

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

Khách thể của QHPLLĐ cá nhân là?

- A. Sức lao động của NLĐ
- B. Quyền và nghĩa vụ của NLĐ
- C. Biến cố pháp lý
- D. Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ

ANSWER: A

Quỹ Bảo hiểm xã hội được hình thành từ nguồn đóng góp nào dưới đây?

- A. NLĐ và NSDLĐ
- B. Tổ chức công đoàn cơ sở
- C. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh

D. Thuế thu nhập cá nhân của NLĐ

ANSWER: A

Nhận định nào sau đây là sai?

- A. NSDLĐ không được sử dụng lao động dưới 13 tuổi**
- B. Thời giờ làm việc của người chưa đủ 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần; không được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.**
- C. Người từ đủ 13 đến chưa đủ 15 tuổi được lập trình phần mềm nếu đã giao kết HĐLĐ bằng văn bản và đại diện theo pháp luật của người đó.**
- D. Người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi là lao động chưa thành niên**

ANSWER: A

QHPLLĐ tập thể là?

- A. Quan hệ giữa đại diện tập thể lao động với NSDLĐ hoặc đại diện NSDLĐ về các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động tập thể được các quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh.**
- B. Quan hệ giữa nhiều NLĐ với nhau trong một đơn vị sử dụng lao động**
- C. Quan hệ giữa những NLĐ có những quyền lợi và chế độ chung như thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương**
- D. Quan hệ giữa tập thể lao động trong một phân xưởng hoặc một bộ phận sử dụng lao động**

ANSWER: A

Ông A 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 A trở thành NLĐ của Công ty Y. Ngày 1/1/2021 ông A 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 A 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 100 triệu đồng**
- C. Ông được nhận trợ cấp mất việc làm 50 triệu đồng**
- D. Ông được nhận bảo hiểm thất nghiệp 240 triệu đồng**

ANSWER: A

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLĐ phải bồi thường cho NSDLĐ:

- A. ½ tháng tiền lương theo HĐLĐ và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước**
- B. ½ tháng tiền lương theo HĐLĐ cho những ngày không báo trước nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ**
- C. Nhiều nhất là 03 tháng tiền lương theo HĐLĐ**
- D. Thời gian còn lại của HĐLĐ thì mỗi tháng phải bồi thường ½ tháng tiền lương theo HĐLĐ**

ANSWER: A

Nhận định nào sau đây là đúng?

- A.** Thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ trước khi sinh không quá 02 tháng, sau khi sinh con không quá 06 tháng
- B.** Thanh tra lao động có thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu
- C.** NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn thì luôn phải bồi thường chi phí đào tạo.
- D.** NSDLĐ được quyền điều chuyển NLĐ sang làm công việc khác khi NLĐ vi phạm kỷ luật lao động

ANSWER: A

NSDLĐ phải chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ trong trường hợp nào sau đây?

- A.** NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng luật
- B.** NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải
- C.** NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng cho NSDLĐ
- D.** NSDLĐ cho NLĐ thôi việc theo Điều 42 BLLĐ 2019

ANSWER: A

Nếu NLĐ đã làm việc trong doanh nghiệp được 36 tháng nhưng không tham gia bảo hiểm thất nghiệp, mà đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng quy định của pháp luật thì:

- A.** Được hưởng trợ cấp thôi việc
- B.** Không được loại trợ cấp nào
- C.** Được hưởng trợ cấp thất nghiệp
- D.** Được hưởng trợ cấp mất việc làm

ANSWER: A

Nhận định nào sau đây là sai?

- A.** NSDLĐ có quyền khấu trừ tiền lương khi NLĐ làm thiệt hại cho tài sản của NSDLĐ do đập phá khi đình công
- B.** NSDLĐ có thể thưởng cho NLĐ sản phẩm của công ty khi NLĐ hoàn thành nhiệm vụ
- C.** Lịch nghỉ hàng năm do NSDLĐ quy định sau khi tham khảo ý kiến của NLĐ và phải thông báo trước cho NLĐ biết
- D.** Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần

ANSWER: A

Theo quy định của pháp luật, có bao nhiêu hình thức xử lý kỷ luật lao động?

- A.** Có 04 hình thức
- B.** Có 03 hình thức
- C.** Có 05 hình thức
- D.** Tùy thuộc vào nội quy lao động

ANSWER: A

Anh Long làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn với Công ty X với mức lương 24 triệu đồng/tháng. Trong tháng 1/2023 do công ty không cung cấp đủ nguyên vật liệu nên anh và một số NLĐ phải ngừng 15 ngày làm việc. Công ty quy định 24 ngày làm việc trong một tháng. Trong thời gian ngừng việc

- A.** Anh được hưởng lương ngừng việc là 15 triệu đồng
- B.** Anh được hưởng lương bằng mức lương tối thiểu vùng
- C.** Anh không được lương ngừng việc

D. Anh được hưởng lương ngừng việc là 24 triệu đồng

ANSWER: A

Trường hợp nào sau đây NLĐ có thể tạm hoãn hoặc thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước?

A. NLĐ nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu đến thai nhi

B. NLĐ đi làm nghĩa vụ quân sự, tham gia dân quân tự vệ

C. NLĐ bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự

D. NLĐ được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty TNHH một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ

ANSWER: A

Anh Bắc ký HĐLĐ xác định thời hạn 36 tháng với Công ty X, hết hợp đồng này anh lại được ký tiếp 36 tháng nữa. Khi hết hạn hợp đồng thứ 2 vào ngày 1/1/2008, Công ty chưa ký hợp đồng với anh nhưng anh vẫn được tiếp tục làm việc. Ngày 1/2/2021 anh Bắc nghỉ việc do chăm sóc mẹ bị bệnh nặng phải chữa trị dài ngày có thực hiện nghĩa vụ báo trước 15 ngày. Biết rằng theo thỏa thuận trong HĐLĐ của anh Bắc là: Mức lương theo công việc 12 triệu /tháng, phụ cấp lương 6 triệu/tháng, tiền xăng xe đi lại 4 triệu/tháng, tiền cơm trưa 3 triệu/tháng. Anh có tham gia bảo hiểm thất nghiệp từ 1/1/2009, Công ty X có 26 ngày làm việc trong một tháng. Trong trường hợp này, khi nghỉ việc?

A. Anh Bắc được hưởng trợ cấp thôi việc là 54 triệu đồng

B. Anh Bắc được hưởng trợ cấp thôi việc là 75 triệu đồng

C. Anh Bắc được hưởng trợ cấp thôi việc là 150 triệu đồng

D. Anh Bắc không được hưởng trợ cấp thôi việc

ANSWER: A

Nhận định nào sau đây là đúng?

A. Chỉ có NSDLĐ mới có quyền ban hành nội quy lao động và NLĐ phải có nghĩa vụ tuân thủ.

B. Đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý lao động là thủ tục bắt buộc mà NSDLĐ phải thực hiện.

C. Kỷ luật lao động là cơ sở pháp lý cho việc thực hiện quyền quản lý lao động của NSDLĐ nên nó chỉ có ý nghĩa đối với NSDLĐ.

D. Vi phạm kỷ luật lao động chỉ là vi phạm các quy định của nội quy lao động.

ANSWER: A

Nhận định nào sau đây là đúng?

A. NLĐ có hành vi cố ý gây thương tích bị xử lý kỷ luật lao động mức sa thải

B. Mọi hành vi vi phạm kỷ luật lao động phải được xử lý trong thời hạn 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm.

C. Buộc thôi việc là một hình thức xử lý kỷ luật lao động

D. NSDLĐ có thể phạt tiền, cắt lương NLĐ thay vì xử lý kỷ luật lao động

ANSWER: A

Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:

- A. Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động, Tòa án nhân dân
- B. Hòa giải viên lao động, UBND các cấp, Trọng tài viên lao động
- C. Hòa giải viên lao động, Trọng tài viên lao động, Tòa án nhân dân
- D. Tòa án nhân dân các cấp, Trung tâm trọng tài, Hòa giải viên lao động

ANSWER: A

Chị Tú đã làm việc cho công ty Vạn Phúc được 08 năm theo HĐLĐ không xác định thời hạn. Do tìm được việc làm ở công ty khác tốt hơn nên chị Tú đã chấm dứt hợp đồng với công ty và có báo trước cho công ty 35 ngày. Công ty cho rằng chị Tú đã chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Trong trường hợp này:

- A. Chị Tú đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật
- B. Chị Tú chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật
- C. Vì đã ký HĐLĐ không xác định thời hạn nên chị Tú không được quyền chấm dứt HĐLĐ
- D. Chị Tú đã báo trước không đúng thời hạn nhưng không phải là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

ANSWER: A

Doanh nghiệp A có sử dụng 700 lao động. Ngày 1/7/2018, doanh nghiệp A sáp nhập với doanh nghiệp B có tên mới là C nâng số lao động lên 1.000 người. Sau khi xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định của pháp luật, doanh nghiệp C cũng không thể sắp xếp hết công việc cho NLĐ nên phải giảm 50 lao động, trong đó có chị Hà. Hãy giải quyết quyền lợi cho chị Hà, biết rằng: trừ thời gian đóng BHTN, chị còn có 10 năm làm việc cho doanh nghiệp và tiền lương theo HĐLĐ là 12 triệu đồng/ tháng.

- A. Chị được nhận trợ cấp mất việc làm 120 triệu đồng
- B. Chị được nhận trợ cấp thôi việc 60 triệu đồng
- C. Chị được nhận trợ cấp thất nghiệp 120 triệu đồng
- D. Chị không được nhận bất kỳ trợ cấp nào

ANSWER: A

Khi ký HĐLĐ có thời hạn 24 tháng với công ty X, chị C đã cam kết không sinh con trong thời gian thực hiện hợp đồng, trường hợp nào sau đây, công ty X được chấm dứt HĐLĐ với chị C?

- A. Vì lý do doanh nghiệp giải thể
- B. Vì lý do mang thai trong thời gian thực hiện HĐLĐ
- C. Vì lý do kết hôn
- D. Vì lý do nuôi con dưới 12 tháng tuổi

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*

“Điều kiện để công dân Việt Nam trở thành chủ thể của QHPLLĐ cá nhân đồng thời là điều kiện để người nước ngoài trở thành chủ thể của QHPLLĐ cá nhân”.

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

“HĐLĐ chỉ có thể chấm dứt khi một trong hai bên đơn phương chấm dứt hợp đồng”.

Câu hỏi 3: (1 điểm)

Phân biệt Trợ cấp thôi việc và Trợ cấp mất việc làm.

Câu hỏi 4: (2 điểm)

Doanh nghiệp A (sau đây viết tắt là DN A) sử dụng 600 lao động. Ngày 1/4/2020, DN A sáp nhập với DN B nâng số lao động lên 1.200 lao động và vẫn đảm bảo thực hiện các HĐLĐ với NLĐ từ doanh nghiệp khác chuyển sang. Ngày 1/9/2022, DN A 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, DN A cũng không thể sắp xếp công việc phù hợp cho tất cả NLĐ. Sau khi đã tuân thủ các thủ tục luật định, DN A đã chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn với 200 lao động vào ngày 1/1/2023, trong đó có chị Huyền.

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

- DN A chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp trên có phù hợp với quy định của pháp luật lao động không? (0.5 điểm)
- Anh (chị) hãy tính trợ cấp cho chị Huyền, biết rằng cho đến khi chấm dứt HĐLĐ, chị đã làm việc cho DN 20 năm, mức lương bình quân 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt HĐLĐ là 20 triệu đồng và mức lương trước khi chấm dứt HĐLĐ là 22 triệu đồng (biết rằng chị 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	0.25	
	CSPL: khoản 1 Điều 3 và Điều 151 BLLĐ 2019	0.25	
	Điều kiện để công dân Việt Nam trở thành chủ thể của QHPLLĐ cá nhân là đủ 15 tuổi, có năng lực nhận thức bình thường. Còn điều kiện để người nước	0.5	

	ngoài trở thành chủ thể của QHPLLĐ là đủ 18 tuổi, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ; có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề; có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước Việt Nam cấp.		
Câu hỏi 2	Sai CSPL: Điều 34 BLLĐ 2019 Ngoài trường hợp đơn phương chấm dứt, HĐLĐ còn có thể chấm dứt nếu như đã hết hạn hợp đồng, hai bên thỏa thuận chấm dứt, NLĐ bị kết án phạt tù, NLĐ chết... theo các trường hợp quy định tại Điều 34.	0.25 0.25 0.5	
Câu hỏi 3	Trợ cấp thôi việc (Điều 46) - Áp dụng khi NLĐ hoặc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo Điều 35,36 BLLĐ 2019. - Người trả trợ cấp cho NLĐ là NSDLĐ - Mỗi năm làm việc được hưởng ½ tháng tiền lương Trợ cấp mất việc làm (Điều 47) - Áp dụng khi NLĐ bị mất việc làm do NSDLĐ thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (Điều 42) hoặc khi Doanh nghiệp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp (Điều 43) - Người trả trợ cấp cho NLĐ là NSDLĐ - Mỗi năm làm việc được hưởng 1 tháng tiền lương, nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương	0.5 0.5	

Câu hỏi 4	a) DN chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp trên là đúng pháp luật.	0.25	
	Lý do: vì DN thay đổi sản phẩm thuộc trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ theo điểm c khoản 1 Điều 42 BLLĐ 2019.	0.25	
	b) Chị Huyền được hưởng trợ cấp mất việc làm.	0.25	
	Cơ sở pháp lý: Điều 47 BLLĐ, theo đó cứ mỗi năm làm việc, NLĐ được hưởng một tháng lương để làm cơ sở tính trợ cấp.	0.25	
	Áp dụng vào tình huống trên, chị Huyền có 14 năm đóng BHTN (1/1/2009 đến 1/1/2023), do đó thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là 6 năm.	0.5	
	Vậy chị được hưởng: 6 năm x 20 triệu (lương bình quân 06 tháng liền trước khi chấm dứt HĐLĐ) = 120 triệu đồng.	0.5	
	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