

## BỘ ĐỀ THI

### "TÌM HIỂU BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2012 – NĂM 2015"

(Ban hành kèm theo Kế hoạch số: 22260 /KHPH – SLĐTBXH – STP – BQLKCCX & CN – LĐLĐTP – LMHTXTP – VCCI ngày 22 tháng 10 năm 2015 của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội – Sở Tư pháp – Ban Quản lý các Khu Chế xuất Khu Công nghiệp – Liên đoàn Lao động thành phố – Liên minh Hợp tác xã thành phố – VCCI chi nhánh TPHCM)

#### I. PHẦN TRẮC NGHIỆM (có 60 câu, trả lời đúng mỗi câu được 01 điểm)

##### Câu 1. Các hình thức hợp đồng?

- A. Hình thức hợp đồng lao động bằng văn bản.
- B. Hình thức hợp đồng lao động bằng lời nói.
- C. Hình thức hợp đồng lao động là do hai bên thỏa thuận.
- D. Cả A và B đều đúng.

##### Câu 2. Hợp đồng nào dưới đây có thể giao kết bằng lời nói?

- A. Đối với công việc tạm thời có thời hạn từ 3 tháng đến dưới 6 tháng.
- B. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 12 tháng.
- C. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 3 tháng.

##### Câu 3. Người lao động làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên khi chấm dứt Hợp đồng lao động thì mức trợ cấp thôi việc như thế nào?

- A. Mỗi năm làm việc được trợ cấp  $\frac{1}{2}$  tháng lương tối thiểu vùng.
- B. Mỗi năm làm việc được trợ cấp  $\frac{1}{2}$  tháng tiền lương trên tổng thu nhập.
- C. Mỗi năm làm việc được trợ cấp  $\frac{1}{2}$  tháng tiền lương.

##### Câu 4. Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng phương án sử dụng lao động như thế nào?

A. Danh sách và số lượng người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng; Danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu; Danh sách và số lượng người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động.

B. Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

C. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

D. A, B, C đều đúng.

**Câu 5. Cơ quan nào có thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu?**

- A. Toà án nhân dân.
- B. Thanh tra lao động.
- C. UBND Quận, Huyện.
- D. Cả A và B đều đúng.

**Câu 6. Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc người sử dụng lao động được thử việc bao nhiêu lần?**

- A. Chỉ được thử việc 01 lần.
- B. Chỉ được thử việc 02 lần.
- C. Chỉ được thử việc 03 lần.

**Câu 7. Điều kiện được tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài được quy định như thế nào?**

A. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu trong nước chỉ được tuyển lao động là công dân nước ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

B. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu trong nước trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

- C. Cả A và B đều đúng.
- D. Cả A và B đều sai.

**Câu 8. Theo Bộ luật Lao động thì lao động chưa thành niên là?**

- A. Người lao động dưới 18 tuổi.
- B. Người lao động dưới 16 tuổi.
- C. Người lao động dưới 15 tuổi.
- D. Cả A, B và C đều sai.

**Câu 9. Trong thời gian thử việc người lao động được trả lương như thế nào?**

- A. Mức lương cơ bản.
- B. Mức lương do hai bên thỏa thuận.
- C. Do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.
- D. Ít nhất 85% tiền lương của công việc đó.

**Câu 10. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung thì phải báo trước cho bên kia biết ít nhất bao nhiêu ngày?**

- A. Ít nhất 03 ngày làm việc.
- B. Ít nhất 05 ngày làm việc.
- C. Ít nhất 07 ngày làm việc.
- D. Ít nhất 10 ngày làm việc.

**Câu 11. Người lao động, người sử dụng lao động được chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp nào?**

- A. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật lao động 2012.
- B. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
- C. Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
- Cả A, B, C đều đúng.

**Câu 12. Trường hợp nào sau đây người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động?**

- A. Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
- B. Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định.
- C. Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự.
- D. Cả A và B đều đúng.

**Câu 13. Người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp nào?**

- A. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ luật lao động 2012.
- B. Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.
- C. Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.
- D. cả A, B, C đều đúng.

**Câu 14. Việc hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được quy định như thế nào?**

A. Mỗi bên có thể hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước. Khi hết thời hạn báo trước, mỗi bên đều có quyền chấm dứt hợp đồng lao động.

B. Mỗi bên đều có quyền hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý.

C. Mỗi bên đều có quyền hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản.

**Câu 15. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật?**

A. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết.

B. Phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

C. Cả A, B đều sai.

D. Cả A, B đều đúng.

**Câu 16. Người sử dụng lao động muốn chấm dứt hợp đồng lao động xác định thời hạn thì phải thông báo bằng văn bản ít nhất bao nhiêu ngày trước khi hợp đồng lao động hết hạn?**

A. Phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động ít nhất 30 ngày trước ngày hợp đồng lao động hết hạn.

B. Phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động ít nhất 45 ngày trước ngày hợp đồng lao động hết hạn.

C. Phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn.

**Câu 17. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm một trong trường hợp nào?**

A. Trong trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

B. Trong trường hợp khi sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

C. Cả A và B đều đúng.

D. Cả A và B đều sai.

**Câu 18. Hợp đồng lao động gồm những nội dung gì ?**

A. Công việc và địa điểm làm việc; Thời hạn Hợp đồng lao động.

B. Chế độ nâng bậc lương, bảo hiểm xã hội và BHYT.

C. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

D. Cả A,B và C đều đúng.

**Câu 19. Khái niệm Phụ lục hợp đồng ?**

A. Phụ lục hợp đồng lao động là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.

B. Phụ lục hợp đồng lao động được xem là bản sao hợp đồng lao động.

C. Phụ lục hợp đồng xem là bản Hợp đồng lao động lần thứ hai.

D. Cả A,B và C đều sai.

**Câu 20. Hợp đồng lao động có hiệu lực khi nào?**

A. Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày các bên giao kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác.

B. Kể từ ngày hai bên thoả thuận.

C. Kể từ ngày người lao động bắt đầu làm việc.

D. Cả A, B và C đều đúng.

**Câu 21. Loại hợp đồng nào dưới đây không áp dụng thời gian thử việc ?**

A. Hợp đồng lao động có xác định thời hạn.

B. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

C. Hợp đồng lao động mùa vụ

D. Cả A, B và C đều sai.

**Câu 22. Khi tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước bao nhiêu ngày?**

A. Ít nhất 03 ngày làm việc.

B. Ít nhất 05 ngày làm việc.

C. Ít nhất 07 ngày làm việc.

D. Ít nhất 10 ngày làm việc.

**Câu 23. Cơ quan nào có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công?**

A. Tòa án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công.

B. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội nơi xảy ra đình công.

C. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công.

**Câu 24. Việc làm là gì?**

A. Là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm

B. Mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm đều được thừa nhận là việc làm.

C. Là bất cứ hoạt động tạo ra thu nhập trên cơ sở hợp đồng lao động.

**Câu 25. Quyền làm việc của người lao động được quy định như thế nào trong Bộ luật Lao động 2012?**

A. Người lao động được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.

B. Người lao động được quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào theo hợp đồng lao động.

C. Người lao động chỉ được làm việc theo hợp đồng lao động ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.

**Câu 26. Quyền tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động được quy định như thế nào trong Bộ luật Lao động 2012?**

A. Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức giới thiệu việc làm để tuyển chọn lao động

B. Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động, có quyền tăng, giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

C. Người sử dụng lao động phải thông qua các tổ chức giới thiệu việc làm để tuyển chọn lao động

**Câu 27. Theo quy định của Bộ luật Lao động 2012 thì Hợp đồng lao động là gì?**

A. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

B. Hợp đồng lao động là thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về tiền lương, tiền công trong quan hệ lao động.

C. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về công việc, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và các quyền, nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động.

D. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

**Câu 28. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động?**

A. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

B. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

C. Cả A và B đúng.

D. Tự do, bình đẳng, tự nguyện và không trái pháp luật.

**Câu 29. Những hành vi nào sau đây người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động?**

A. Giữ tiền đặt cọc, chứng minh nhân dân, văn bằng chính của người lao động.

B. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.

C. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.

D. Cả B và C đều đúng.

**Câu 30. Quyền lợi của người lao động làm việc không trọn thời gian quy định như thế nào?**

A. Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc quy định của người sử dụng lao động.

B. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.

C. Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các quyền và nghĩa vụ như người lao động làm việc trọn thời gian, quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.

**Câu 31. Hợp đồng đào tạo nghề gồm có những nội dung nào?**

A. Nghề đào tạo; địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo; chi phí đào tạo.

B. Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo.

C. Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo; Trách nhiệm của người sử dụng lao động.

D. A, B, C đều đúng.

**Câu 32. Trường hợp nào sau đây người lao động được tạm hoãn hợp đồng lao động?**

A. Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự.

B. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.

C. Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.

D. A, B, C đều đúng.

**Câu 33. Việc nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động được quy định trong Bộ luật Lao động 2012 như thế nào?**

A. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp tạm hoãn theo quy định, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

B. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp tạm hoãn theo quy định, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

C. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp tạm hoãn theo quy định, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

**Câu 34. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước bao nhiêu ngày?**

A. Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

B. Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn.

C. Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 BLLĐ và đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

D. Cả A, B và C đều đúng.

**Câu 35. Trường hợp nào dưới đây người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động báo trước 03 ngày?**

A. Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

B. Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

C. Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động.

D. Cả A, B và C đều đúng

**Câu 36. Người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật phải có nghĩa vụ nào sau đây?**

A. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

B. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định.

C. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền lương tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

D. Cả A, B và C đều đúng

**Câu 37. Mục đích của đối thoại tại nơi làm việc là gì?**

A. Đối thoại tại nơi làm việc nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động để xây dựng quan hệ lao động tại nơi làm việc.

B. Đối thoại tại nơi làm việc nhằm bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.

C. Đối thoại tại nơi làm việc nhằm thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở và xây dựng quan hệ lao động tại nơi làm việc.

**Câu 38. Tiền lương là gì?**

A. Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận.

B. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

C. Cả A và B đúng.

**Câu 39. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ vào ban đêm được quy định như thế nào?**

A. Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm như sau: Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%; Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%; Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

B. Người lao động làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường.

C. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại A và B, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày.

D. Cả A, B và C đều đúng.

**Câu 40. Người lao động làm việc trong khoảng thời gian nào sau đây thì được coi là làm việc vào ban đêm?**

A. Từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau.

B. Từ 22 giờ đến 06 giờ, từ Đà Nẵng trở vào các tỉnh phía Nam.

C. Từ 21 giờ đến 05 giờ, từ Thừa Thiên- Huế trở ra các tỉnh phía Bắc.

**Câu 41. Thời giờ làm việc bình thường được quy định như thế nào?**

A. Không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần.

B. Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần .

Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ.

C. Thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

D. Cả A, B và C đều đúng.

**Câu 42. Người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động trong những trường hợp nào sau đây?**

A. Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động; đang bị tạm giữ, tạm giam.

B. Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 Điều 126 của Bộ luật này.

C. Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

D. Cả A, B và C đều đúng.

**Câu 43. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động được quy định như thế nào?**

A. Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa là ba tháng, kể từ ngày xảy ra vi phạm, trường hợp đặc biệt cũng không được quá sáu tháng.

B. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng.

C. Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa là 90 ngày, kể từ ngày xảy ra vi phạm, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 180 ngày.

**Câu 44. Hình thức xử lý kỷ luật lao động nào dưới đây phù hợp quy định pháp luật?**

A. Khiển trách; Kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng hoặc cách chức; Sa thải.

B. Khiển trách; kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức; sa thải.

C. Khiển trách; cảnh cáo; kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức; sa thải.

D. Khiển trách; cảnh cáo, chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng; buộc thôi việc.

**Câu 45. Người sử dụng lao động được áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong những trường hợp nào?**

A. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động.

B. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.

C. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng.

D. Cả A, B và C đều đúng.

**Câu 46. Những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động là gì?**

A. Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động.

B. Dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

C. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động.

D. Cả A, B và C đều đúng.

**Câu 47. Tai nạn lao động là gì?**

A. Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động.

B. Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động. Quy định này được áp dụng đối với cả người học nghề, tập nghề và thử việc.

C. Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động. Quy định này chỉ áp dụng đối với người lao động.

**Câu 48. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ nào sau đây đối với lao động nữ?**

A. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới

trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.

B. Tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ.

C. Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc; giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ.

D. Cả A, B và C đều đúng.

**Câu 49. Thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ được quy định ra sao?**

A. Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng. Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.

B. Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 05 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng. Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 03 tháng.

C. Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 04 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng. Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 01 tháng.

**Câu 50. Những công việc nào sau đây không được sử dụng lao động nữ?**

A. Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành; công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước; công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ.

B. Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

C. Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước, nơi ô nhiễm môi trường.

D. Công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ.

**Câu 51. Hành vi nào sau đây bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn?**

A. Cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

B. Ép buộc người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; yêu cầu người lao động không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn.

C. Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

D. Cả A, B và C đều đúng.

**Câu 52. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên tranh chấp có nghĩa vụ gì?**

A. Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình.

B. Chấp hành thỏa thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật.

C. Cả A và B đều đúng.

D. Cung cấp đầy đủ tài liệu, chứng cứ theo yêu cầu của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động; nghiêm chỉnh chấp hành các thỏa thuận đã đạt được, biên bản hòa giải thành, quyết định đã có hiệu lực của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động, bản án hoặc quyết định đã có hiệu lực của Tòa án nhân dân.

**Câu 53. Cơ quan, cá nhân nào có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân?**

A. Hòa giải viên lao động.

B. Tòa án nhân dân.

C. Cả A và B đều đúng.

D. Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hòa giải viên lao động.

**Câu 54. Mức phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền nào dưới đây đối với người sử dụng lao động không thông báo bằng văn bản cho người lao động biết trước ít nhất 15 ngày, trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn?**

A. Từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng.

B. Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng.

C. Từ 2.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng.

**Câu 55. Mức phạt tiền nào dưới đây khi người sử dụng lao động bố trí người lao động làm việc ở địa điểm khác với địa điểm làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động; không nhận lại người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, trừ trường hợp người sử dụng lao động và người lao động có thỏa thuận khác; chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động không đúng lý do, thời hạn hoặc không có văn bản đồng ý của người lao động theo quy định của Pháp luật?**

A. Mức phạt từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng.

B. Mức phạt từ 3.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng.

C. Mức phạt từ 5.000.000 đồng đến 8.000.000 đồng.

**Câu 56. Mức phạt tiền nào dưới đây khi người sử dụng lao động có hành vi không lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động, phí cho thuê lại lao động; không thông báo hoặc thông báo sai sự thật cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động; không thông báo bằng văn bản gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo quy định về địa điểm, địa bàn, thời gian bắt đầu hoạt động và người quản lý, người giữ chức danh chủ chốt của doanh nghiệp; về việc thay đổi người quản lý, người giữ chức danh chủ chốt, vốn điều lệ của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật; không báo cáo tình hình cho thuê lại lao động theo quy định của pháp luật?**

- A. Mức phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 1.500.000 đồng.
- B. Mức phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng.
- C. Mức phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng.

**Câu 57. Thời hạn xử lý hợp đồng vô hiệu từng phần, người sử dụng lao động và người lao động phải thực hiện như thế nào?**

A. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần, người sử dụng lao động và người lao động phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật.

- B. Giao kết hợp đồng lao động mới.
- C. Sửa đổi, bổ sung lại hợp đồng lao động đã ký kết.

**Câu 58. Trong thời gian từ khi tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần đến khi hai bên sửa đổi, bổ sung, quyền và lợi ích giải quyết như thế nào?**

A. Quyền và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của nội quy lao động.

B. Quyền và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể (nếu có).

C. Quyền và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và quy định của pháp luật về lao động.

**Câu 59. Thời giờ nghỉ ngơi của lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi quy định thế nào?**

A. Mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi.

- B. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.
- C. Cả A, B đều đúng.
- D. Cả A, B đều sai.

**Câu 60. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai quy định như thế nào?**

A. Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động, kèm theo ý kiến đề nghị của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.

B. Thời hạn báo trước để đơn phương chấm dứt, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo thời hạn mà cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.

C. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động, nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

D. Cả A, B, C đều đúng.

## **II. TÌNH HUỐNG**

*Lưu ý: Mỗi tình huống trả lời đúng được cộng 10 điểm, các bài viết trình bày đẹp, có tranh ảnh minh họa phù hợp với nội dung bài thi sẽ được cộng thêm 10 điểm.*

### **TÌNH HUỐNG 1.**

Chị H làm việc tại Công ty Phú Thịnh loại hợp đồng có xác định thời hạn, làm công việc kỹ thuật viên vi tính, địa điểm làm việc tại quận 1 và mức lương được trả là 3.100.000đ trả vào ngày 30 hàng tháng (tháng, dương lịch). Tuy nhiên, tiền lương hàng tháng chị H được lĩnh bị trễ hơn so với thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Do đó, qua 03 tháng làm việc chị H quyết định gửi đơn xin nghỉ việc và sau 03 ngày làm việc là chị H đã chấm dứt hợp đồng lao động?

Anh, chị cho biết chị H chấm dứt hợp đồng lao động là đúng hay sai? Vì sao? Căn cứ các quy định pháp luật giải quyết trường hợp này như thế nào có lợi cho người lao động.

**TÌNH HUỐNG 2.** Anh An đã làm việc tại Công ty Đồng Tiến được 10 năm loại hợp đồng không xác định thời hạn (từ năm 2005 đến năm 2015 và Công ty tham gia BHTN cho anh từ tháng 01 năm 2009), vào tháng 9 năm 2015 anh An lên trình bày trưởng phòng nhân sự xin nghỉ việc và đề nghị Công ty chi trả trợ cấp thôi việc trong thời gian làm việc tại Công ty? Được Trưởng phòng nhân sự thông báo anh An chỉ được hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định của pháp luật?

Vậy, Anh, chị hãy cho biết Trưởng phòng nhân sự phát biểu chi trả trợ cấp thất nghiệp là đúng hay sai? vì sao? Công ty có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc, mất việc,

BHTN hoặc Công ty trả cho tổng thời gian anh An làm việc? Cụ thể quy định hiện hành giải quyết trong trường hợp trên?

**TÌNH HUỐNG 3.** Anh P làm việc tại Công ty A theo hợp đồng lao động có thời hạn 24 tháng từ 01/01/2013 đến 31/12/2014. Đến tháng 02 năm 2014 anh P được bầu làm Chủ tịch Công đoàn Cơ sở Công ty A, nhiệm kỳ 2014-2016 (cán bộ công đoàn không chuyên trách). Ngày 15/12/2014 Công ty A thông báo bằng văn bản chấm dứt hợp đồng lao động với anh P vào thời điểm 31/12/2014, vì thời hạn hợp đồng lao động giữa Công ty với anh P hết hiệu lực. Anh P đề nghị Công ty gia hạn hợp đồng lao động, nhưng lãnh đạo công ty không giải quyết?

Theo anh, chị việc công ty A chấm dứt hợp đồng lao động với anh P là đúng hay sai? Nếu đúng, nêu rõ căn cứ pháp lý? Nếu sai, anh P phải làm gì để bảo vệ quyền lợi của mình? Khi đó, quyền lợi của anh P là gì?