

TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN LANG
ĐƠN VỊ: KHOA LUẬT

ĐỀ THI VÀ ĐÁP ÁN
THI KẾT THÚC HỌC PHẦN
Học kỳ 2, năm học 2023-2024

I. Thông tin chung

Tên học phần:	Luật Lao động		
Mã học phần:	71LAWS40303	Số tin chỉ:	03
Mã nhóm lớp học phần:	232_71LAWS40303_05,06,07		
Hình thức thi: Trắc nghiệm kết hợp Tự luận	Thời gian làm bài:	75	phút
<i>Thí sinh được tham khảo tài liệu:</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Có	<input type="checkbox"/> Không	
	SV được sử dụng tài liệu in giấy		

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	PI 3.1
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	PI 6.2
		Bài tập tình huống	20%	Câu 4	2	

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:

<i>Từ viết tắt</i>	<i>Thuật ngữ</i>
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
HDLĐ	Hợp đồng lao động
BLLĐ	Bộ luật Lao động

Quan hệ xã hội nào sau đây thuộc đối tượng điều chỉnh của Luật Lao động

- A. Quan hệ lao động giữa NLĐ với doanh nghiệp sản xuất kinh doanh có tuyển dụng, thuê mướn và sử dụng lao động
- B. Quan hệ lao động của cán bộ công chức phụ trách hộ tịch với UBND phường
- C. Quan hệ lao động của người thuộc lực lượng vũ trang nhân dân
- D. Quan hệ lao động của xã viên hợp tác xã với các hợp tác xã

ANSWER: A

Phương pháp nào sau đây không phải là phương pháp điều chỉnh của Luật Lao động

- A. Phương pháp phối hợp chế ước
- B. Phương pháp mệnh lệnh
- C. Phương pháp thông qua hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở tác động vào các quan hệ phát sinh trong quá trình lao động
- D. Phương pháp thoả thuận

ANSWER: A

Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành từ các nguồn nào dưới đây

- A. NLĐ và NSDLĐ đóng góp
- B. Liên minh Hợp tác xã Việt Nam đóng góp
- C. Tổ chức Công đoàn cơ sở đóng góp
- D. Cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh đóng góp

ANSWER: A

Khách thể của quan hệ pháp luật lao động cá nhân là

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

ANSWER: A

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

- A. Quy chế tiền thưởng của doanh nghiệp
- B. Các điều ước quốc tế
- C. Các văn bản luật

D. Thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động của doanh nghiệp

ANSWER: A

Tổ chức đại diện NLĐ cơ sở đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của

A. Đoàn viên công đoàn và NLĐ không phải là đoàn viên công đoàn

B. Liên đoàn lao động cấp tỉnh

C. NSDLĐ

D. Cơ quan lao động địa phương nơi doanh nghiệp đó đóng

ANSWER: A

Quan hệ pháp luật lao động 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 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

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.** Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động 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

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

- A.** Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật.
- B.** Người lao động 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

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 NLD có thể tạm hoãn hoặc thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước?

- A. NLD 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. NLD đi làm nghĩa vụ quân sự, tham gia dân quân tự vệ
- C. NLD bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự
- D. NLD 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

Trách nhiệm vật chất là

- A. Một loại trách nhiệm pháp lý mà NSDLĐ áp dụng đối với NLD 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 NLD 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 NLD có hành vi vi phạm pháp 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 NLD có hành vi vi phạm kỷ luật lao động gây thiệt hại về tài sản của NSDLĐ

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

Nhận định nào sau đây là đúng?

- A. NLD 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 NLD 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

PHẦN TỰ LUẬN (4 câu hỏi)

Câu hỏi 1: (01 điểm)

Cho biết nhận định sau là đúng hay sai. Nêu cơ sở pháp lý và giải thích ngắn gọn.

Chỉ những người từ đủ 15 tuổi trở lên mới được tham gia vào quan hệ pháp luật lao động

Câu hỏi 2: (01 điểm)

Cho biết nhận định sau là đúng hay sai. Nêu cơ sở pháp lý và giải thích ngắn gọn

Chỉ có NSDLĐ mới có quyền ban hành và quyết định các nội dung liên quan đến kỷ luật lao động

Câu hỏi 3: (01 điểm)

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

Câu hỏi 4: (02 điểm)

Anh Tiến ký HĐLĐ 36 tháng với công ty TNHH X làm việc với vị trí nhân viên kiểm toán với mức lương 15 triệu đồng/ tháng. Hết hạn HĐLĐ này, anh lại ký tiếp HĐLĐ có thời hạn 24 tháng với mức lương 22 triệu đồng/ tháng. Khi HĐLĐ thứ hai hết hạn, anh được ký tiếp HĐLĐ không xác định thời hạn từ ngày 1/1/2009.

Ngày 15.1.2023, vợ anh Tiến sinh đôi, do chăm sóc vợ con nên anh thường xuyên đi làm trễ gây ảnh hưởng đến công việc của phòng. Theo biên bản của đại diện Phòng Thanh tra, anh Tiến đã tự ý bỏ việc các ngày 2,3 tháng 03.2023; ngày 11.3.2023, ngày 22.3.2023 và 27.3.2023 (biết rằng đây là các ngày làm việc theo nội quy của công ty).

Ngày 10.5.2023, Ban Giám đốc công ty đã tổ chức buổi làm việc với anh Tiến và đề nghị anh nghỉ việc nhưng anh không đồng ý. Đến ngày 15.5.2023, công ty tiến hành tổ chức xử lý kỷ luật lao động anh Tiến, trong cuộc họp có đầy đủ Tiến phần theo luật định. Căn cứ vào nội quy lao động đang có hiệu lực của công ty, Ban Giám đốc ra quyết định sa thải anh Tiến từ ngày 15.5.2023.

Hỏi:

a) Quyết định kỷ luật sa thải anh Tiến có đúng quy định của pháp luật không? Vì sao?

b) Anh Tiến có được nhận trợ cấp thôi việc hay không? Biết rằng anh có thỏa thuận trong HĐLĐ thứ ba như sau: tiền lương theo công việc 30 triệu đồng, tiền xăng xe 2 triệu đồng, tiền

tràng phục 3 triệu đồng, tiền ăn trưa 3 triệu đồng, tiền điện thoại 2 triệu đồng và anh có tham gia Bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 1/1/2009)

ĐÁP ÁN PHẦN TỰ LUẬN VÀ THANG ĐIỂM

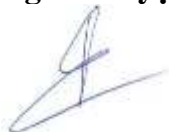
Phần câu hỏi	Nội dung đáp án	Thang điểm	Ghi chú
I. Trắc nghiệm		5.0	
Câu 1 – 10	Phương án A	0.25/câu	
Câu 11 – 20	Phương án A	0.25/câu	
II. Tự luận		5.0	
Câu hỏi 1	<p>Sai</p> <p>CSPL: khoản 3,4 Điều 143 BLLĐ 2019</p> <p>Trường hợp lao động chưa thành niên từ đủ 13 đến chưa đủ 15 tuổi được làm các công việc nhẹ theo danh mục do cơ quan nhà nước ban hành, người chưa đủ 13 tuổi chỉ được làm các công việc thể dục, nghệ thuật, thể thao và phải tuân thủ một số điều kiện luật định.</p>	<p>0.25</p> <p>0.25</p> <p>0.5</p>	
Câu hỏi 2	<p>Sai</p> <p>CSPL: Điều 117 và khoản 2 Điều 118 BLLĐ 2019</p> <p>Theo đó, pháp luật quy định NSDLĐ có quyền ban hành nội quy lao động để quy định về nề nếp, trật tự, kỷ luật lao động. Nhưng không chỉ có NSDLĐ mới có quyền ban hành và quyết định các nội dung liên quan đến kỷ luật lao động, mà còn bao gồm: các quy định của pháp luật, thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ, thỏa thuận giữa tập thể NLD với NSDLĐ thể hiện trong thỏa ước lao động tập thể.</p>	<p>0.25</p> <p>0.25</p> <p>0.5</p>	
Câu hỏi 3	Trợ cấp thôi việc (Điều 46)	0.5	

	<p>tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm. Trước khi họp xử lý kỷ luật lao động 05 ngày, công ty đã tổ chức buổi làm việc với anh, và khi cuộc họp diễn ra cũng có sự tham gia của đầy đủ thành phần theo luật định.</p> <p>CSPL: Điều 123 BLLĐ 2019 và Điều 70 NĐ 145/2020/NĐ-CP</p> <p>b)</p> <p>- Căn cứ theo khoản 3 Điều 46 và Điều 90 BLLĐ thì tiền lương để tính trợ cấp thôi việc của anh Tiến chỉ bao gồm mức lương theo công việc là 30 triệu đồng.</p> <p>- Thời gian làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn anh Tiến bị sa thải nên không được hưởng trợ cấp thôi việc, còn 2 hợp đồng còn lại anh được hưởng trợ cấp thôi việc</p> <p>CSPL: điểm b khoản 4 Điều 8 NĐ 145/2020/NĐ-CP</p> <p>-Do đó, thời gian tính trợ cấp cho anh Tiến là 3 năm + 2 năm = 5 năm</p> <p>Theo khoản 1 Điều 46 BLLĐ, mỗi năm làm việc NLD được trợ cấp một nửa tháng tiền lương</p> <p>Như vậy, tiền trợ cấp mà anh Tiến nhận được là $5 \times 15 = 75$ triệu đồng</p>	<p>0.25</p> <p>0.25</p> <p>0.25</p> <p>0.25</p> <p>0.25</p> <p>0.25</p>	
	Điểm tổng	10.0	

TP. Hồ Chí Minh, ngày 17 tháng 04 năm 2024

Người duyệt đề

Giảng viên ra đề




Đinh Lê Oanh

Trần Diệu Thúy