp đồng gia công

ANSWER: A

Lao động nữ đã nghỉ thai sản có thể quay trở lại làm việc ?

- A.** Khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng nhưng phải báo trước, được NSDLĐ đồng ý và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của NLĐ
- B.** Khi đã nghỉ ít nhất được 03 tháng và có thời gian nghỉ thai sản trước khi sinh không quá 02 tháng
- C.** Khi đã nghỉ ít nhất được 06 tháng và có thời gian nghỉ thai sản trước khi sinh không quá 01 tháng
- D.** Khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng và có thời gian nghỉ thai sản trước khi sinh không quá 01 tháng

ANSWER: A

Người chưa đủ 13 tuổi được làm các công việc sau đây ?

- A.** Công việc nghệ thuật, thể dục, thể thao nhưng không làm tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và phải được sự đồng ý của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh
- B.** Vận chuyển hóa chất
- C.** Phá dỡ công trình xây dựng
- D.** Mang, vác, nâng các vật nặng

ANSWER: A

Trách nhiệm vật chất là?

- A.** Một loại trách nhiệm pháp lý mà NSDLĐ áp dụng đối với NLĐ có hành vi vi phạm kỷ luật lao động trong nội quy lao động hoặc do pháp luật quy định, gây thiệt hại về tài sản cho NSDLĐ hoặc tài sản khác do NSDLĐ giao
- B.** Một loại trách nhiệm pháp lý do NSDLĐ áp dụng đối với NLĐ có hành vi vi phạm pháp luật lao động, gây thiệt hại về tài sản của NSDLĐ hoặc tài sản khác do NSDLĐ giao

- C.** Một loại trách nhiệm pháp lý do Nhà nước áp dụng đối với NLĐ có hành vi vi phạm pháp kỷ luật lao động gây thiệt hại về tài sản cho NSDLĐ hoặc tài sản khác do NSDLĐ giao
- D.** Một loại trách nhiệm pháp lý mà NSDLĐ áp dụng đối với NLĐ có hành vi vi phạm kỷ luật lao động gây thiệt hại về tài sản của NSDLĐ

ANSWER: A

Ông Đức ký HĐLĐ không xác định thời hạn với Công ty X, hợp đồng có hiệu lực từ 01/01/2015. Ngày 01/01/2018 Công ty X sáp nhập với Công ty Y và ông Đức trở thành NLĐ của Công ty Y. Ngày 1/1/2021 ông Đức đơn phương chấm dứt HĐLĐ với Công ty Y (có thực hiện nghĩa vụ báo trước 50 ngày làm việc). Hỏi: Ông có được hưởng trợ cấp theo quy định của pháp luật lao động không? (biết rằng ông Đức có tham gia Bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 1/1/2009 và tiền lương bình quân 6 tháng liền trước khi chấm dứt HĐLĐ là 20 triệu) ?

- A.** Ông không được nhận trợ cấp
- B.** Ông được nhận trợ cấp thôi việc 60 triệu đồng
- C.** Ông được nhận trợ cấp mất việc làm 120 triệu đồng
- D.** Ông được nhận trợ cấp mất việc làm 240 triệu đồng

ANSWER: A

Do sáp nhập doanh nghiệp nên chị Hương được điều chuyển từ doanh nghiệp A sang doanh nghiệp B từ ngày 01/4/2009. Do chuyển sang sản xuất một loại sản phẩm mới, vì thế nhu cầu sử dụng lao động giảm xuống. Mặc dù đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng doanh nghiệp A cũng không thể sắp xếp công việc cho NLĐ. Sau khi đã tuân thủ thủ tục luật định, Doanh nghiệp A đã chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn với 200 lao động vào ngày 1/2/2021 trong đó có chị Hương. Hỏi: Hãy tính trợ cấp cho chị Hương, biết rằng trừ thời gian đóng Bảo hiểm thất nghiệp, chị có 20 năm làm việc cho Doanh nghiệp, mức lương bình quân 6 tháng liền trước khi chấm dứt HĐLĐ là 20 triệu đồng?

- A.** Trợ cấp mất việc làm 400 triệu đồng
- B.** Trợ cấp thôi việc 200 triệu đồng
- C.** Trợ cấp thôi việc 400 triệu đồng
- D.** Trợ cấp mất việc làm 520 triệu đồng

ANSWER: A

NSDLĐ có quyền khấu trừ tiền lương của NLĐ trong trường hợp nào sau đây?

- A.** NLĐ làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của NSDLĐ theo quy định của pháp luật
- B.** NLĐ làm mất tài sản của NSDLĐ
- C.** NLĐ làm thiệt hại cho tài sản của NSDLĐ do đập phá tài sản khi đình công
- D.** NLĐ trộm cắp tài sản của NSDLĐ

ANSWER: A

Lịch nghỉ hàng năm do?

A. NSDLĐ quy định sau khi tham khảo ý kiến của NLĐ và phải thông báo trước cho NLĐ biết

B. Pháp luật quy định

C. NLĐ và NSDLĐ thoả thuận

D. NSDLĐ và Cơ quan lao động cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đóng thoả thuận

ANSWER: A

Chủ thể có quyền áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động đối với NLĐ vi phạm kỷ luật lao động là?

A. NSDLĐ

B. Nhà nước

C. Nhà nước và NSDLĐ

D. Tổ chức đại diện tập thể lao động

ANSWER: A

Nội quy lao động có hiệu lực?

A. Sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi NSDLĐ đăng ký kinh doanh nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động

B. Sau 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động

C. Sau 07 ngày kể từ ngày cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi NSDLĐ đăng ký kinh doanh nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động nhưng không có yêu cầu sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại

D. Kể từ ngày đăng ký ở cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi NSDLĐ đăng ký kinh doanh

ANSWER: A

Gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi NLĐ làm việc thì?

A. NLĐ phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương nhưng không được quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng của NLĐ

B. NLĐ phải bồi thường ít nhất là từ 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương nhưng không được quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng của NLĐ

C. NLĐ phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương nhưng không được quá 20% tiền lương thực trả hằng tháng của NLĐ

D. NLĐ phải bồi thường ít nhất là từ 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương nhưng không được quá 20% tiền lương thực trả hằng tháng của NLĐ

ANSWER: A

NLĐ làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của NSDLĐ hoặc tài sản khác do NSDLĐ giao thì?

- A.** Phải bồi thường theo quy định của pháp luật hoặc nội quy lao động của NSDLĐ
- B.** Phải bồi thường bằng tiền đối với toàn bộ thiệt hại xảy ra theo HĐLĐ
- C.** Phải bồi thường theo giá thị trường đối với dụng cụ, thiết bị hoặc tài sản đó của NSDLĐ
- D.** Phải bồi thường theo quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng

ANSWER: A

HĐLĐ chấm dứt trong các trường hợp nào sau đây thì NSDLĐ không phải chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ?

- A.** NLĐ đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật.
- B.** NLĐ bị kết án tù giam hoặc cấm làm công việc ghi trong HĐLĐ theo bản án quyết định có hiệu lực của Tòa án
- C.** Hai bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ
- D.** Hết hạn HĐLĐ

ANSWER: A

Nhận định nào sau đây là đúng?

- A.** Không xử lý kỷ luật lao động đối với NLĐ có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong HĐLĐ đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định
- B.** Khi lao động nữ vi phạm kỷ luật lao động đang trong thời gian mang thai hoặc nuôi con nhỏ dưới 24 tháng tuổi thì không bị xử lý kỷ luật lao động
- C.** Khi xử lý kỷ luật lao động, NSDLĐ được sử dụng hình thức phạt tiền thay cho việc xử lý kỷ luật lao động
- D.** NSDLĐ có quyền xử lý kỷ luật đối với NLĐ khi có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động

ANSWER: A

NLĐ có hành vi vi phạm kỷ luật lao động bị tạm đình chỉ công việc với thời hạn là?

- A.** Không quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt không quá 90 ngày
- B.** Không quá 30 ngày, trường hợp đặc biệt không quá 45 ngày
- C.** Không quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt không quá 60 ngày
- D.** Không quá 30 ngày, trường hợp đặc biệt không quá 60 ngày

ANSWER: A

Ông Hưng ký HĐLĐ với doanh nghiệp Hồng Nam có thời hạn là 36 tháng. Trong hợp đồng, hai bên có thỏa thuận: mức lương theo công việc là 20 triệu, phụ cấp khu vực 4 triệu, phụ cấp trách nhiệm 2 triệu, tiền ăn trưa 4 triệu, tiền xăng xe 5 triệu, tiền điện thoại 4 triệu. Ngày 05/06/2020 là ngày hết hạn hợp đồng nhưng doanh nghiệp vẫn sử dụng ông với công việc và tiền lương như hợp đồng cũ. Ngày 15/3/2021 ông chấm dứt HĐLĐ với lý do phải chuyển chỗ ở đến nơi khác, đi lại gặp khó khăn và có thực hiện nghĩa vụ báo trước 30 ngày. Hỏi: Ông

Hung phải bồi thường cho NSDLĐ bao nhiêu tiền? (Biết rằng doanh nghiệp có 26 ngày làm việc trong 01 tháng)

- A. 28 triệu đồng
- B. 13 triệu đồng
- C. 19.5 triệu đồng
- D. 42 triệu đồng

ANSWER: A

Nhận định nào sau đây là đúng?

- A. Buộc thôi việc không phải là hình thức xử lý kỷ luật lao động
- B. NSDLĐ được quyền điều chuyển NLĐ sang làm công việc khác khi NLĐ vi phạm kỷ luật lao động
- C. Thanh tra lao động là chủ thể có thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu
- D. Tạm đình chỉ công việc là một hình thức để xử lý kỷ luật lao động

ANSWER: A

PHẦN TỰ LUẬN (tổng số câu hỏi + thang điểm từng câu hỏi)

Câu hỏi 1: (1 điểm) Nhận định sau đây là đúng hay sai? Nêu cơ sở pháp lý và giải thích ngắn gọn

“Chủ thể của QHPLLĐ cá nhân đồng thời là chủ thể của QHPLLĐ tập thể”.

Câu hỏi 2: (1 điểm) Nhận định sau đây là đúng hay sai? Nêu cơ sở pháp lý và giải thích ngắn gọn

“Việc không tái ký HĐLĐ xác định thời hạn luôn đồng nghĩa với việc hai bên không còn tiếp tục làm việc”.

Câu hỏi 3: (1 điểm) Vận dụng quy định pháp luật hiện hành, SV trả lời câu hỏi sau kèm cơ sở pháp lý và giải thích ngắn gọn:

“Thời gian đi học, tập huấn theo yêu cầu của NSDLĐ mà trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì NLĐ có được hưởng tiền lương làm thêm giờ không?”

Câu hỏi 4: (2 điểm)

Anh A ký HĐLĐ có thời hạn 36 tháng với công ty X với mức lương 16 triệu đồng/tháng, hết hạn HĐLĐ này anh lại ký tiếp HĐLĐ có thời hạn 24 tháng với mức lương 20 triệu đồng/tháng. Khi HĐLĐ thứ 2 hết hạn, anh được ký tiếp HĐLĐ không xác định thời hạn từ ngày 1/1/2006. Ngày 10/3/2024 anh nghỉ việc có báo trước 30 ngày với lý do người thân bị ốm nặng.

Vận dụng quy định pháp luật hiện hành, SV trả lời các câu hỏi sau kèm theo cơ sở pháp lý và giải thích ngắn gọn:

- a) Anh A chấm dứt HĐLĐ có phù hợp với pháp luật không? (0.5 điểm)
- b) Hãy giải quyết hậu quả pháp lý trong trường hợp trên (biết rằng A có thỏa thuận trong HĐLĐ thứ 3 tiền lương theo công việc 26 triệu đồng/ tháng, công ty có 26 ngày làm việc trong tháng và A có tham gia Bảo hiểm thất nghiệp từ 1/1/2009). (1.5 điểm)

ĐÁP ÁN PHẦN TỰ LUẬN VÀ THANG ĐIỂM

Phần câu hỏi	Nội dung đáp án	Thang điểm	Ghi chú
I. Trắc nghiệm		5.0	
Câu 1 – 20	ANSWER: A	0.25/câu	
II. Tự luận		5.0	
Câu hỏi 1	Sai CSPL: khoản 1,2,3 Điều 3 BLLĐ 2019 Chủ thể của QHPLLĐ cá nhân là NLĐ và NSDLĐ. Còn chủ thể của QHPLLĐ tập thể là tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp)	0.25 0.25 0.5	
Câu hỏi 2	Sai CSPL: điểm b khoản 2 Điều 20 BLLĐ 2019 Theo đó, có trường hợp ngoại lệ khi 2 bên không tái ký HĐLĐ xác định thời hạn thì HĐ đó chuyển hóa thành HĐLĐ không xác định thời hạn.	0.25 0.25 0.5	
Câu hỏi 3	Theo quy định của BLLĐ 2019 và Điều 58 Nghị định 145/2020/NĐ-CP: Thời gian hội họp, học tập, tập huấn do yêu cầu của NSDLĐ hoặc được NSDLĐ đồng ý được tính vào thời giờ làm việc có hưởng lương. Do đó, trong trường hợp khoảng thời gian này diễn ra vào ngày nghỉ hàng tuần thì NSDLĐ có nghĩa vụ trả thêm tiền lương làm thêm giờ cho NLĐ với mức 200%.	0.25 0.25 0.5	

Câu hỏi 4	a) A chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp trên là trái luật.	0.25	
	Theo điểm a khoản 1 Điều 35, A vi phạm thời hạn báo trước 15 ngày.	0.25	
	b) Hậu quả pháp lý (Điều 40 BLLĐ và Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP):	0.25	
	- HĐLĐ thứ 1 và thứ 2 ông A không vi phạm nên ông được hưởng Trợ cấp thôi việc theo Điều 46 BLLĐ với thời gian tính là $3 + 2 = 5$ năm.	0.25	
	Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương của 6 tháng liền kề trước khi NLĐ thôi việc, do đó lương để tính trợ cấp của ông A là 26 triệu đồng.	0.25	
	Mỗi năm làm việc được $\frac{1}{2}$ tháng tiền lương, do đó ông A nhận được: $5 \times 13 = 65$ triệu.	0.25	
	- HĐLĐ thứ 3 ông A chấm dứt trái luật nên theo A phải bồi thường cho NSDLĐ $\frac{1}{2}$ tháng lương là $26:2 = 13$ triệu.	0.25	
	- A phải bồi thường cho NSDLĐ 15 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước là $26:26 = 1$ triệu, $1 \times 15 = 15$ triệu.	0.25	
	Điểm tổng	10.0	

TP. Hồ Chí Minh, ngày 1 tháng 4 năm 2025

Người duyệt đề

Giảng viên ra đề



Đinh Lê Oanh



Trần Diệu Thúy