

# **BÀI 9**

# **NGÀNH LUẬT LAO ĐỘNG**



# TÀI LIỆU HỌC TẬP



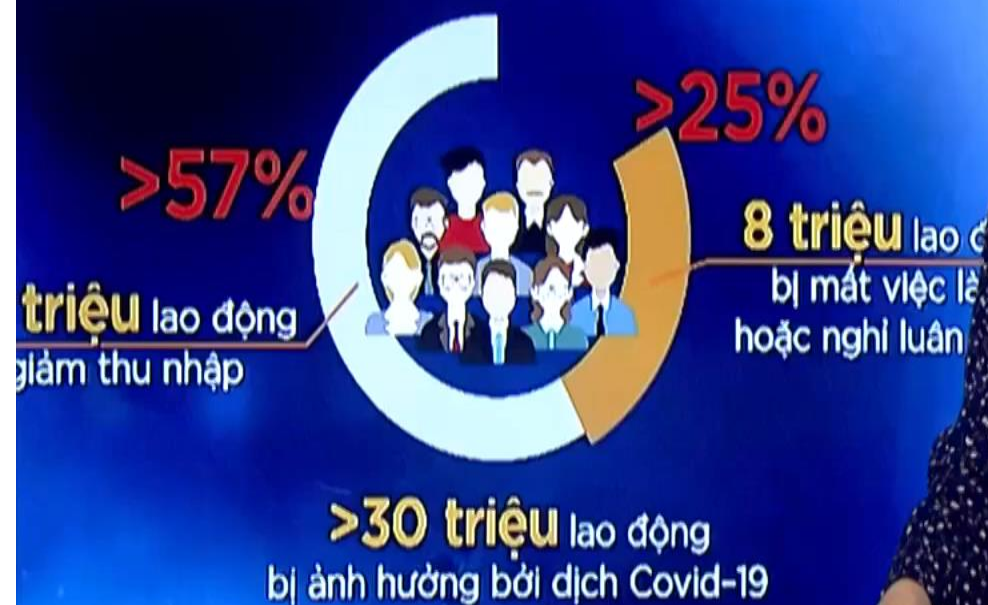
## VĂN BẢN PHÁP LUẬT

- Bộ luật lao động 2019

## GIÁO TRÌNH

- Vũ Thế Hoài (2017), *Giáo trình pháp luật đại cương*, Nxb ĐHCN TPHCM

# CUỘC SỐNG 24



# **NỘI DUNG BÀI HỌC**

---

- 1. Khái quát chung về Luật lao động**
- 2. Nội dung cơ bản của Luật lao động**

# I. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ LUẬT LAO ĐỘNG

## 1. Khái niệm

**Luật lao động** là 1 ngành luật độc lập trong hệ thống pháp luật nước CHXHCN Việt Nam, bao gồm hệ thống những quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành điều chỉnh:

- **Quan hệ lao động** làm công ăn lương giữa người lao động với người sử dụng lao động
- **Các quan hệ xã hội liên quan** trực tiếp với quan hệ lao động.

# I. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ LUẬT LAO ĐỘNG

## 2. Đối tượng điều chỉnh

Đối tượng điều chỉnh của luật lao động là QH lao động và những QH liên quan đến quan hệ lao động.

- **QUAN HỆ LAO ĐỘNG** là quan hệ giữa người với người hình thành nên trong quá trình lao động.



## 2. Đối tượng điều chỉnh

### **CÁC QUAN HỆ XÃ HỘI LIÊN QUAN TRỰC TIẾP VỚI QUAN HỆ LAO ĐỘNG:**

- Quan hệ về việc làm;
- Quan hệ học nghề;
- Quan hệ bồi thường thiệt hại;
- Quan hệ về bảo hiểm xã hội;
- Quan hệ giữa người sử dụng lao động và đại diện của tập thể lao động;
- Quan hệ về giải quyết tranh chấp lao động và các cuộc đình công;
- Quan hệ về quản lý lao động.

# I. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ LUẬT LAO ĐỘNG

## 3. Phương pháp điều chỉnh

- Phương pháp thỏa thuận



- Phương pháp mệnh lệnh



- Phương pháp “tham gia của công đoàn”

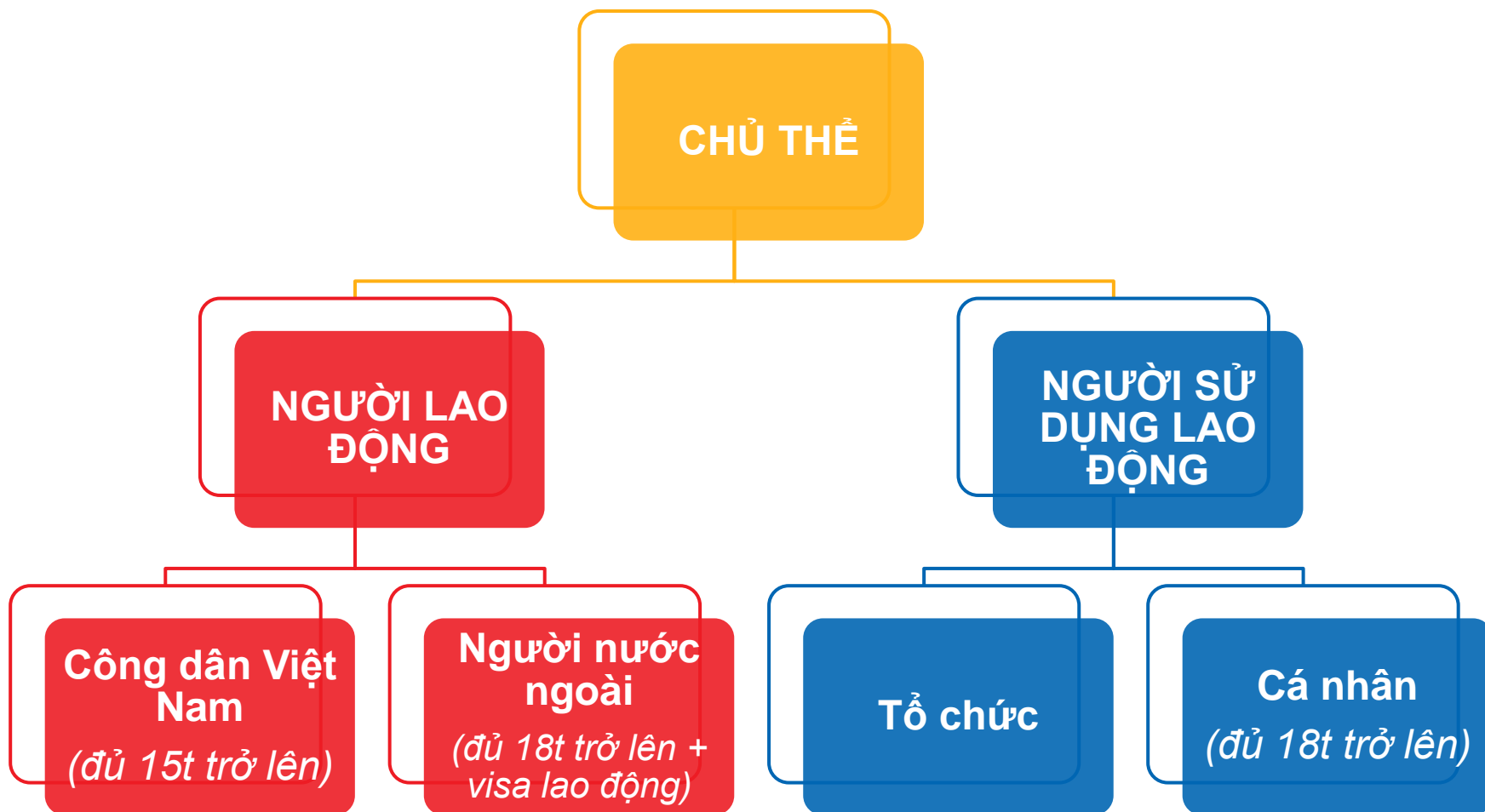




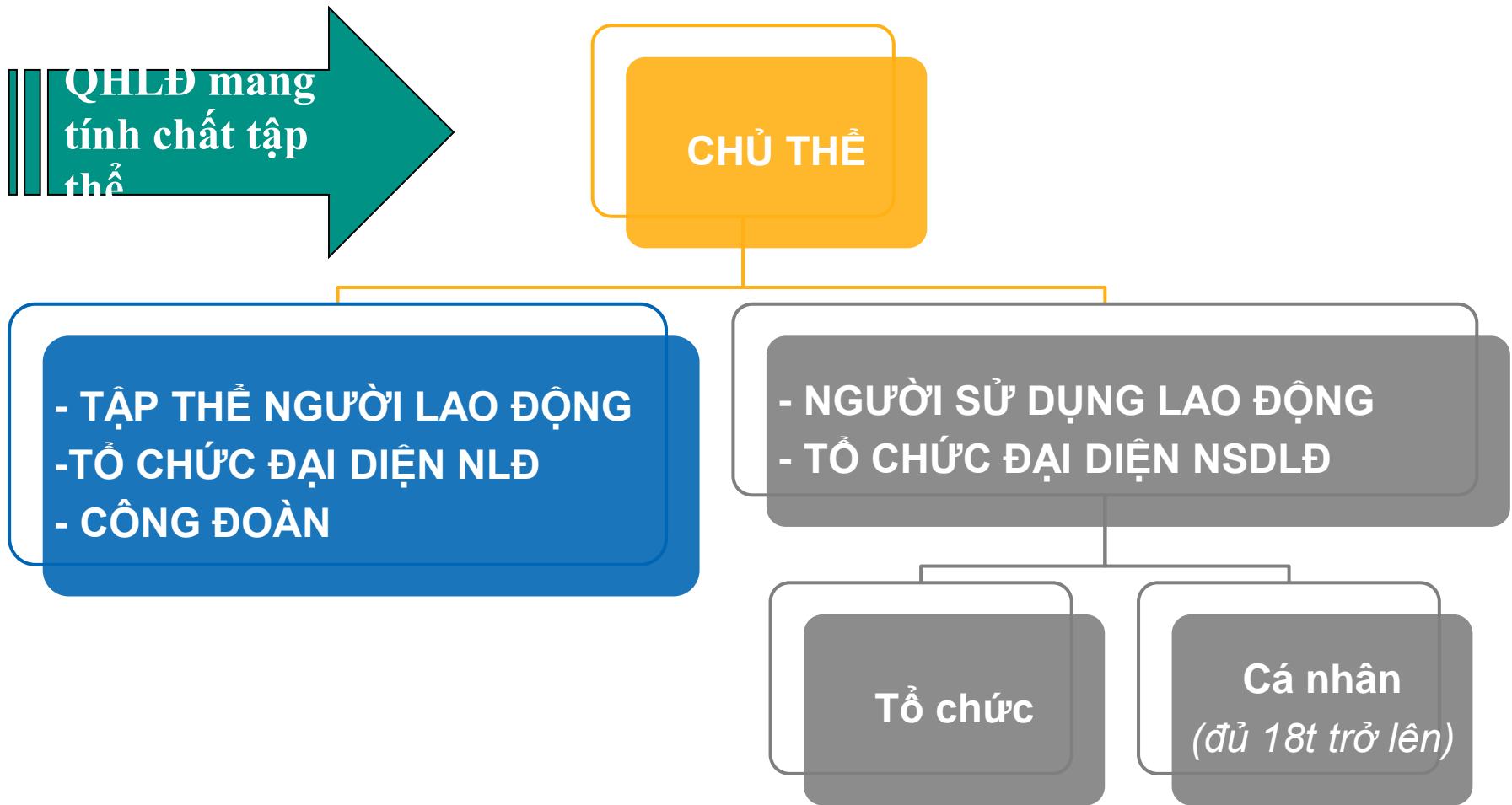
## **II. MỘT SỐ NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG**

- Việc làm và học nghề**
- Hợp đồng lao động**
- Đối thoại, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể**
- Tiền lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**
- Kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất**
- Bảo hộ lao động**
- Bảo hiểm xã hội**
- Đại diện lao động (Công đoàn)**
- Giải quyết tranh chấp lao động; Đình công**
- Quản lý Nhà nước về lao động**

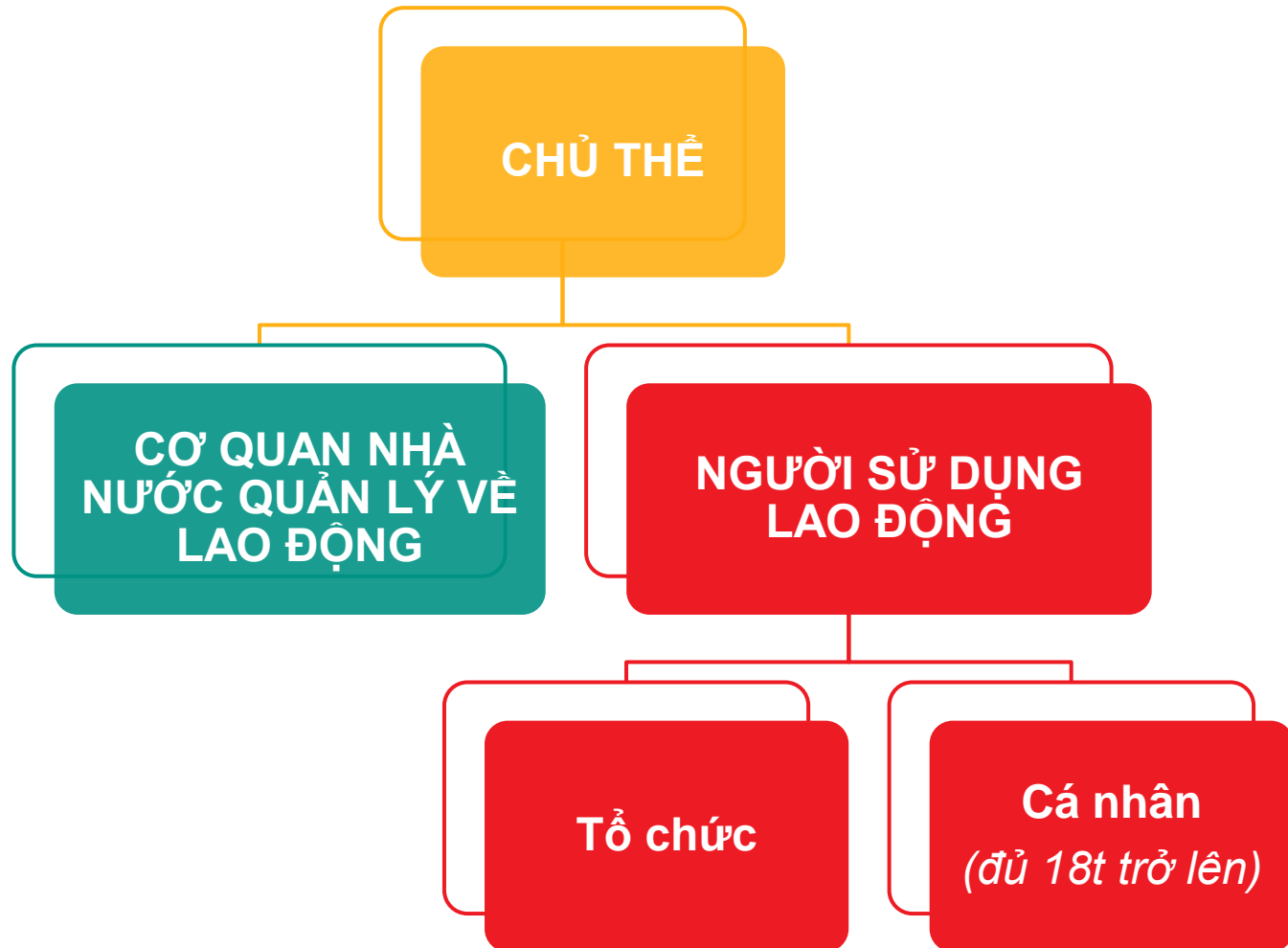
# 1. Quan hệ lao động



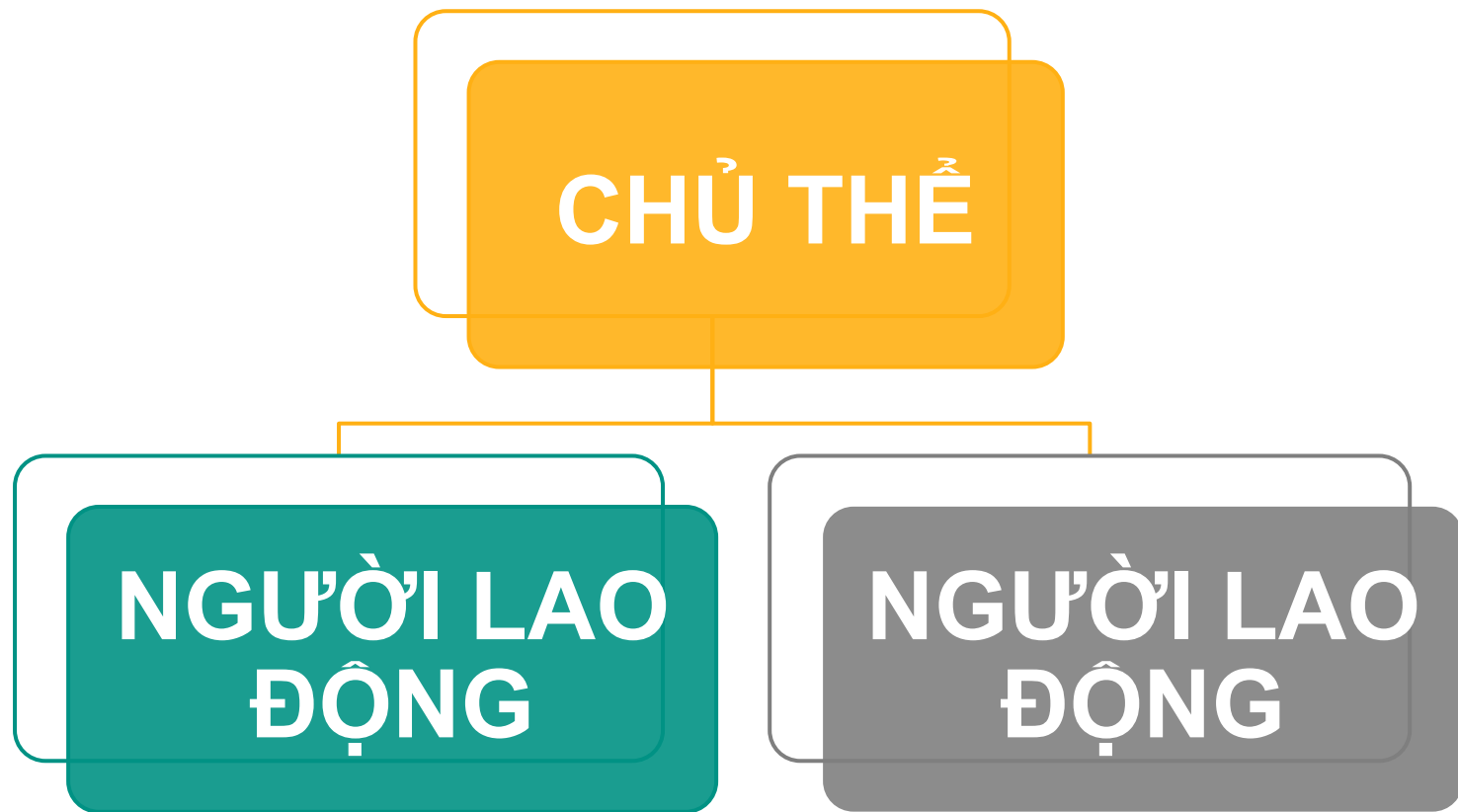
# Quan hệ lao động



# Quan hệ lao động



# Quan hệ lao động



## 2. Hợp đồng lao động

### *a. Khái niệm*

Hợp đồng lao động là **sự thoả 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.



## 2. Hợp đồng lao động

### ***b. Phân loại hợp đồng***

#### **\* Phân loại theo hình thức hợp đồng**

- Hợp đồng lao động bằng văn bản
- Hợp đồng lao động bằng lời nói
- Hợp đồng lao động bằng hành vi

#### **\* Phân loại theo thời hạn của hợp đồng**

- Hợp đồng không xác định thời hạn
- Hợp đồng xác định thời hạn

#### **\* Phân loại hợp đồng theo tính kế tiếp của trình tự giao kết**

- Hợp đồng thử việc
- Hợp đồng chính thức

# Các loại hợp đồng lao động

- Không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt HĐ

HĐLĐ không xác định thời hạn



- Thời hạn từ 12 tháng – 36 tháng

HĐLĐ xác định thời hạn



- Có thời hạn dưới 12 tháng

HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo công việc





## 2. Hợp đồng lao động

### *c. Nội dung của hợp đồng lao động*

**Điều khoản cần  
thiết:  
Việc làm  
Lương  
Thời gian làm việc  
Quyền và nghĩa vụ**

**Điều khoản  
tùy nghi (bổ  
sung)**

## 2. Hợp đồng lao động

### *d. Giao kết, thực hiện, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động*

- ❖ **Giao kết hợp đồng lao động**
- ❖ **Thực hiện và thay đổi hợp đồng lao động**
- ❖ **Tạm hoãn hợp đồng lao động**
- ❖ **Chấm dứt hợp đồng lao động**

## ***d. Giao kết, thực hiện, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động***

### ***❖ Giao kết hợp đồng lao động***

#### **\* Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động**

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



## ***d. Giao kết, thực hiện, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động***

### ***❖ Giao kết hợp đồng lao động***

#### ***\* Điều kiện giao kết HĐLĐ của các chủ thể***

##### ***- Người lao động:***

+ **Từ 13 - 15 tuổi:** có quyền giao kết nhưng phải được sự đồng ý của bố mẹ và người giám hộ hợp pháp, đối với những công việc không cấm sử dụng lao động chưa thành niên

+ **Từ 15 - 18 tuổi:** được tự mình giao kết HĐLĐ, đối với những công việc không cấm sử dụng lao động chưa thành niên.

+ **Đủ 18 tuổi:** tự mình giao kết hợp đồng với tất cả mọi công việc.

- ***Người sử dụng lao động:*** cá nhân hoặc pháp nhân được phép sử dụng lao động và phải có những điều kiện đảm bảo cho quá trình sử dụng lao động.

## ***d. Giao kết, thực hiện, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động***

### ***❖ Thực hiện và thay đổi hợp đồng lao động***

- Trong quá trình thực hiện, các bên phải cùng nhau tôn trọng nguyên tắc cơ bản:
  - + Thực hiện đúng các điều khoản đã cam kết trên phương diện bình đẳng và phải tạo ra những điều kiện cần thiết để bên kia có thể thực hiện các quyền và nghĩa vụ đó.
  - + Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, không bên nào được cưỡng bức bên kia thi hành các cam kết.
  - + Việc thi hành HĐLĐ cũng không thể do người khác thực hiện.
- Các bên có thể thay đổi hợp đồng nếu thấy cần thiết nhưng phải tuân thủ các nội dung mà pháp luật quy định.

## ***d. Giao kết, thực hiện, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động***

### ***❖ Tạm hoãn hợp đồng lao động***

Trong quá trình duy trì quan hệ hợp đồng, hợp đồng có thể được tạm hoãn trong một khoảng thời gian nhất định.

- Tạm hoãn do thi hành những nhiệm vụ mà pháp luật quy định

VD: Đi làm nghĩa vụ quân sự, bị tạm giữ, tạm giam...

- Tạm hoãn do thỏa thuận của các bên

VD: Người lao động xin đi học hoặc làm việc có thời hạn ở nước ngoài, nghỉ không lương...

# ***d. Giao kết, thực hiện, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động***

## ***❖ Chấm dứt hợp đồng lao động***

### ***\* Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động (Điều 36 BLLĐ2012)***

- ❑ Hết hạn HĐLĐ; đã h/thành c/việc theo HĐLĐ; 2 bên t/thuận c/dứt HĐLĐ.
- ❑ Người LĐ đủ đ/kiện về t/gian đóng BHXH và tuổi hưởng lương hưu theo QĐPL.
- ❑ Người LĐ bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của TA.
- ❑ Người lao động, người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.
- ❑ Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định của PL; Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.
- ❑ Người lao động, người SDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

❖ **Chấm dứt hợp đồng lao động**

**\* Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với người lao động**

Loại HĐ	Lý do	Thời hạn báo trước
<b>HĐ xác định thời hạn; HĐ mùa vụ; công việc nhất định dưới 12 tháng</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 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 HĐLĐ;</li><li>- Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong HĐLĐ;</li><li>- Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức LĐ;</li><li>- NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị “nhiều ngày” mà khả năng LĐ chưa được phục hồi (Điểm g Khoản 1)</li></ul>	<b>3 ngày</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ;</li><li>- Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong BMNN</li></ul>	<b>30 ngày</b> (HĐ XĐT/hạn) <b>3 ngày</b> (HĐMV, CV dưới 12 tháng)
	Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền.	Tuỳ thuộc vào t/hạn do cơ sở KB, CB chỉ định.
<b>HĐ ko xác định t/hạn</b>	Không cần	<b>45 ngày</b> (trừ t/hợp LĐ nữ mang thai nghỉ việc)



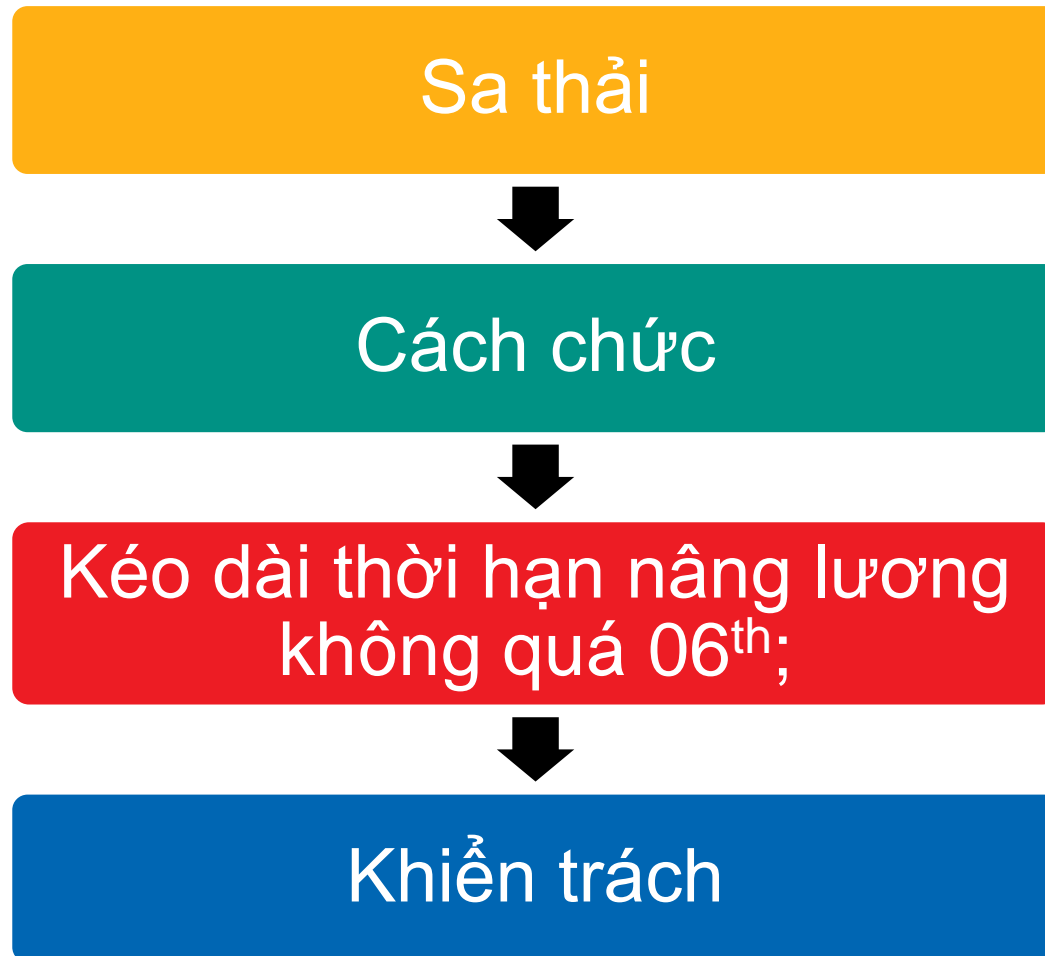
❖ **Chấm dứt hợp đồng lao động**

**\* Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với người SDLĐ**

LOẠI HĐ	LÝ DO	Thời hạn báo trước
HĐ ko xác định t/hạn	- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động; - Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;	45 ngày
HĐ xác định thời hạn	- Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ	30 ngày
HĐMV, CV dưới 12 th		3 ngày làm việc
Mọi loại	- NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị “rất nhiều ngày” mà k/năng LĐ chưa được phục hồi (Điểm b Khoản 1)	3 ngày làm việc

NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong 1 số trường hợp như (NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; lao động nữ khi kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi...)

# Hình thức xử lý kỷ luật lao động



# 3. Bảo hiểm xã hội

## a. Khái niệm

**Bảo hiểm xã hội** là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội.

# 3. Bảo hiểm xã hội

## b. Chức năng của bảo hiểm xã hội

- Chức năng bảo đảm thay thế hoặc bù đắp sự thiếu hụt thu nhập của người lao động và gia đình họ.
- Chức năng phân phối lại thu nhập.
- Góp phần tạo ra sự sẵn sẻ, tương trợ giữa các nhóm lao động.

# 3. Bảo hiểm xã hội

## *c. Điều kiện hưởng bảo hiểm xã hội*

*Điều kiện hưởng BHXH là tập hợp các quy định của PL làm cơ sở pháp lý để người lao động hoặc thành viên gia đình họ được hưởng BHXH.*

- Tuổi đời
- Mức độ suy giảm hoặc mất khả năng lao động
- Mức đóng và thời gian tham gia BHXH.

# 3. Bảo hiểm xã hội

## **d. Các chế độ bảo hiểm xã hội**

### **\* Bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm:**

- Ốm đau
- Thai sản
- Tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp
- Hưu trí
- Tử tuất

### **\* Bảo hiểm xã hội tự nguyện bao gồm:**

- Hưu trí
- Tử tuất

### **\* Bảo hiểm thất nghiệp bao gồm:**

- Trợ cấp thất nghiệp
- Hỗ trợ học nghề
- Hỗ trợ tìm việc làm.

## 4. Tiền lương

- Do NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận, nhưng **không thấp hơn** mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.
- Lương thử việc: tối thiểu bằng **85%** lương cơ bản

Câu 1: Luật Lao động điều chỉnh mối quan hệ giữa:

A. Người sử dụng lao động với cơ quan Nhà nước

B. Người làm công ăn lương với người sử dụng lao động

C. Người lao động, người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn

D. Cả A,B,C đều đúng



Câu 2: Khi nghiên cứu về hợp đồng lao động, khẳng định nào sau đây là đúng:

A. Hợp đồng lao động là căn cứ duy nhất điều chỉnh quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động

B. Hợp đồng chỉ có hiệu lực khi lập thành văn bản giữa người lao động và người sử dụng lao động

C. Hợp đồng lao động có thời hạn là nhằm bảo vệ người lao động

D. Hợp đồng lao động không có thời hạn có lợi cho người lao động nhất

Câu 3: Luật Lao động quy định độ tuổi tối thiểu tham gia quan hệ lao động là:

- A. Cá nhân từ đủ 16 tuổi trở lên
- B. Cá nhân từ đủ 15 tuổi trở lên
- C. Cá nhân từ đủ 18 tuổi trở lên
- D. Cá nhân từ đủ 17 tuổi trở lên

Câu 4: Trong quan hệ lao động, tiền lương là dựa trên:

A. Sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động phù hợp với quy định của pháp luật

B. Sự đề nghị của người lao động

C. Sự quyết định của người sử dụng lao động

D. Căn cứ của pháp luật về mức lương căn bản và tối thiểu của xã hội

## **Tình huống 1:**

Tháng 12/2021, anh Ngô Quang Hiếu đã ký kết hợp đồng lao động với Công ty cổ phần Kinh Thu với công việc là bảo vệ, thời hạn hợp đồng là 6 tháng, kể từ ngày hai bên ký hợp đồng.

Anh (chị) hãy cho biết trong trường hợp trên hợp đồng lao động được ký kết giữa anh Hiếu và công ty cổ phần Kinh Thu có đúng với các quy định của pháp luật lao động không? Tại sao?

## **Tình huống:**

Công ty TNHH Sao Mai hoạt động kinh doanh trong lĩnh vực dệt may. Tháng 6/2021, Công ty đã ký kết hợp đồng lao động thử việc với anh Trần Xuân Hiên. Trong hợp đồng, hai bên có thỏa thuận thời gian thử việc là 3 tháng, mức lương chính thức, với công việc là phụ trách việc bốc xếp hàng hóa.

Tháng 7/2021, anh Hiên đã đơn phương chấm dứt hợp đồng nói trên mà không báo trước với Công ty

Anh (chị) hãy cho biết, trong tình huống trên, hợp đồng lao động được ký kết giữa anh Hiên và công ty TNHH Sao Mai có tuân thủ đúng các quy định của pháp luật lao động hay không? Việc anh Hiên đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có được coi là trường hợp vi phạm nghĩa vụ báo trước hay không? Tại sao?

### **Tình huống 3:**

Tháng 7/2013, Công ty TNHH Hòa Hưng đã ký hợp đồng lao động có thời hạn 36 tháng với anh Nguyễn Văn Thọ, với công việc kế toán. Tháng 6/2014, anh Thọ bị ốm phải nghỉ việc để điều trị, thời gian điều trị là 7 tháng. Tháng 2/2015, Công ty TNHH Hòa Hưng đã thông báo cho anh Thọ về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động sau 30 ngày kể từ ngày có thông báo

Tháng 4/2015, anh Thọ đã yêu cầu Công ty TNHH Hòa Hưng tiếp tục thực hiện hợp đồng vì chưa hết thời hạn hợp đồng đã ký nhưng không được Công ty chấp nhận.

Anh (chị) hãy cho biết, trong tình huống trên, Công ty TNHH Hòa Hưng đã thực hiện đúng các quy định của pháp luật hay không?

## **Tình huống 4:**

Chị Nguyễn Thị Loan, là nhân viên văn phòng của Công ty cổ phần AT, từ tháng 4/2010. Tháng 4/2012, là thời điểm hết hạn hợp đồng nói trên, Công ty cổ phần AT đã chấm dứt hợp đồng lao động đối với chị Loan.

Chị Loan đã yêu cầu công ty trợ cấp thôi việc, nhưng không được Công ty chấp nhận.

Anh (chị) hãy cho biết, trong trường hợp trên, Công ty cổ phần AT có phải trợ cấp thôi việc đối với chị Loan hay không?

## **Tình huống 5:**

Anh Trần Quang, là nhân viên bảo vệ của Công ty Thiết bị điện Công nghiệp VITA. Tháng 1/2014, là tháng trước Tết Nguyên đán, do vậy để tăng cường công tác bảo vệ, Công ty đã yêu cầu anh Quang làm ca ngày trong 04 ngày chủ nhật và 04 ngày tết.

Anh (chị) hãy cho biết, trong trường hợp trên, anh Quang sẽ được hưởng lương cho tháng 1/2014 như thế nào, nếu lương Công ty trả cho anh Quang trong những ngày lao động bình thường là 30.000 đồng/ngày.



## **Tình huống 6:**

Công ty TNHH Ngọc Lan, là đơn vị sản xuất ăn va khăn ăn xuất khẩu. Để phục vụ cho đợt hàng xuất khẩu sang Thái Lan được thực hiện đúng tiến độ đã ký với đối tác, Công ty đã thỏa thuận với 50 công nhân của Công ty về việc làm thêm giờ trong 05 ngày từ thứ hai đến thứ sáu mỗi ngày 6 tiếng.

Anh (chị) hãy cho biết việc Công ty TNHH Ngọc Lan thỏa thuận về thời giờ làm thêm có đúng với các quy định của pháp luật lao động hay không?

## **Tình huống 7:**

Công ty TNHH Hoàng Long, là một doanh nghiệp liên doanh Việt Nam và Trung Quốc.

Tháng 8/2012, Công ty tiến hành tuyển chọn và ký hợp đồng lao động bằng miệng có thời hạn 24 tháng với 10 nhân viên nam, trong đó có 02 nhân viên 14 tuổi.

Ngày 20/9/2015, anh Nguyễn Văn Dũng là nhân viên Phòng Kỹ thuật bị tai nạn lao động phải điều trị tại bệnh viện trong thời gian một tháng. Anh Dũng đã yêu cầu cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền chi trả trợ cấp ốm đau. Tuy nhiên, do Công ty Hoàng Long không tham gia đóng BHXH cho người lao động, nên anh Dũng đã không được hưởng bảo hiểm xã hội theo quy định

Trong trường hợp trên, theo anh (chị), việc ký kết hợp đồng lao động và không đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động của Công ty Hoàng Long có vi phạm pháp luật lao động không?

Khoảng 22h30 phút ngày 18/9/2016, chị Hà nhân viên phục vụ quán nhậu X, yêu cầu ông Viễn (khách hàng) thanh toán tiền vì quán chuẩn bị đóng cửa. Ông Viễn không đồng ý, lớn tiếng chửi bới và có hành vi đập phá bàn ăn. Thấy vậy, anh Nghĩa (chủ quán) tiến đến can ngăn thì ông Viễn đã hất bàn ăn về phía mình. Bực tức trước sự hung hăng của ông Viễn, Nghĩa đã dùng ghế nhựa phang vào người làm ông Viễn té nhào xuống đất. Nghĩa xóc nách, kéo ông Viễn ra khỏi quán và gọi điện cho người nhà ông Viễn chở về. Trong khi người nhà chưa đến thì ông Viễn bò dậy, tiếp tục vào quán vớ vỏ chai bia đập phá bàn ăn, chửi bới ầm ĩ...Nghĩa lôi ông ra ông lại nhào vào, bực mình Nghĩa nắm 2 vai ông Viễn xô mạnh khiến ông Viễn té nhào xuống đất nằm bất động.

Khi người nhà đến nơi, thấy ông Viễn nôn ra dịch màu nâu, nồng nặc mùi bia rượu, nghĩ ông Viễn bị say rượu nên chở về nhà. Đến 3h sáng hôm sau thấy ông Viễn có dấu hiệu khó thở, hôn mê nên gia đình chở vào bệnh viện cấp cứu, sau đó ông Viễn tử vong. Kết quả giám định cho thấy ông Viễn tử vong do chấn thương sọ não sau cú đẩy của Nghĩa.

Căn cứ bộ luật Hình sự 2015, bạn hãy cho biết anh Nghĩa phạm tội gì? Tội giết người theo Đ123 hay tội cố ý gây thương tích theo Điều 134 hay tội vô ý làm chết người theo Điều 128.

Nguyễn Văn Thực (sinh năm 1985) là một người nghiện ma túy. Khoảng 23h ngày 15/6/2018, Thực chuẩn bị 01 dao nhọn để trong túi quần đi bộ lang thang trong khu dân cư xem có nhà nào sơ hở để trộm tài sản bán lấy tiền mua heroin để sử dụng. Đến khu vực phường 3, quan sát thấy nhà ông Quang không khóa cổng, cả nhà đang xem bóng đá trong phòng khách dưới tầng trệt, Thực lẻn vào nhà lên lầu 1, lấy chiếc điện thoại iphone 6 plus và 01 ví tiền trên bàn. Trong khi Thực đang tìm cách tẩu thoát thì anh Lâm con ông Quang phát hiện, lao đến ôm chặt tên Thực và la “trộm, trộm”. Trong quá trình giằng co, bóp tiền và điện thoại trong túi Thực văng ra ngoài. Biết khó tẩu thoát, Thực đã rút dao đâm nhiều nhất vào tay và người anh Lâm, sau đó Thực nhặt lại điện thoại và bóp tiền rồi nhanh chóng chạy thoát. Anh Lâm bị thương nặng và sau đó 03 ngày thì tên Thực bị bắt.

Căn cứ vào Bộ luật Hình sự 2015, Thực phạm tội gì? Tội trộm cắp tài sản theo Điều 173; tội cướp tài sản theo Điều 168 hay tội cố ý gây thương tích theo Điều 134.

**THANK YOU!**