

# **PHÁP LUẬT ĐẠI CƯƠNG**

Dành cho sinh viên không chuyên ngành Luật, khối ngành  
Khoa học Tự nhiên

**Thạc sĩ: Hà Minh Ninh**

**Email: minhnhinh89@gmail.com**

# CHƯƠNG 4

## LUẬT LAO ĐỘNG

I. Khái quát chung

II. Hợp đồng lao động

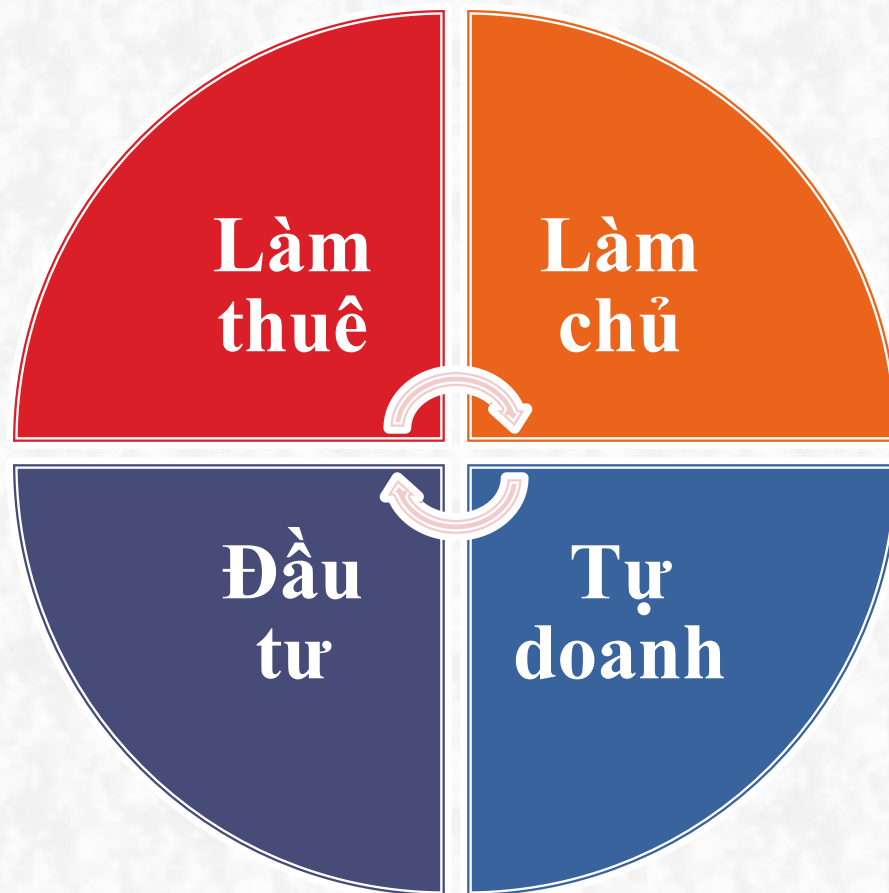
III. Tiền lương

IV. Thời giờ làm việc và thời gian nghỉ ngơi

V. Kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

VI. Bảo hiểm xã hội



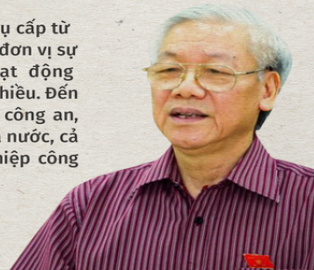


## CÔNG KÈNH

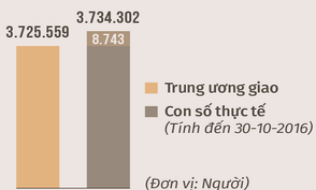


Số người hưởng lương, phụ cấp từ ngân sách nhà nước ở các đơn vị sự nghiệp công và người hoạt động không chuyên trách cấp xã ngày càng nhiều. Đến nay, chưa kể tổ chức, biên chế trong công an, quân đội và khu vực doanh nghiệp nhà nước, cả nước có khoảng 58.000 đơn vị sự nghiệp công lập với 2,5 triệu biên chế.

TỔNG BÍ THƯ NGUYỄN PHÚ TRỌNG



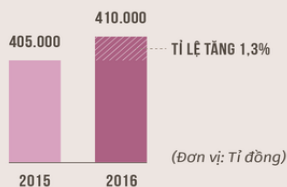
### BIÊN CHẾ 2016



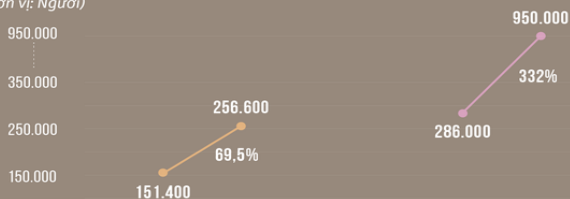
### BIÊN CHẾ 2017

- > 20/22  
Bộ, ngành xin tăng biên chế  
\* 2 bộ xin giảm: Công Thương và Nội vụ
- > 11/63  
Tỉnh, thành tăng 7.951 biên chế so với số được giao
- > 800-900 TỈ ĐỒNG/NĂM  
Mức chi ngân sách có thể giảm nếu tinh giản biên chế 1,5%/năm

### QUỸ LƯƠNG



(Đơn vị: Người)



CÁN BỘ CHUYÊN TRÁCH CẤP XÃ

CÁN BỘ KHÔNG CHUYÊN TRÁCH CẤP XÃ

1,2 TRIỆU CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ XÃ, PHƯỜNG, THÔN BẢN 2002 — 2016

## PHÂN BIỆT CÁC ĐỐI TƯỢNG

Cán bộ



Công chức



Viên chức



Người lao động

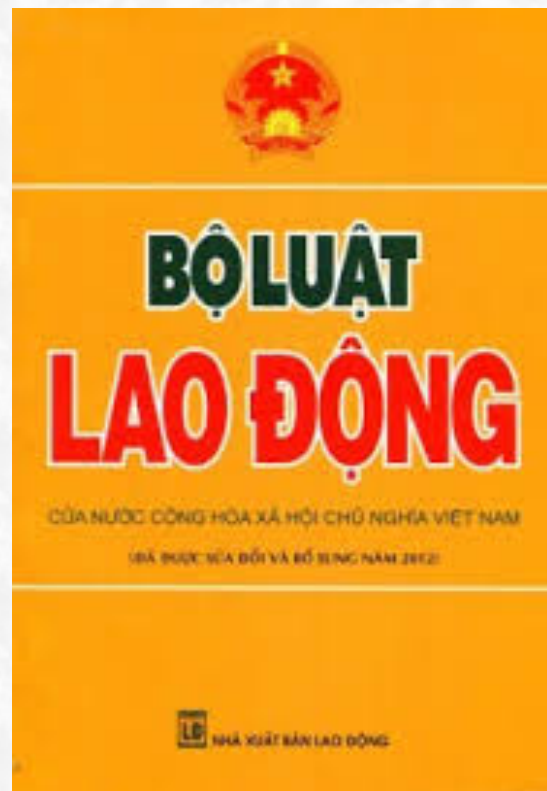




# LUẬT LAO ĐỘNG

## I. Khái quát chung

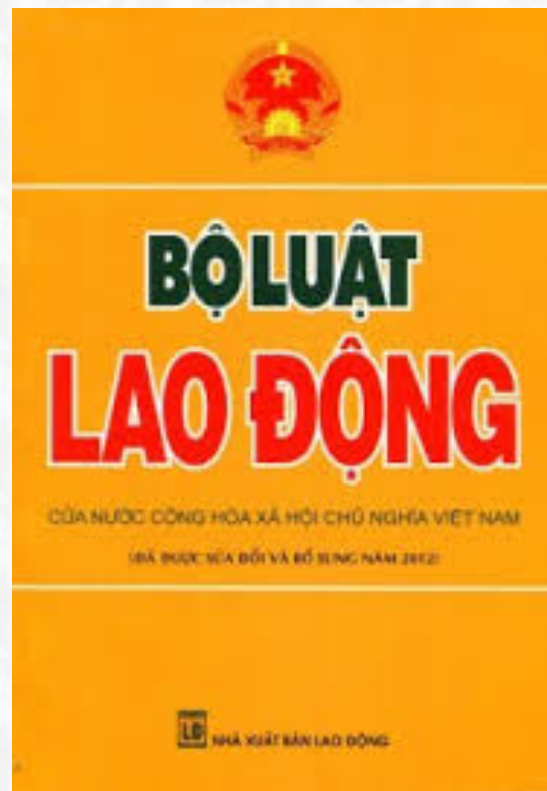
Bộ luật lao động quy định **tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm** của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.



# LUẬT LAO ĐỘNG

## I. Khái quát chung

Bộ luật lao động quy định **tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm** của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.



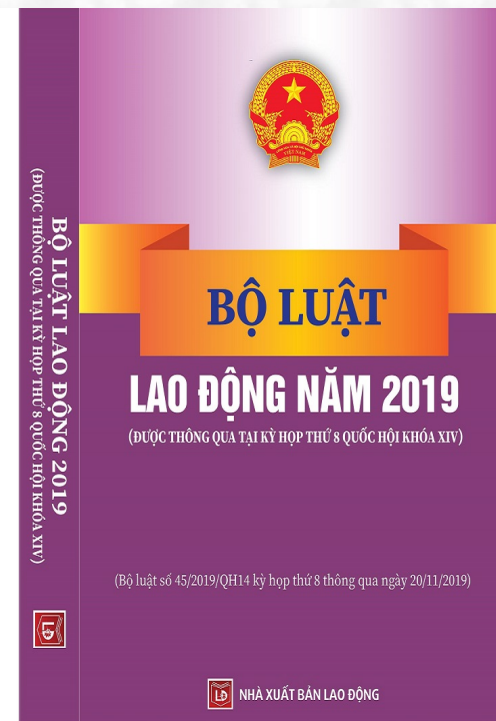
# LUẬT LAO ĐỘNG

## I. Khái quát chung



### Cơ sở pháp lý:

- Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021.
- Các văn bản QPPL dưới luật hướng dẫn thi hành.



BLLĐ 1994

Sửa đổi năm  
2002, 2006,  
2007

BLLĐ 2012

BLLĐ 2019

# LUẬT LAO ĐỘNG

## I. Khái quát chung



### Giải thích từ ngữ (2019):

#### Người lao động

•là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

#### Người sử dụng lao động

•là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

#### Quan hệ lao động

•là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể.



# LUẬT LAO ĐỘNG

## I. Khái quát chung

### Điều 5

- Quyền và nghĩa vụ của người lao động  
(employees)



### Điều 6

- Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động  
(employers)



# LUẬT LAO ĐỘNG

## I. Khái quát chung

### Các hành vi bị nghiêm cấm (Điều 8 Luật 2019):

1. Phân biệt đối xử trong lao động.
2. Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động.
3. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
4. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.
5. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.
6. Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.
7. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.



## Định nghĩa nơi làm việc bao gồm những gì?

Nơi thực hiện công việc  
(văn phòng, nhà máy...)

Các địa điểm liên quan  
tới công việc

Hội thảo, tập  
huấn

Chuyến đi công  
tác chính thức

Các hoạt động  
xã hội liên quan  
tới công việc

Các hoạt động  
giao tiếp liên  
quan tới công  
việc

## QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

### Định nghĩa quấy rối tình dục là gì?

Không được chấp nhận

Không được mong muốn

Không hợp lý

Xúc phạm người nhận

Tạo môi trường đáng sợ, thù địch và khó chịu

**Quấy rối tình dục**



"Quấy rối tình dục" là hành vi có tính chất tình dục gây ảnh hưởng tới nhân phẩm của nữ giới và nam giới, đây là hành vi **không được chấp nhận, không mong muốn và không hợp lý** làm xúc phạm đối với người nhận, và tạo ra môi trường làm việc bất ổn, đáng sợ, thù địch và khó chịu.

**Quấy rối tình dục "trao đổi"** (nhằm mục đích đánh đổi) diễn ra khi người sử dụng lao động, người giám sát, người quản lý hay đồng nghiệp thực hiện hay cố gắng thực hiện nhằm gây ảnh hưởng đến quy trình tuyển dụng, thăng chức, đào tạo, kỷ luật, sa thải, tăng lương hay các lợi ích khác của người lao động để đổi lấy sự thỏa thuận về tình dục nhận.



Hành vi không bị coi là hành vi quấy rối tình dục:

Những lời khen hoặc khích lệ thông thường được chấp nhận hoặc phù hợp về mặt văn hóa, xã hội  
Hành vi giao cấu đồng thuận (trừ hành vi pháp luật cấm như giao cấu với trẻ em, giao cấu với người chưa thành niên...) được tiếp nhận hay đáp lại.

### Các hình thức Quấy rối tình dục



Hành vi quấy rối  
**THỂ CHẤT**

tiếp xúc, cố tình đụng chạm sờ mó, cấu véo thậm chí tấn công tình dục, cưỡng dâm...



Hành vi quấy rối  
**PHI LỜI NÓI**

ngôn ngữ cơ thể không đúng đắn, nháy mắt, phớt bậy tài liệu khiêu dâm...



Hành vi quấy rối  
**BẰNG LỜI NÓI**

nhận xét không phù hợp, đúng đắn, có ngụ ý về tình dục, đề nghị, yêu cầu không được mong muốn một cách liên tục...

### Vai trò và Trách nhiệm của Các bên



**Người sử dụng lao động**

Xây dựng và duy trì môi trường làm việc không quấy rối tình dục, hành động ngay lập tức khi xuất hiện bất cứ cáo buộc nào về quấy rối tình dục, đảm bảo người được cho là nạn nhân không sợ bị trả thù hoặc cảm thấy yêu cầu của họ bị lơ đãng hay bị coi thường. Mọi người sử dụng lao động cần xây dựng chính sách của công ty về Quấy rối tình dục dựa trên Bộ quy tắc ứng xử về Quấy rối tình dục tại nơi làm việc



**Tổ chức của chủ sử dụng lao động**

Đưa thông tin về phòng, chống quấy rối tình dục vào các chương trình định hướng, giáo dục và đào tạo nhân sự, phối hợp với các cơ quan hữu quan tổ chức việc tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật nói chung, về quấy rối tình dục tại nơi làm việc nói riêng.



**Người lao động**

Đảm bảo nơi làm việc không có quấy rối tình dục, ngăn cản và báo cáo mọi hành vi không được chấp nhận theo quy định của pháp luật và quy định cụ thể về quấy rối tình dục của doanh nghiệp.



**Tổ chức Công đoàn**

Tham gia vào việc xây dựng và thực thi pháp luật và các quy định cụ thể về quấy rối tình dục trong doanh nghiệp, đảm bảo tất cả các vấn đề liên quan tới quấy rối tình dục tại doanh nghiệp phải được thương lượng một cách công bằng và minh bạch.



**Thanh tra lao động**

Xem xét cẩn trọng hồ sơ và thực tiễn với những tố cáo về quấy rối tình dục, nhằm phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi quấy rối tình dục, chủ động thanh tra, kiểm tra không chỉ lời tố giác về hành vi quấy rối tình dục mang tính thể chất, mà bất kể các hành vi khác (bằng lời nói hoặc phi lời nói) bị tố cáo.

**NGHỊ ĐỊNH 167/2013/NĐ-CP ngày 12/11/2013**  
**QUY ĐỊNH XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH**  
**TRONG LĨNH VỰC AN NINH, TRẬT TỰ, AN**  
**TOÀN XÃ HỘI; PHÒNG, CHỐNG TỆ NẠN XÃ**  
**HỘI; PHÒNG CHÁY VÀ CHỮA CHÁY;**  
**PHÒNG, CHỐNG BẠO LỰC GIA ĐÌNH**

**Điều 5. Vi phạm quy định về trật tự công cộng**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 100.000 đồng đến 300.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

**a) Có cử chỉ, lời nói thô bạo, khiêu khích, trêu ghẹo, xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người khác;**



# LUẬT LAO ĐỘNG

## II. Hợp đồng lao động

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 **lao động**, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động



➤ **Chương III, từ Điều 13 đến Điều 58, Bộ luật lao động 2019**



# LUẬT LAO ĐỘNG

## II. Hợp đồng lao động

### Điều 14. Hình thức hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động **phải được giao kết bằng văn bản** và **được làm thành 02 bản**, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

Hợp đồng lao động **được giao kết thông qua phương tiện điện tử** dưới hình thức **thông điệp dữ liệu** theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

2. Hai bên có thể **giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói** đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này.



# LUẬT LAO ĐỘNG

## II. 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.





## BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

Điều 17. Hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

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

2. 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.

3. Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động **để trả nợ cho người sử dụng lao động**.



# LUẬT LAO ĐỘNG

## II. Hợp đồng lao động



**Các loại hợp đồng lao động (Khoản 1, Điều 20, BLLĐ2019):**

**HĐLĐ không xác định thời hạn**

- Hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của HĐ

**HĐLĐ xác định thời hạn**

- Hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng

# LUẬT LAO ĐỘNG

## II. Hợp đồng lao động



### **Các loại hợp đồng lao động (khoản 2, Điều 20, BLLĐ2019):**

2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:

a) **Trong thời hạn 30 ngày** kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;

b) **Nếu hết thời hạn 30 ngày** kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

c) **Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần**, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.

- ▶ Công ty A ký hợp đồng lao động xác định thời hạn(1) 12 tháng với B, thời hạn 1/1/2018-31/12/2018.



- ▶ Đến 1/1/2019:

1. Công ty A tiếp tục ký với B hợp đồng lao động xác định thời hạn (2a) 12 tháng từ 1/1/2019-31/12/2019.
2. Trong thời hạn 30 ngày từ 1/1/2019-31/1/2019 các bên không có thỏa thuận và B tiếp tục làm việc cho Công ty A thì hợp đồng lao động giữa Công ty A và B chuyển thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn (2b).

**Đến 1/1/2020 hợp đồng (2a) chuyển thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn (3)**

# LUẬT LAO ĐỘNG

## II. Hợp đồng lao động



**Các loại hợp đồng lao động (Khoản 2, Điều 20, BLLĐ 2019):**

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG KHÔNG  
XÁC ĐỊNH THỜI HẠN

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG XÁC ĐỊNH  
THỜI HẠN (đến 36 THÁNG)





# LUẬT LAO ĐỘNG

## II. Hợp đồng lao động

### Nội dung HĐLĐ:



#### Điều 21. Nội dung hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;
- b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;
- c) Công việc và địa điểm làm việc;
- d) Thời hạn của hợp đồng lao động;
- đ) Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;
- e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;
- g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;
- i) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;
- k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

# LUẬT LAO ĐỘNG

## II. Hợp đồng lao động

### Thử việc – thời gian thử việc:

#### *Điều 25. Thời gian thử việc*

*Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện sau đây:*

- 1. **Không quá 180 ngày** đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;*
- 2. **Không quá 60 ngày** đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;*
- 3. **Không quá 30 ngày** đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;*
- 4. **Không quá 06 ngày** làm việc đối với công việc khác.*



# LUẬT LAO ĐỘNG

## II. Hợp đồng lao động

### Thử việc – tiền lương thử việc:

#### Điều 26. Tiền lương thử việc

Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng **ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.**

#### Điều 27. Kết thúc thời gian thử việc

1. Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động **phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.**

Trường hợp thử việc **đạt yêu cầu** thì người sử dụng lao động **tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết** đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động **đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc.**

Trường hợp thử việc **không đạt yêu cầu** thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc.

2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên **có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc** hoặc hợp đồng lao động đã giao kết **mà không cần báo trước và không phải bồi thường.**

**CHỈ ĐƯỢC THỬ VIỆC 1 LẦN\***





# LUẬT LAO ĐỘNG

## II. Hợp đồng lao động

### Chấm dứt hợp đồng lao động:



#### *Điều 34. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động*

- 1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.*
- 2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.*
- 3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.*
- 4. Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.*
- 5. Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.*
- 6. Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.*



# LUẬT LAO ĐỘNG

## II. Hợp đồng lao động

### Chấm dứt hợp đồng lao động:



7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.

9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật này.

10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật này.

11. Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật này.

12. Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

13. Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

# LUẬT LAO ĐỘNG

## II. Hợp đồng lao động

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:



Người lao động

- Điều 35, BLLĐ

Người sử dụng  
lao động

- Điều 36, BLLĐ

**Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (Điều 37, BLLĐ)**

# LUẬT LAO ĐỘNG

## II. Hợp đồng lao động

### Chấm dứt hợp đồng lao động:



#### Trợ cấp thôi việc

- Chấm dứt HĐLĐ
- Điều 48, BLLĐ
- Tg làm việc thực tế trừ Tg tham gia BH thất nghiệp
- Mỗi năm làm việc =  $\frac{1}{2}$  tháng tiền lương

#### Trợ cấp mất việc làm

- Thay đổi cơ cấu, lý do kinh tế; sáp nhập, hợp nhất, chia, tách DN, HTX
- Điều 49, BLLĐ
- Tg làm việc thực tế trừ Tg tham gia BH thất nghiệp
- Mỗi năm làm việc = 02 tháng tiền lương

# LUẬT LAO ĐỘNG

## III. Tiền lương

### *Điều 90. Tiền lương*

1. Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm **mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.**

2. Mức lương theo công việc hoặc chức danh **không được thấp hơn mức lương tối thiểu.**

3. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.





# LUẬT LAO ĐỘNG

## III. Tiền lương



Lương tối thiểu

Lương tối thiểu chung

Lương tối thiểu vùng

**Lương tối thiểu chung**  
(*Lương cơ sở/Lương cơ bản*)

- Cán bộ, công chức, viên chức
- Nghị định 38/2019/NĐ-CP
- Từ ngày 01/7/2019 = 1.490.000đ

**Lương tối thiểu vùng**

- Người lao động
- Nghị định số 157/2018/NĐ-CP

# LUẬT LAO ĐỘNG

## III. Tiền lương



### LƯƠNG TỐI THIỂU CHUNG (LƯƠNG CƠ BẢN/LƯƠNG CƠ SỞ)

2012

2013

2016

2017

2018

2019

1.050.000

1.150.000

1.210.000

1.300.000

1.390.000

1.490.000

Áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan, đơn vị của nhà nước, của Đảng, đơn vị sự nghiệp công lập, sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, nhân viên quốc phòng.....

# LUẬT LAO ĐỘNG

## III. Tiền lương



### LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG

Mức	Vùng
4.180.000đ	I
3.710.000đ	II
3.250.000đ	III
2.920.000đ	IV

#### Lưu ý:

Cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm công việc đòi hỏi đã qua học nghề, đào tạo nghề ( chứng chỉ nghề, bằng nghề, bằng THCN, TH nghề, CD, ĐH, CN, CH, ThS, TS...)

Ví dụ: Mức lương người lao động Vùng I, có bằng đại học: ~4.472.000đ

# LUẬT LAO ĐỘNG

## III. Tiền lương



### Thành phố Hồ Chí Minh

Địa bàn	Vùng	Mức lương tối thiểu
Các Quận và các Huyện Củ Chi, Hóc Môn, Bình Chánh, Nhà Bè	I	4.180.000đ
Cần giờ	II	3.710.000đ
	III	3.250.000đ
	IV	2.920.000đ



# LUẬT LAO ĐỘNG

## III. Tiền lương



### MỨC ĐÓNG CÁC KHOẢN BẢO HIỂM/KHÁC

8%

- Bảo hiểm xã hội (Luật BHXH)

1%

- Bảo hiểm thất nghiệp (Từ ngày 01/01/2009) (Luật BHXH)

1,5%

- Bảo hiểm y tế (Từ ngày 01/01/2010) (Luật BHYT)

Khác

- Công đoàn phí (1%), Đảng phí (1%) (nếu có)

# LUẬT LAO ĐỘNG



## III. Tiền lương

### Điều 98. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm(2019)

1. Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau:

- a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
- b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;
- c) Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

2. 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 thực trả theo công việc của ngày làm việc bình thường.

3. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, 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 của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

# LUẬT LAO ĐỘNG



## IV. Thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi.

### Thời giờ làm việc

#### Điều 105. Thời giờ làm việc bình thường

1. Thời giờ làm việc bình thường **không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.**

2. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường **không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.**

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

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đúng theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan.

# **LUẬT LAO ĐỘNG**

## **IV. Thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi.**

### **Thời gian nghỉ ngơi**



#### **Nghỉ trong giờ làm việc**

- 30 phút ban ngày (45 phút ban đêm)

#### **Nghỉ chuyển ca**

- 12 giờ trước khi chuyển ca khác

#### **Nghỉ hàng tuần**

- Ít nhất 24 giờ (04 ngày/tháng)

#### **Nghỉ hàng năm**

- 12/14/16 ngày làm việc



# LUẬT LAO ĐỘNG

## IV. Thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi.

### Thời gian nghỉ ngơi



#### Nghỉ lễ, tết

1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:
  - a) Tết Dương lịch: **01 ngày** (ngày 01 tháng 01 dương lịch);
  - b) Tết Âm lịch: **05 ngày**;
  - c) Ngày Chiến thắng: **01 ngày** (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
  - d) Ngày Quốc tế lao động: **01 ngày** (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
  - đ) Quốc khánh: **02 ngày** (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau);
  - e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: **01 ngày** (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

# LUẬT LAO ĐỘNG



## IV. Thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi.

### Quy định riêng với lao động nữ

#### **Điều 137. Bảo vệ thai sản**

1. Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong trường hợp sau đây:

a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;

b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý.

# LUẬT LAO ĐỘNG

## V. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

### Kỷ luật lao động



### Điều 118. Kỷ luật lao động

Kỷ luật lao động là những quy định về việc **tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành** sản xuất, kinh doanh **trong nội quy** lao động.



# LUẬT LAO ĐỘNG



## V. Kỹ luật lao động, trách nhiệm vật chất

### Kỷ luật lao động

#### Điều 117. Kỷ luật lao động

Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh do người sử dụng lao động ban hành trong nội quy lao động **và do pháp luật quy định.**





# LUẬT LAO ĐỘNG

## V. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

### Kỷ luật lao động – Nguyên tắc xử lý KLLĐ



1

- NSDLĐ phải chứng minh lỗi của NLĐ

2

- Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động cơ sở

3

- Người lao động phải có mặt, quyền bào chữa

4

- Việc xử lý kỷ luật phải lập thành biên bản

# LUẬT LAO ĐỘNG

## V. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

### Kỷ luật lao động – Hình thức xử lý KLLĐ



1

- Khiển trách

2

- Kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá 06 tháng

3

- **Cách chức**

4

- Sa thải

# LUẬT LAO ĐỘNG



## V. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

### Kỷ luật lao động – Áp dụng hình thức sa thải (Điều 125)

1. Người lao động có hành vi *trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc*;
2. Người lao động có hành vi *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 hoặc gây rối tình dục tại nơi làm việc* được quy định trong nội quy lao động;
3. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này;
4. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.  
Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

# LUẬT LAO ĐỘNG



## V. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

### Trách nhiệm vật chất

#### Điều 129. Bồi thường thiệt hại

1. Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật hoặc nội quy lao động của người sử dụng lao động.

Trường hợp người lao động 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 người lao động làm việc thì **người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương** theo quy định tại khoản 3 Điều 102 của Bộ luật này.

2. Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường hoặc nội quy lao động; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh nguy hiểm, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.





## LUẬT LAO ĐỘNG

### V. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

#### Kỷ luật lao động

#### Điều 127. Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động

1. Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động.
2. Phạt tiền, *cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.*
3. 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 hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động* đã giao kết *hoặc pháp luật về lao động không có quy định.*

# LUẬT LAO ĐỘNG

## VI. Bảo hiểm xã hội



### Chế độ BHXH bắt buộc

Ôm đau

Thai sản

Tai nạn  
lao động,  
bệnh nghề  
nghiệp

Hưu trí

Tử tuất

# THAY ĐỔI CÁCH TÍNH LƯƠNG HƯU

## ĐỐI VỚI NỮ

Theo quy định hiện hành:

đóng **25** năm BHXH → hưởng **75%** mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH

Quy định mới từ 1.1.2018:

Đóng **30** năm BHXH → hưởng **75%** mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH

## ĐỐI VỚI NAM

Theo quy định hiện hành:

đóng **30** năm BHXH → hưởng **75%** mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH

Quy định mới từ 1.1.2018:

- Nghỉ hưu trong năm 2018 thì phải có đủ **31 năm** đóng BHXH.
- Nghỉ hưu từ năm **2019**: đóng 32 năm; **2020**: đóng 33 năm; **2021**: đóng 34 năm; và **2022**: đóng 35 năm.

hưởng **75%** mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH

# LUẬT LAO ĐỘNG

## VI. Bảo hiểm xã hội



Chế độ BHXH tự nguyện

Hưu trí

Tử tuất