**Tình huống 1. Vì mưu sinh chị H nhận lời, ký hợp đồng đi làm công nhân khai thác đá ở một tỉnh miền núi dù biết đây là công việc nặng nhọc với phụ nữ. Khi đến công trường khai thác đá, nhận thấy công việc nổ mìn khai thác đá rất nguy hiểm, chị H đã từ chối làm việc. Dù trước khi cho nổ mìn các công nhân đã được cách ly đứng xa nơi nổ mìn, nhưng nguy cơ bị đá văng vào người, hoặc đá lở từ trên đỉnh xuống gây nguy hiểm đến tính mạng, sức khỏe là rất có thể xảy ra (một công nhân làm cùng chị H đã bị gãy chân vì bị đá văng phải). Chủ doanh nghiệp khai thác nói chị đã tự nguyện ký hợp đồng khai thác đá thì cứ thế mà làm, không được từ chối làm việc. Theo quy định của pháp luật chị H có từ chối làm việc được không?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 về quyền và nghĩa vụ của người lao động thì chị H có quyền từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc. Việc khai thác đá nguy hiểm, đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe chị H trong quá trình khai thác đá nên chị H có quyền từ chối làm việc.

Ngoài ra chị H còn có những quyền và nghĩa vụ sau đây:

1. Các quyền của người lao động như chị H:

- Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

- Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

- Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc;

- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

- Đình công;

- Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

2. Các nghĩa vụ của người lao động:

- Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác;

- Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động;

- Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.

**Tình huống 2. Người sử dụng lao động có quyền đóng cửa nơi làm việc không?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người sử dụng lao động có quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc. Như vậy người sử dụng lao động không có quyền đóng cửa nơi làm việc mà chỉ có quyền đóng cửa tạm thời nơi mà việc. Trên thực tế việc đóng cửa tạm thời nơi làm việc theo quy định pháp luật là trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản (điểm b khoản 3 Điều 203 Bộ luật Lao động); Ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, người sử dụng lao động phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông báo cho các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền (Điều 205, Bộ luật Lao động năm 2019).

Người sử dụng lao động còn có các quyền và nghĩa vụ sau đây (Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2019):

1. Quyền của người sử dụng lao động:

- Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

- Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;

- Yêu cầu tổ chức đại diện người lao động thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện người lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;

- Đóng cửa tạm thời nơi làm việc;

- Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

2. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động:

- Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;

- Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với người lao động và tổ chức đại diện người lao động; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

- Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động;

- Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.

**Tình huống 3. Các hành vi nào bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động?**

**Trả lời:**

Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động như sau:

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.

**Tình huống 4. A là sinh viên đi làm thêm, chủ cửa hàng có đưa A ký văn bản Thỏa thuận công việc, trong đó ghi thông tin bên giao việc là chủ cửa hàng, bên nhận việc là A, các công việc A phải làm, thời gian làm hàng ngày, mức tiền công được nhận tính theo tuần, các trường hợp bị trừ tiền, thưởng tiền...  A làm ở đó được 3 tháng, vì A bị ốm nên xin nghỉ 03 ngày. Khi đến làm lại thì chủ cửa hàng nói đã thuê người khác. A đề nghị thanh toán nốt tiền công tuần cuối cùng cho A nhưng chủ cửa hàng nói A xin nghỉ đột xuất, cửa hàng mất tiền môi giới tìm người thay nên tiền đó bị trừ vào khoản tiền công của A do gây thiệt hại cho cửa hàng. Còn dọa A là bản Thỏa thuận công việc đó không phải hợp đồng lao động nên A không có căn cứ để kiện được. Chủ cửa hàng nói như vậy có đúng không?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 về Hợp đồng lao động thì:

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

Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.

2. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

Chiếu theo khoản 1 nêu trên và trường hợp của A mặc dù A và chủ cửa hàng ký bản Thỏa thuận công việc, chứ không phải hợp đồng lao động, nhưng trong bản Thỏa thuận công việc có nội dung về việc làm có trả công, tiền lương, thời gian làm thì phải coi đó là Hợp đồng lao động. Và A có thể căn cứ văn bản thỏa thuận này để làm căn cứ khởi kiện chủ cửa hàng đã không làm đúng thỏa thuận trả tiền công ban đầu đã ký kết, bảo đảm quyền lợi cho mình.

**Tình huống 5. Hợp đồng lao động được giao kết qua phương tiện thông tin điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản không?**

**Trả lời:**

Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định các hình thức hợp đồng lao động bao gồm giao kết hợp đồng bằng văn bản, lời nói trong đó quy định cụ thể như sau:

1. Đối với hợp đồng lao động được giao kết bằng văn bản thì phải được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 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 các trường hợp sau:

- Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động. Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động.

- Phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;

- Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình.

Cũng theo quy định tại khoản 1 Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019 thì 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.

**Tình huống 6. Chị S xin đi làm công nhân, nhưng công ty may F chỉ tuyển lao động có bằng cấp ba, mà chị S mới học hết lớp 9. Chị S đã mượn bằng cấp ba của chị họ để xin đi làm công nhân ở công ty may F và được nhận vào. Một thời gian sau chị bị phát hiện là khai bằng cấp không đúng, vậy chị S đã vi phạm quy định nào của pháp luật về lao động?**

**Trả lời:**

Trường hợp của chị S đã vi phạm quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động tại Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019, theo đó:

1. Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.

2. Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.

**Tình huống 7. Chị A mở một siêu thị nhỏ ở nhà. Do bận con mọn, chị phải thuê một người làm thu ngân. Do đặc điểm thu ngân được quản lý tiền, sợ người làm không trung thực, nên chị A yêu cầu người đó phải đưa giấy tờ tùy thân cho chị giữ, chị mới cho ký kết hợp đồng lao động. Chị A có được quyền làm như vậy không?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại khoản 1 Điều 17 Bộ luật Lao động năm 2019 thì chị A không được quyền giữ bản chính giấy tờ tùy thân của người được thuê làm thu ngân. Nếu muốn giữ giấy tờ tùy thân của người đó làm bằng, chị có thể yêu cầu người đó cho giữ bản photo giấy tờ tùy thân hoặc bản sao có chứng thực. Đây là một trong các hành vi mà người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, bao gồm các hành vi: Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động; 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; Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động.

**Tình huống 8. Theo quy định của pháp luật, những ai có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 18 Bộ luật Lao động năm 2019 về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động thì:

1. Người lao động trực tiếp giao kết hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại mục 2 dưới đây.

2. Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động.

Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động.

3. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

- Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

- Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

- Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

4. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;

- Người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó;

- Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;

- Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.

5. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng lao động.

**Tình huống 9. Chị L là kế toán cho doanh nghiệp H. Để tăng thu nhập, chị nhận thêm việc quyết toán thuế cho một số cơ sở kinh doanh nhỏ lẻ vào cuối tháng và có ký kết hợp đồng lao động với các cơ sở kinh doanh này. Việc làm này của chị H có hợp pháp không?**

**Trả lời:**

Theo quy định của pháp luật lao động, chị H có quyền giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều với nhiều người sử dụng lao động nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.

Người lao động đồng thời giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động *(Điều 19 Bộ luật Lao động năm 2019).*

**Tình huống 10. Khi đã hết hạn hợp đồng cũ mà chưa ký kết hợp lao động mới, người lao động vẫn tiếp tục làm việc cho người thuê lao động, thì quyền và nghĩa vụ của các bên được xác định theo hợp đồng cũ hay mới?**

**Trả lời:**

Theo quy định của pháp luật lao động về các loại hợp đồng hợp pháp được pháp luật công nhận thì hiện nay có 02 loại hợp đồng:

1. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;

2. Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

Trường hợp trên thuộc trường hợp giao kết hợp đồng lao động có xác định thời hạn. Và theo quy định tại khoản 2, Điều 20 Bộ luật Lao động thì: khi hợp đồng lao động có xác định thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì 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 (tức theo quy định của hợp đồng cũ).

Ngoài ra, luật cũng quy định: 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 có thời hạn sẽ trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn; 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 cụ thể như:

1.Khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn;

2. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động. Khi sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn;

3. Phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động.

**Tình huống 11. Hợp đồng lao động phải có những nội dung gì? Phụ lục của hợp đồng lao động có giá trị pháp lý như thế nào? Thời gian hiệu lực của hợp đồng lao động?**

**Trả lời:**

*A. Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau:*

1. 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;

2. 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;

3. Công việc và địa điểm làm việc;

4. Thời hạn của hợp đồng lao động;

5. 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;

6. Chế độ nâng bậc, nâng lương;

7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

8. Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;

9. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;

10. Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Ngoài ra, khi giao kết, hai bên còn có thể bổ sung những nội dung sau:

Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm.

Đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết.

*B.**Theo quy định tại Điều 22 Bộ luật Lao động về Phụ lục hợp đồng lao động thì:*

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

2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung điều, khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.

*C.  Hiệu lực của hợp đồng lao động:*

Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác. (Điều 23 Bộ luật Lao động năm 2019)

**Tình huống 12. D tốt nghiệp đại học và được nhận vào một công ty kinh doanh tài chính. Công ty quy định thời gian thử việc là 02 tháng, mức lương thử việc bằng 70% mức lương của công việc cho một người chính thức. A thấy như vậy là không hợp lý vì mình cũng làm như người khác mà chỉ nhận được 70% lương là không công bằng. A có thể đòi quyền lợi cho mình không?**

**Trả lời:**

Theo quy định của pháp luật lao động tại khoản 2 Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2019 về thời gian thử việc thì đối với vị trí công việc của A hiện tại, cần người có trình độ đại học thì thời gian thử việc 02 tháng là đúng quy định pháp luật. (Điều 25: 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).

Tuy nhiên mức lương A được nhận là không đúng quy định của pháp luật, theo quy định tại Điều 26 Bộ luật Lao động năm 2019 thì 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. Như vậy A có thể căn cứ vào quy định này để đòi quyền lợi về tiền lương cho mình.

Pháp luật cũng quy định không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.

**Tình huống 13. Người làm thủ kho của công ty tôi đột ngột bỏ việc, giám đốc yêu cầu tôi là nhân viên phòng kế toán xuống làm thay một thời gian cho đến khi tìm được người thay thế. Thực lòng tôi không thích lắm vì lương thủ kho thấp hơn lương của tôi, và cũng không biết tôi phải làm thay bao lâu. Nhưng hiện nay, tìm được công việc không dễ nên tôi không có ý định bỏ việc dù được giao việc không đúng nội dung hợp đồng. Trường hợp như của tôi, được bảo đảm quyền lợi gì khi chuyển việc không?**

**Trả lời:**

Khoản 1 Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm trong trường hợp gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

Trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản.

Cũng theo quy định tại Điều 29: Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.

Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động trong các trường hợp nêu trên, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

Về tiền lương: Người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 của Bộ luật lao động năm 2019

*(Điều 99: Trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:*

*1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;*

*2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;*

*3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:*

*a) Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;*

*b) Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.)*

**Tình huống 14. Những trường hợp nào người lao động được tạm hoãn hợp đồng lao động?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 30. Bộ luật Lao động năm 2019 các trường hợp người lao động được tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động bao gồm:

1. Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;

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

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

4. 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. Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo 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.

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.

5. Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

6. Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp;

7. Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác;

8. Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

**Tình huống 15. Do mẹ bệnh nặng, nhà lại neo người nên tôi làm đơn xin công ty cho nghỉ không lương 01 tháng về quê chăm mẹ. Do bệnh bà trở nặng tôi đã ở quê thêm 10 ngày nữa và có gọi điện thông báo với công ty. Thực tế tôi nghỉ 01 tháng 10 ngày, rồi tôi trở lại làm việc nhưng không được công ty nhận lại với lý do tôi nghỉ quá thời gian đã xin phép, như vậy là vi phạm kỷ luật công ty họ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với tôi. Xin hỏi công ty trả lời như vậy có đúng không?**

**Trả lời:**

Việc bạn xin nghỉ không lương 01 tháng, theo quy định của luật lao động là bạn và công ty thỏa thuận tạm hoãn việc thực hiện hợp đồng lao động trong 01 tháng.Bạn nghỉ thêm 10 ngày ở quê, sau đó đến công ty làm việc được không được nhận lại là công ty đã vi phạm quy định của luật lao động. Cụ thể, Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định việc nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động như sau:

Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

Như vậy. chưa quá 15 ngày kể từ ngày hết hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động bạn đã có mặt tại công ty làm việc, bạn đã thực hiện đúng theo quy định của luật lao động, theo đó công ty không có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bạn. Bạn có thể khiếu nại lên công ty hoặc khiếu kiện công ty để bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của mình.

**Tình huống 16. Sau khi về hưu, do có chuyên môn về giám định trang sức, tôi có nhận lời làm việc cho một công ty vàng bạc đá quý, nhưng tôi muốn chỉ đi làm 3 ngày trong tuần, vì tôi muốn dành thời gian nghỉ ngơi, giúp đỡ con cháu. Tôi có được yêu cầu như vậy với công ty không? Quyền lợi của tôi có gì khác những người làm toàn thời gian không?**

**Trả lời:**

Trường hợp của ông/bà theo luật lao động là làm việc không trọn thời gian, cụ thể: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 hoặc theo tháng được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động.

 Người lao động được thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động. Như vậy, ông/bà được yêu cầu công ty cho làm việc 3 ngày trong tuần. Còn về quyền lời thì người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương; bình đẳng trong thực hiện quyền và nghĩa vụ với người lao động làm việc trọn thời gian; bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động *(Điều 32 Bộ luật Lao động năm 2019).*

**Tình huống 17. Việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động có bắt buộc phải ký kết hợp đồng mới không?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại khoản 2 Điều 33 Bộ luật Lao động thì khi sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động hai bên có thể thỏa thuận ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới, chứ không bắt buộc ký kết hợp đồng mới.

Ngoài ra, luật cũng quy định trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về nội dung cần sửa đổi, bổ sung. Trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

**Tình huống 18. Chị T đang kế toán cho công ty X theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Nay chị T lập gia đình và chuyển đến thành phố khác sinh sống. Chị T có thể chấm dứt hợp đồng lao động với công ty X được không?**

**Trả lời:**

Theo khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:

- Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

- Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

- Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;

- Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

Chị T đang làm việc cho công ty X theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, nếu muốn nghỉ việc, chị có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho công ty X trước 45 ngày.

**Tình huống** 1**9. Anh H được tuyển dụng vào làm việc tại Công ty may mặc X theo hợp đồng lao động thời hạn 36 tháng. Theo thỏa thuận trong hợp đồng, anh H được tuyển dụng vào vị trí kiểm tra chất lượng sản phẩm (KCS). Tuy nhiên, đã 03 tháng kể từ khi vào công ty làm việc, anh lại phải làm công việc của công nhân bốc dỡ hàng hóa. Anh đã nhiều lần kiến nghị với Giám đốc công ty bố trí công việc theo đúng hợp đồng nhưng không được giải quyết cũng không được giải thích lý do. Anh H đã nghỉ việc mà không báo trước cho công ty X. Xin hỏi, việc tự ý nghỉ việc của anh H có bị coi là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật không?**

**Trả lời:**

Khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021 quy định: “*Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này*”.

Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “*Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản.”*

Công ty X đã điều chuyển anh H làm công việc khác quá 60 ngày làm việc (03 tháng) mà không có được sự đồng ý bằng văn bản của anh H. Do đó, anh H có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần phải báo trước cho công ty X. Việc nghỉ việc của anh H không bị coi là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

**Tình huống**  **20. Xin hỏi, người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải báo trước cho người sử dụng lao động trong trường hợp nào?**

**Trả lời:**

Khoản 2, Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực ngày 01/01/2021, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải báo trước cho người sử dụng lao động trong các trường hợp sau đây:

- Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động (không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm hoặc quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm nếu người lao động đồng ý bằng văn bản) khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp người sử dụng lao động trả lương chậm không quá 30 ngày vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn.

- Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;

- Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc 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.

- Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

- Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

**Tình huống 21. Chị B làm việc tại Công ty X theo hợp đồng với thời hạn 6 tháng. Theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, công ty sẽ trả lương cho chị B vào ngày 01 dương lịch hàng tháng. Tuy nhiên tiền lương hàng tháng của công ty luôn trả trễ hơn so với quy định trong hợp đồng. Chị B đã làm việc được 3 tháng. Chị quyết định nộp đơn xin nghỉ việc và không làm việc tại công ty ngay sau khi nộp đơn. Việc chị B chấm dứt hợp đồng như vậy có đúng pháp luật không? Chị B có được hưởng trợ cấp thôi việc không?**

**Trả lời**

Khoản 2, Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực ngày 01/01/2021, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải báo trước cho người sử dụng lao động nếu không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn trừ trường hợp vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn.

Trong tình huống này, công ty X thường xuyên trả lương không đúng thời hạn, do vậy chị B có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước cho công ty X.

Do chị B làm việc cho công ty mới được 03 tháng (chưa đủ 12 tháng) nên chị B không được hưởng trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019.

Theo Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019, trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ những trường có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày. Các khoản tiền được đề cập có thể bao gồm: các khoản nợ lương, thanh toán tiền những ngày nghỉ theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019.

Công ty X còn có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu công ty X đã giữ của chị B. Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc chị B nếu chị B có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do chị B trả.

**Tình huống 22. Anh D có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với một công ty nước ngoài. Anh đã làm việc tại công ty này được 02 năm. Nay anh D muốn chấm dứt hợp đồng lao động có được không và nếu được anh D có phải đền bù gì cho công ty không?**

Trả lời:

Theo quy định tại khoản a Điều 45 Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất cứ lúc nào không cần lí do và phải thông báo trước cho người sử dụng lao động trước 45 ngày.

Như vậy anh D hoàn toàn có thể chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho công ty D trước 45 ngày. Nếu anh D vi phạm về thời hạn báo trước thì không được hưởng trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho công ty nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước theo quy định tại Điều 40 Bộ luật Lao động năm 2019. Ngoài ra, nếu trong khoảng thời gian trước đó anh D được công ty chi trả các chi phí đào tạo thì bạn phải hoàn trả lại các chi phí đó khi chấm dứt hợp đồng lao động.

**Tình huống 23. Chị H ký hợp đồng lao động thời hạn 03 tháng với Công ty may mặc F. Sau khi làm việc được 01 tuần, do thấy công việc không như mong muốn chị H đã nộp đơn xin nghỉ việc, 03 ngày làm việc sau khi nộp đơn, chị H nghỉ việc. Chị H yêu cầu công ty trả lương cho những ngày làm việc và trả lại những giấy tờ cá nhân chị đã nộp cho công ty khi ký hợp đồng nhưng Công ty F đã từ chối đề nghị của chị với lý do chị H tự ý nghỉ việc không được sự đồng ý của công ty. Xin hỏi, việc công ty F từ chối yêu cầu của chị H với lý do như vậy có đúng pháp luật?**

**Trả lời:**

Điểm c khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021  quy định người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng.

Chị H đã nộp đơn xin nghỉ việc cho công ty trước 03 ngày làm việc mới chính thức nghỉ việc. Do vậy, việc chấm dứt hợp đồng lao động của chị H là đúng pháp luật. Điều 48 Bộ luật Lao động quy định:

*“1. Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày:*

*a) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;*

*b) Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;*

*c) Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã;*

*d) Do thiên tai, hỏa hoạn, địch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.*

*2. Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động được ưu tiên thanh toán trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản.*

*3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:*

*a) Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động;*

*b) Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả.”*

Theo đó việc Công ty F không trả lương và không trả lại hồ sơ cho chị H là trái với quy định của pháp luật. Chị H có thể gửi đơn yêu cầu giải quyết đến Phòng lao động thương binh và xã hội để yêu cầu cử hòa giải viên hòa giải, nếu không hài lòng với quyết định hòa giải thì chị H có thể gửi đơn đến Tòa án nhân dân cấp huyện nơi công ty đặt trụ sở để yêu cầu giải quyết buộc Công ty phải trả lại hồ sơ cho chị.

**Tình huống**  **24. Xin hỏi, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp nào?**

**Trả lời:**

Theo khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực ngày 01/01/2021, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

- Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;

- Sau 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động mà người lao động không có mặt tại nơi làm việc.

- Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;

- Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

- Người lao động cung cấp không trung thực thông tin họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

**Tình huống 25. Công ty trách nhiệm hữu hạn X ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với anh B. Anh B bị chấn thương đốt sống do tai nạn giao thông, đã nằm bệnh viện điều trị hơn 1 năm vẫn chưa bình phục nên Công ty X quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh B. Xin hỏi, công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh B là đúng hay sai? Trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động có được báo trước không?**

**Trả lời:**

Điểm b, khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực ngày 01/01/2021 quy định: “*Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.*

*Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động”*

Anh B làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn với công ty X, bị tai nạn đã điều trị liên tục hơn 01 năm nhưng chưa bình phục. Do vậy, việc công ty X có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh B.

Tuy nhiên, theo khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019, trong trường hợp này, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động Công ty X phải báo trước cho anh B biết trước ít nhất 45 ngày.

**Tình huống 26. Anh Nguyễn Văn A làm việc tại Công ty CP may X. Anh được Công ty ký hợp đồng lao động có thời hạn để làm công việc như kỹ thuật viên công nghệ may từ 01/9/2017 đến hết 30/6/2019. Tại đại hội Công đoàn Công ty nhiệm kỳ 2019-2020 được tổ chức vào tháng 3/2019, anh A được đại hội bầu làm Chủ tịch công đoàn Công ty. Ngày 15/6/2019, trước khi hết hạn hợp đồng 15 ngày, Giám đốc Công ty CP May X ký thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với anh A vào thời điểm 30/6/2019 vì hợp đồng lao động giữa Công ty ký với anh A hết hạn.**

**Giả sử áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 trong tình huống này. Việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh A có đúng pháp luật không?**

**Trả lời:**

Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, một trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động là ***“****Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này***”**(khoản 1)

Khoản 4 điều 177 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

*“Phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động.”*

Trường hợp của anh Nguyễn Văn A là chủ tịch công đoàn cơ sở của Công ty (nhiệm kỳ 2019-2020). Mặc dù đến 30/6/2019, hợp đồng lao động mà Công ty ký kết với anh A hết hạn, nhưng anh A vẫn đang trong nhiệm kỳ công đoàn thì được gia hạn hợp đồng lao động tới khi hết nhiệm kỳ đại hội. Như vậy, việc Công ty Cổ phần May X chấm dứt hợp đồng lao động với anh A là trái pháp luật.

**Tình huống 27. Chị Y làm việc cho một công ty nước ngoài và được ký hợp đồng có thời hạn 02 năm từ tháng 12/2019 đến tháng 12/2021. Giả sử, năm 2021 chị Y mang thai và sinh con vào tháng 11/2021. Vậy tới ngày hết hạn hợp đồng lao động (12/2021), công ty có quyền chấm dứt hợp đồng với chị Y không?**

**Trả lời:**

Khoản 3 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực ngày 01/01/2021 quy định**:**“*Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp 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 hoặc 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.*

*Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.”*

- Khoản 1 điều 34 Bộ luật Lao động quy định về chấm dứt hợp đồng lao động  khi hết hạn hợp đồng lao động.

Trong tình huống trên, hợp đồng lao động của chị Y có hiệu lực từ tháng 12/2019 đến tháng 12/2021 là hợp đồng lao động có xác định thời hạn 2 năm. Có thể xử lý theo 02 trường hợp sau:

***Trường hợp 1:*** Trước khi hết hạn hợp đồng lao động nếu chị Y có nhu cầu tiếp tục làm việc tại công ty thì người sử dụng lao động phải ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới với chị Y

***Trường hợp 2:*** Nếu trước khi hết hiệu lực hợp đồng lao động mà 2 bên không có thỏa thuận gì bằng văn bản thì công ty  có quyền chấm dứt hợp đồng lao động với chị Y vào thời điểm tháng 12/2021 mà không phụ thuộc vào việc chị Y mang thai hay không.

Vậy để đảm bảo quyền lợi của mình, trước khi hết hạn hợp đồng, chị Y nên đề nghị, thỏa thuận cụ thể với người sử dụng lao động để được ký tiếp hợp đồng lao động nếu hai bên có nhu cầu.

**Tình huống 28. Xin hỏi, người sử dụng lao động có nghĩa vụ gì khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật?**

**Trả lời:**

Theo Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực ngày 01/01/2021, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với người lao động, người lao động có nghĩa vụ:

- Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

Sau khi được nhận lại làm việc, người lao động hoàn trả cho người sử dụng lao động các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của người sử dụng lao động.

Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

- Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này để chấm dứt hợp đồng lao động.

- Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền người sử dụng lao động phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

**Tình huống 29. Anh K làm việc cho công ty X theo hợp đồng lao động có thời hạn từ tháng 07/2018 đến tháng 07/2021. Xin hỏi, đến tháng 07/2021 khi hết hạn hợp đồng, anh K chấm dứt hợp đồng lao động với công ty X. Anh K được hưởng những quyền lợi gì?**

**Trả lời:**

Trong trường hợp này, anh K chấm dứt hợp đồng lao động với công ty X do hết hạn hợp đồng theo khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019.

Theo Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019:

“1*. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.*

*2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.*

*3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc.”*

Theo quy định trên, anh K sẽ được nhận trợ cấp thôi việc dựa trên thời gian anh làm việc tại công ty từ tháng 7/2018 đến 07/2021 (trừ đi thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm) tương ứng với 1,5 tháng lương.

Đồng thời, anh K có thể được hưởng trợ cấp thất nghiệp từ cơ quan bảo hiểm nếu đáp ứng đủ điều kiện tại Điều 81 Luật bảo hiểm xã hội, cụ thể:

*"Người thất nghiệp được hưởng bảo hiểm thất nghiệp khi có đủ các điều kiện sau đây:*

*1. Đã đóng bảo hiểm thất nghiệp đủ mười hai tháng trở lên trong thời gian hai mươi bốn tháng trước khi thất nghiệp;*

*2. Đã đăng ký thất nghiệp với tổ chức bảo hiểm xã hội;*

*3. Chưa tìm được việc làm sau mười lăm ngày kể từ ngày đăng ký thất nghiệp theo quy định tại khoản 2 Điều này".*

Và mức trợ cấp thất nghiệp anh K có thể được hưởng quy định tại Điều 82 Luật bảo hiểm xã hội, cụ thể là:

*"1. Mức trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của sáu tháng liền kề trước khi thất nghiệp.*

*2. Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được quy định như sau*

*a) Ba tháng, nếu có từ đủ mười hai tháng đến dưới ba mươi sáu tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp;*

*b) Sáu tháng, nếu có từ đủ ba mươi sáu tháng đến dưới bảy mươi hai tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp;*

*c) Chín tháng, nếu có từ đủ bảy mươi hai tháng đến dưới một trăm bốn mươi bốn tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp;*

*d) Mười hai tháng, nếu có từ đủ một trăm bốn mươi bốn tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp trở lên".*

**Tình huống 30. Chị T làm việc cho công ty A theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ tháng 6 năm 2015. Đến tháng 7/2021, công ty A tuyên bố phá sản và chuyển nhượng toàn bộ nhà máy và nhân sự cho công ty B. Chị T bị công ty B cho thôi việc. Xin hỏi, chị T được hưởng quyền lợi gì?**

**Trả lời:**

Trong trường hợp này, hợp đồng lao động giữa chị T và công ty A bị chấm dứt theo trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã (khoản 11 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019). Chị T dược hưởng trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 Bộ luật Lao động năm 2019:

1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật này, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động mất việc làm.

Đồng thời, chị T thể được hưởng trợ cấp thất nghiệp từ cơ quan bảo hiểm nếu đáp ứng đủ điều kiện tại Điều 81 Luật bảo hiểm xã hội. Mức trợ cấp thất nghiệp được quy định cụ thể tại Điều 82 Luật bảo hiểm xã hội.

**Tình huống 31. Xin hỏi, hợp đồng lao động vô hiệu trong những trường hợp nào? Cơ quan có thẩm quyền tuyên bố hợp đồng vô hiệu**

**Trả lời**

Điều Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

1. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ trong trường hợp sau đây:

- Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật;

- Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật này;

- Công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm.

2. Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.

Theo Điều 50 Bộ luật Lao động năm 2019, Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

**Tình huống**  **32. Cho thuê lại lao động là gì? Nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động?**

**Trả lời:**

Cho thuê lại lao động là việc người lao động giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó người lao động được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động. Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện, chỉ được thực hiện bởi các doanh nghiệp có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và áp dụng đối với một số công việc nhất định. (Điều 52 Bộ luật Lao động năm 2019).

Theo quy định tại Điều 53 Bộ luật Lao động năm 2019, hoạt động cho thuê lại lao động phải tuân thủ những nguyên tắc sau:

1. Thời hạn cho thuê lại lao động đối với người lao động tối đa là 12 tháng.

2. Bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:

- Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định;

- Thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân;

- Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

3. Bên thuê lại lao động không được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:

- Để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;

- Không có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động;

- Thay thế người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế hoặc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập.

4. Bên thuê lại lao động không được chuyển người lao động thuê lại cho người sử dụng lao động khác; không được sử dụng người lao động thuê lại được cung cấp bởi doanh nghiệp không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

**Tình huống  33. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động có quyền và nghĩa vụ gì?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 56 Bộ luật Lao động, ngoài các quyền và nghĩa vụ chung của người sử dụng lao động quy định tại Điều 6 của Bộ luật này, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

- Bảo đảm đưa người lao động có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với người lao động;

- Thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động;

- Thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của người lao động, yêu cầu của người lao động;

- Bảo đảm trả lương cho người lao động thuê lại không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau;

- Lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động và định kỳ báo cáo cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

- Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động khi bên thuê lại lao động trả lại người lao động do vi phạm kỷ luật lao động.

**Tình huống 34. Bên thuê lại lao động có quyền và nghĩa vụ gì?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 57 Bộ luật Lao động, bên thuê lại lao động có quyền và nghĩa vụ sau đây:

- Thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình.

- Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.

- Thỏa thuận với người lao động thuê lại về làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật này.

- Thỏa thuận với người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa chấm dứt.

- Trả lại người lao động thuê lại không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

- Cung cấp cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động thuê lại để xem xét xử lý kỷ luật lao động.

**Tình huống 35. Xin hỏi, người lao động thuê lại có quyền và nghĩa vụ gì?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 58 Bộ luật Lao động năm 2019, ngoài các quyền và nghĩa vụ chung của người lao động theo quy định tại Điều 5 của Bộ luật này, người lao động thuê lại có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

- Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động;

- Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát hợp pháp của bên thuê lại lao động;

- Được trả lương không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau;

- Khiếu nại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong trường hợp bị bên thuê lại lao động vi phạm các thỏa thuận trong hợp đồng cho thuê lại lao động;

- Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động để giao kết hợp đồng lao động với bên thuê lại lao động.

**Tình huống 36. Công ty nơi tôi làm việc có ký hợp đồng học nghề với người lao động. Sau 1 tháng học nghề thì công ty sẽ ký hợp đồng chính thức nếu đạt yêu cầu. Xin hỏi theo quy định của pháp luật, việc công ty tôi tổ chức cho người lao động học nghề như vậy có đúng pháp luật không?**

**Trả lời:**

Điều 61 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định về học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động như sau:

- Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc. Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

- Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc. Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.

- Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp; không được thu học phí; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

- Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận.

- Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật Lao động.

Như vậy, việc công ty của bạn tổ chức cho người lao động học nghề là không trái với quy định pháp luật.

**Tình huống**  **37. Theo quy định của pháp luật hiện hành, hợp đồng đào tạo nghề bao gồm những nội dung gì?**

**Trả lời:**

Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định hợp đồng đào tạo nghề phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

- Nghề đào tạo;

- Địa điểm, thời gian và tiền lương trong thời gian đào tạo;

- Thời hạn cam kết phải làm việc sau khi được đào tạo;

- Ghi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;

- Trách nhiệm của người sử dụng lao động;

- Trách nhiệm của người lao động.

**Tình huống 38. Tôi mới về làm việc tại doanh nghiệp chuyên sản xuất bao bì sản phẩm với quy mô khoảng gần 200 người lao động. Hiện tại tôi đang tìm hiểu các quy định về đối thoại tại nơi làm việc. Xin hỏi theo quy định của pháp luật hiện hành, người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong những trường hợp nào?**

**Trả lời:**

Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.

Theo khoản 2 Điều 63 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021, người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong những trường hợp sau đây:

- Định kỳ ít nhất 01 năm một lần;

- Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;

- Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật Lao động.

**Tình huống 39. Theo quy định của pháp luật hiện hành, ngoài nội dung đối thoại bắt buộc thì các bên có thể lựa chọn nội dung nào để tiến hành đối thoại tại nơi làm việc?**

**Trả lời:**

Khoản 2 Điều 64 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định ngoài các nội dung bắt buộc, các bên có thể lựa chọn một hoặc một số nội dung sau đây để tiến hành đối thoại tại nơi làm việc:

- Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;

- Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc;

- Điều kiện làm việc;

- Yêu cầu của người lao động, tổ chức đại diện người lao động đối với người sử dụng lao động;

- Yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tổ chức đại diện người lao động;

- Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

**Tình huống 40. Thương lượng tập thể là gì? Thương lượng tập thể phải đảm bảo những nguyên tắc gì?**

**Trả lời:**

Điều 65 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch (Điều 66 Bộ luật Lao động năm 2019).

**Tình huống 41. Thương lượng tập thể tại các doanh nghiệp góp phần quan trọng trong việc xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định. Xin hỏi theo quy định của pháp luật hiện hành, thương lượng tập thể bao gồm những nội dung gì?**

**Trả lời:**

Điều 65 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định**c**ác bên thương lượng lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thể, bao gồm:

- Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;

- Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;

- Bảo đảm việc làm đối với người lao động;

- Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;

- Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;

- Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;

- Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

**Tình huống 42. Quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong doanh nghiệp theo Bộ luật Lao động 2019 được quy định như thế nào?**

**Trả lời:**

Điều 65 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định về quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong doanh nghiệp như sau:

**-**Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ.

- Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đáp ứng quy định nêu trên thì tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng là tổ chức có số thành viên nhiều nhất trong doanh nghiệp. Các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khác có thể tham gia thương lượng tập thể khi được tổ chức đại diện người lao động có quyền yêu cầu thương lượng tập thể đồng ý.

- Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà không có tổ chức nào đáp ứng quy định tại khoản 1 Điều 65 thì các tổ chức có quyền tự nguyện kết hợp với nhau để yêu cầu thương lượng tập thể nhưng tổng số thành viên của các tổ chức này phải đạt tỷ lệ tối thiểu theo quy định tại khoản 1 Điều 65.

- Chính phủ quy định việc giải quyết tranh chấp giữa các bên liên quan đến quyền thương lượng tập thể.

**Tình huống 43. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có những trách nhiệm gì trong thương lượng tập thể?**

**Trả lời:**

Điều 65 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có trách nhiệm trong thương lượng tập thể như sau:

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho các bên thương lượng tập thể.

- Xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về kinh tế - xã hội, thị trường lao động, quan hệ lao động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy thương lượng tập thể.

- Chủ động hoặc khi có yêu cầu của cả hai bên thương lượng tập thể, hỗ trợ các bên đạt được thỏa thuận trong quá trình thương lượng tập thể; trường hợp không có yêu cầu, việc chủ động hỗ trợ của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chỉ được tiến hành nếu được các bên đồng ý.

- Thành lập Hội đồng thương lượng tập thể khi có yêu cầu của các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp theo quy định tại Điều 73 của Bộ luật Lao động.

**Tình huống 44. Thương lượng tập thể không thành trong những trường hợp nào?**

**Trả lời:**

Khoản 1 Điều 71 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định thương lượng tập thể không thành thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định.

- Đã hết thời hạn quy định về thời gian thương lượng tập thể mà các bên không đạt được thỏa thuận.

- Chưa hết thời hạn quy định về thời gian thương lượng tập thể nhưng các bên cùng xác định và tuyên bố về việc thương lượng tập thể không đạt được thỏa thuận.

**Tình huống 45. Thỏa ước lao động tập thể là gì? Pháp luật có quy định cụ thể về nội dung của thỏa ước lao động tập thể không?**

**Trả lời:**

Điều 75 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định về thỏa ước lao động tập thể như sau:

- Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản.

- Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác.

Pháp luật không quy định cụ thể về nội dung của thỏa ước lao động tập thể mà chỉ quy định nguyên tắc chung, đảm bảo nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật; đồng thời khuyến khích có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

**Tình huống 46. Tôi có một doanh nghiệp dệt may với 200 lao động đang làm việc. Xin hỏi việc lấy ý kiến và ký kết thỏa ước lao động tập thể đối với doanh nghiệp của tôi được pháp luật quy định như thế nào?**

**Trả lời:**

Khoản 1 Điều 76 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định  đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, trước khi ký kết, dự thảo thỏa ước lao động tập thể đã được các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

Như vậy, với doanh nghiệp của bạn, trước khi ký kết, dự thảo thỏa ước lao động tập thể đã được các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 100 người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

**Tình huống 47. Pháp luật hiện hành quy định như thế nào về việc gửi thỏa ước lao động tập thể?**

**Trả lời:**

Điều 76 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định  về việc gửi thỏa ước lao động tập thể, cụ thể như sau:Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động tham gia thỏa ước phải gửi 01 bản thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính.

**Tình huống 48. Pháp luật hiện hành quy định như thế nào về hiệu lực và thời hạn của thỏa ước lao động tập thể?**

**Trả lời:**

Điều 78 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định hiệu lực và thời hạn của thỏa ước lao động tập thể, cụ thể:

-Ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể do các bên thỏa thuận và được ghi trong thỏa ước. Trường hợp các bên không thỏa thuận ngày có hiệu lực thì thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực kể từ ngày ký kết. Thỏa ước lao động tập thể sau khi có hiệu lực phải được các bên tôn trọng thực hiện.

- Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với người sử dụng lao động và toàn bộ người lao động của doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động của các doanh nghiệp tham gia thỏa ước lao động tập thể.

- Thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Thời hạn cụ thể do các bên thỏa thuận và ghi trong thỏa ước lao động tập thể. Các bên có quyền thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung của thỏa ước lao động tập thể.

**Tình huống 49. Thỏa****ước lao động tập thể vô hiệu trong những trường hợp nào?**

**Trả lời:**

Điều 86 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định thỏa ước lao động tập thể vô hiệu trong những trường hợp sau đây:

- Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu từng phần khi một hoặc một số nội dung trong thỏa ước lao động tập thể vi phạm pháp luật.

- Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu toàn bộ thuộc một trong các trường hợp sau đây:

+ Toàn bộ nội dung thỏa ước lao động tập thể vi phạm pháp luật;

+ Người ký kết không đúng thẩm quyền;

+ Không tuân thủ đúng quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

**Tình huống 50. Khi thỏa ước lao động tập thể được ký kết và có hiệu lực thì việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp được pháp luật quy định như thế nào?**

**Trả lời:**

Điều 79 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định về việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể như sau:

- Người sử dụng lao động, người lao động, bao gồm cả người lao động vào làm việc sau ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực, có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể đang có hiệu lực.

- Trường hợp quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể thì phải thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể. Quy định của người sử dụng lao động chưa phù hợp với thỏa ước lao động tập thể thì phải được sửa đổi cho phù hợp; trong thời gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của thỏa ước lao động tập thể.

- Khi một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thỏa ước lao động tập thể thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thỏa ước lao động tập thể và các bên có trách nhiệm cùng xem xét giải quyết; nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

**Tình huống 51. Thỏa ước lao động tập thể có thể sửa đổi, bổ sung không? Pháp luật hiện hành quy định về vấn đề này như thế nào?**

**Trả lời:**

Điều 82 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định về việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể như sau:

- Thỏa ước lao động tập thể chỉ được sửa đổi, bổ sung theo thỏa thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể. Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể được thực hiện như việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- Trường hợp quy định của pháp luật thay đổi dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật thì các bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể cho phù hợp với quy định của pháp luật. Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.

**Tình huống 52. Cho tôi hỏi có phải Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là người có thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu hay không?**

**Trả lời:**

Điều 87 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định: *“Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu”.*

Như vậy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh không phải là chủ thể có thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu mà là Tòa án nhân dân.

**Tình huống 53. Tiền lương là gì? Đề nghị cho biết mức lương tối thiểu hiện nay được quy định như thế nào?**

**Trả lời:**

Điều 90 Bộ luật lao động năm 2019 quy định 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.

Theo Điều 91 Bộ luật lao động năm 2019, mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội. Mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ. Mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp.

**Tình huống 54.  X là công nhân nhà máy, vừa bị tai nạn lao động nên đang nghỉ theo chế độ. Sắp đến kỳ trả lương hàng tháng, trường hợp X không thể đến nhận lương thì phải giải quyết như thế nào để bảo đảm quyền lợi? Được biết công ty của X chỉ trả lương bằng tiền mặt.**

**Trả lời:**

Khoản 1 Điều 94 Bộ luật lao động năm 2019 đã quy định trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp. Đây là điểm mới so với bộ luật lao động năm 2012.

Như vậy, nếu X không thể đến công ty nhận lương, có thể ủy quyền cho người khác đến nhận hộ để đảm bảo quyền lợi của mình.

**Tình huống 55. Đề nghị cho biết quy định của pháp luật lao động về trả lương và hình thức trả lương?**

**Trả lời:**

Điều 95 Bộ luật lao động năm 2019 quy định,  người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc. Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động và tiền lương trả cho người lao động bằng tiền Đồng Việt Nam, trường hợp người lao động là người nước ngoài tại Việt Nam thì có thể bằng ngoại tệ. Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bảng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có).

Về hình thức trả lương, điều 96 Bộ luật lao động năm 2019 quy định, người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng thì người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương.

**Tình huống 56. Người lao động được trả lương theo các hình thức nào? Nếu trả lương không đúng hạn thì người sử dụng lao động có phải đền bù hay không?**

**Trả lời:**

Điều 97 Bộ luật lao động năm 2019 quy định, người lao động hưởng lương theo giờ, ngày, tuần thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thỏa thuận nhưng không quá 15 ngày phải được trả gộp một lần. Trường hợp người lao động hưởng lương theo tháng thì được trả một tháng một lần hoặc nửa tháng một lần. Thời điểm trả lương do hai bên thỏa thuận và phải được ấn định vào một thời điểm có tính chu kỳ. Trường hợp người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày; nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.

**Tình huống 57. Thời điểm cuối năm, cơ quan tôi có nhiều việc cần phải làm thêm giờ, thậm chí là làm việc vào ban đêm. Vậy trong khoảng thời gian này, chúng tôi có được thanh toán tiền làm thêm giờ hay không? Nếu có, mức tính như thế nào?**

**Trả lời:**

Điều 98 Bộ luật lao động năm 2019 quy định, 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:

- Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;

- Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;

- 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.

Trường hợp 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.

Như vậy, trong trường hợp phải làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, cơ quan bạn có thể căn cứ vào quy định nêu trên để đề nghị thanh toán tiền làm thêm giờ để đảm bảo quyền lợi.

**Tình huống 58. Do vi phạm hợp đồng lao động, A đã bị người sử dụng lao động cho ngừng việc. Trường hợp này, A có được trả lương hay không?**

**Trả lời:**

Điều 99 Bộ luật lao động năm 2019 quy định, trong trường hợp ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

- Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;

- Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;

- Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:

+ Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;

+ Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Như vậy, trong trường hợp của A, do A vi phạm hợp đồng lao động nên lỗi được xác định là của A nên A sẽ không được trả lương ngừng việc.

**Tình huống 59. Đề nghị cho biết quy định của pháp luật lao động về việc trả lương thông qua người cai thầu?**

**Trả lời:**

Điều 100 Bộ luật lao động năm 2019 quy định việc trả lương thông qua người cai thầu được như sau:

Nơi nào sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người này kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân thủ quy định của pháp luật về trả lương, an toàn, vệ sinh lao động

Trường hợp người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi cho người lao động.

Trong trường hợp này, người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền bù hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

**Tình huống 60. Tôi được biết, người lao động được tạm ứng tiền lương để thực hiện nghĩa vụ công dân của  mình. Hiện nay tôi đang là nhân viên văn phòng, có giấy gọi tham gia nghĩa vụ quân sự. Xin hỏi, tôi sẽ được tạm ứng tiền lương với mức bao nhiêu?**

**Trả lời:**

Điều 101 Bộ luật lao động năm 2019 quy định, người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thỏa thuận và không bị tính lãi. Người sử dụng lao động phải cho người lao động tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và người lao động phải hoàn trả số tiền đã tạm ứng. Tuy nhiên, người lao động nhập ngũ theo quy định của Luật Nghĩa vụ quân sự thì không được tạm ứng tiền lương.

Vì vậy, bạn sẽ không được tạm ứng tiền lương khi thực hiện nghĩa vụ quân sự.

**Tình huống 61. A là công nhân của xưởng chế tác gỗ, trong một lần làm việc, A lỡ làm hỏng máy cắt gỗ của xưởng, phải bồi thường thiệt hại. Chủ xưởng cho biết sẽ khấu trừ vào tiền lương của A. Đề nghị cho biết mức khấu trừ tiền lương là bao nhiêu?**

**Trả lời:**

Điều 102 Bộ luật lao động năm 2019 quy định, Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân.

Như vậy, theo quy định tại Điều 102, A sẽ bị người sử dụng lao động khấu trừ không quá 30% tiền lương tháng sau khi đã trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân.

**Tình huống 62. Giám đốc công ty tôi đã hứa trong năm 2021, nếu hoàn thành mọi chỉ tiêu đề ra trước thời hạn để kịp chào mừng 10 năm ngày thành lập công ty, tất cả các nhân viên đều được thưởng. Bình thường các năm trước chúng tôi hay được thưởng tiền, tuy nhiên, nhiều người vẫn mong được nhận mức thưởng theo hình thức khác như hiện vật hay một chuyến du lịch cho cả công ty. Xin hỏi, pháp luật lao động có quy định mới về thưởng không?**

**Trả lời:**

Điều 104 Bộ luật lao động năm 2019 quy định, Thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Đây là một điểm mới so với Bộ luật lao động năm 2012, trước đây, chỉ quy định về “tiền thưởng”. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Như vậy, các bạn có thể đề xuất  ý kiến về quy chế thưởng với giám đốc công ty thông qua tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để được thống nhất trước khi quyết định.

**Tình huống 63. Đề nghị cho biết quy định của pháp luật lao động về thời giờ làm việc bình thường?**

**Trả lời:**

Điều 105 Bộ luật lao động năm 2019 quy định, thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.

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.

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.

**Tình huống 64. Đề nghị cho biết một số điểm mới về quy định làm thêm giờ của Bộ luật lao động năm 2019 so với Bộ luật lao động năm 2012?**

**Trả lời:**

Điều 107 Bộ luật lao động năm 2019 quy định về làm thêm giờ có một số điểm mới so với Bộ luật lao động năm 2012 như sau:

- Bộ luật lao động năm 2019 đã tăng số giờ làm thêm của người lao động lên không quá 40 giờ/tháng so với quy định không được quá 30 giờ/tháng của Bộ luật lao động năm 2012.

- Bộ luật lao động năm 2019 quy định cụ thể người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm không quá 300 giờ/năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp:

(i) Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản;

(ii) Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;

(iii) Trường hợp giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời;

(iv) Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, địch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất;

(v) Trường hợp khác do Chính phủ quy định.

Đồng thời, khi tổ chức làm thêm giờ theo quy định nêu trên, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Còn Bộ luật lao động năm 2012 quy định số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ/năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm.

**Tình huống 65. Theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019, trường hợp nào người lao động không được từ chối thực hiện làm thêm giờ?**

**Trả lời:**

Điều 108 Bộ luật lao động năm 2019 quy định, người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm và người lao động không được từ chối trong trường hợp sau đây:

- Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật;

- Thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm và thảm họa, trừ trường hợp có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe của người lao động theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

**Tình huống 66. Đề nghị cho biết quy định của Bộ luật lao động năm 2019 về nghỉ trong giờ làm việc, nghỉ hằng tuần?**

**Trả lời:**

Đối với nghỉ trong giờ làm việc, Điều 109 Bộ luật lao động năm 2019 quy định như sau:

Người lao động làm việc theo thời giờ làm việc bình thường (không quá 8 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần)  từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục. Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc. Ngoài ra, người sử dụng lao động bố trí cho người lao động các đợt nghỉ giải lao và ghi vào nội quy lao động.

Đối với nghỉ hằng tuần, Điều 111 Bộ luật lao động năm 2019 quy định như sau:

Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày Chủ nhật hoặc ngày xác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.

Nếu ngày nghỉ hằng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tết thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hằng tuần vào ngày làm việc kế tiếp

**Tình huống 67. Đề nghị cho biết quy định của pháp luật lao động về các trường hợp nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương?**

**Trả lời:**

Điều 115 Bộ luật lao động năm 2019 quy định, người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với người sử dụng lao động trong trường hợp sau đây:

- Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

- Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày;

- Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày.

Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

Ngoài các quy định nêu trên, người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

**Tình huống 68. Anh trai tôi là cơ trưởng của một hãng hàng không, luôn phải thực hiện các chuyến bay của hãng. Xin hỏi, Bộ luật lao động có quy định riêng đối với thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với trường hợp công việc có tính chất đặc biệt như thế không?**

**Trả lời:**

Điều 116 Bộ luật lao động năm 2019 quy định, đối với các công việc có tính chất đặc biệt trong lĩnh vực vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không; thăm dò, khai thác dầu khí trên biển; làm việc trên biển; trong lĩnh vực nghệ thuật; sử dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân; ứng dụng kỹ thuật sóng cao tần; tin học, công nghệ tin học; nghiên cứu ứng dụng khoa học, công nghệ tiên tiến; thiết kế công nghiệp; công việc của thợ lặn; công việc trong hầm lò; công việc sản xuất có tính thời vụ, công việc gia công theo đơn đặt hàng; công việc phải thường trực 24/24 giờ; các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định thì các Bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và phải tuân thủ quy định về nghỉ trong giờ làm việc theo Bộ luật lao động năm 2019.

Như vậy, đối với trường hợp của anh trai bạn, công việc của anh bạn có tính chất đặc biệt, do vậy,  ngoài việc đảm bảo thời gian nghỉ trong giờ làm việc theo quy định chung của Bộ luật lao động thì còn có quy định riêng, cụ thể đối với thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi do ngành hàng không quy định và thống nhất với Bộ lao động, Thương binh và Xã hội.

**Tình huống 69. Thế nào là kỷ luật lao động? Làm thể nào để thực hiện kỷ luật lao động?**

**Trả lời:**

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. (Điều 117 Bộ luật Lao động năm 2019)

Để thực hiện kỷ luật lao động, người sử dụng lao động cần xây dựng và ban hành nội quy lao động. Cụ thể:

1. Người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản.

2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

- Trật tự tại nơi làm việc;

- An toàn, vệ sinh lao động;

- Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;

- Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động;

- Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động;

- Trách nhiệm vật chất;

- Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

3. Trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

4. Nội quy lao động phải được thông báo đến người lao động và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc (*Điều 118. Bộ luật Lao động năm 2019)*

**Tình huống 70. Công ty tôi đặt trụ sở tại tỉnh A và đã đăng ký nội quy lao động tại cơ quan có thẩm quyền tại tỉnh A. Năm nay, chúng tôi mở thêm chi nhánh ở tỉnh B, công ty tôi có phải làm hồ sơ đăng ký nội quy lao động gửi lên cơ quan có thẩm quyền ở tỉnh B không?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại khoản 4 Điều 119 Bộ luật Lao động về đăng ký nội quy lao động thì người sử dụng lao động có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh đặt ở nhiều địa bàn khác nhau thì gửi nội quy lao động đã được đăng ký đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh. Như vậy, công ty bạn chỉ cần gửi bản nội quy lao động đã đăng ký tại tỉnh A đến cơ quan có thẩm quyền ở tỉnh B, và không phải làm hồ sơ đăng ký nội quy lao động.

Ngoài ra, luật lao động cũng quy định:

1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi người sử dụng lao động đăng ký kinh doanh.

2. Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động.

3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội dung nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.

5. Căn cứ điều kiện cụ thể, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động theo quy định nêu trên.

**Tình huống 71. Theo quy định của pháp luật hiện hành, Hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm những tài liệu gì? Hiệu lực của nội quy lao động?**

**Trả lời:**

Điều 120 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm:

- Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động;

- Nội quy lao động;

- Văn bản góp ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

- Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).

Về Hiệu lực của nội quy lao động được quy định tại Điều 121 Bộ luật Lao động năm 2019 như sau: Nội quy lao động có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan nhà nước có thẩm quyền (cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động.

Trường hợp người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động ban hành nội quy lao động bằng văn bản thì hiệu lực do người sử dụng lao động quyết định trong nội quy lao động.

**Tình huống 72. Trong tháng 8, chị B - làm công nhân ở nhà máy bánh kẹo X đã mắc nhiều lỗi trong công việc: theo ghi nhận của máy chấm công, chị đi làm muộn 05 ngày, với hành vi này theo nội quy công ty chị sẽ bị phạt khiển trách; chị đã trộn sai tỷ lệ nguyên liệu làm hỏng một mẻ bánh lớn, gây thiệt hại cho nhà máy, với lỗi này theo quy định chị sẽ bị trừ tiền lương để khắc phục hậu quả và điều chuyển sang một công việc khác. Chị B có phải nhận tất cả các hình thức kỷ luật với các lỗi mình gây ra không?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 về nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động thì:

1. Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:

a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;

b) Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật là thành viên;

c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bào chữa; trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật;

d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản.

2. Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

3. Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.

4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:

a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;

b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;

c) 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 và khoản 2 Điều 125 của Bộ luật này (Cụ thể: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 quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động);

d) Người lao động nữ mang thai; người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

5. Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

Chiếu theo quy định trên chị B đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động: đi muộn, trộn sai nguyên liệu làm hỏng mẻ bánh thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất là trộn sai nguyên liệu, chị sẽ bị trừ tiền lương để khắc phục hậu quả và điều chuyển sang một công việc khác và không bị phạt khiển trách.

**Tình huống 73. Do có xích mích trong công việc, M và N đã đánh nhau trong công ty và làm hư hại một số thiết bị máy móc trong nhà xưởng. M và N biết sẽ phải bồi thường một khoản tiền lớn, nên đã không cho ai biết việc này.  Do thời gian trước công ty ít việc, nên số máy móc đó cũng chưa dùng tới, khi có việc, cần dùng thì máy đã hỏng. Ban đầu, mọi người nghĩ là do để lâu không dùng nên hỏng; nhưng khi mang đi kiểm tra, sửa chữa phát hiện ra máy móc bị phá hoại. Bộ phận an ninh của công ty qua camera giám sát đã điều tra và phát hiện ra M và N là người đã làm hỏng. Từ thời điểm M và N làm hư hỏng đến khi điều tra ra sự việc đã hơn 04 tháng. Vậy Công ty còn có thể xử lý kỷ luật đối với M và N không?**

**Trả lời:**

Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thời hiệu xử lý kỷ luật lao động như sau:

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động 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 là 12 tháng.

2. Khi hết thời gian quy định tại khoản 4 Điều 122 của Bộ luật lao động năm 2019, nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

3. Người sử dụng lao động phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động trong thời hạn quy định tại khoản 1 và khoản 2 nêu trên.

Như vậy, Công ty có thể xử lý kỷ luật đối với M và N vì vẫn còn thời hiệu xử lý kỷ luật lao động.

**Tình huống 74. Có những hình thức xử lý kỉ luật lao động nào?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2019 thì có 04 hình thức xử lý kỷ luật lao động, bao gồm: 1. Khiển trách. 2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng. 3. Cách chức. 4. Sa thải.

**Tình huống 75. Trong giờ nghỉ trưa, anh C thường rủ mấy anh em khác đánh bạc ăn tiền trong xưởng sửa chữa tàu thủy. Vì cay cú ăn thua mà đã có lần anh C đánh bạn chơi gây thương tích. Mọi người tham gia bị công ty xử phạt khiển trách. Sau đó 02 tháng, anh C lại rủ rê những người khác chơi, và bị bảo vệ phát hiện. Vì anh C là người rủ rê mọi người chơi nên bị xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải; còn những người khác chỉ bị trừ lương, nếu tái phạm cũng bị sa thải. Cho rằng xử phạt như vậy là quá nặng anh C khiếu nại, cho rằng công ty không có quyền sa thải anh với lý do như vậy.**

**Trả lời**

Theo quy định tại khoản 1 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 thì Công ty hoàn toàn có thể xử lý kỷ luật đối với anh C vì hành vi đánh bạc trong công ty dù là đang trong giờ nghỉ trưa. Cụ thể, theo quy định tại Điều 125,hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:

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 quấy 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;

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.

**Tình huống 76. Sau thời gian bao lâu thì được xóa kỷ luật lao động?**

**Trả lời:**

Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thời gian xóa kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động như sau:

1. Người lao động bị khiển trách sau 03 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau 06 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức sau 03 năm kể từ ngày bị xử lý, nếu không tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì đương nhiên được xóa kỷ luật.

2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau khi chấp hành được một nửa thời hạn nếu sửa chữa tiến bộ thì có thể được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.

**Tình huống 77. Những hành vi nào bị cấm khi xử lý kỷ luật lao động?**

**Trả lời:**

Điều 127 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định 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.

**Tình huống 78. Công ty tôi bị thất thoát một số tiền lớn, Trưởng phòng kế toán bị tạm đình chỉ công việc để xác minh, lương của công nhân cũng vì thế bị hoãn chưa được thanh toán, hẹn khi nào xác minh xong sẽ chi trả, xin hỏi thời hạn tạm đình chỉ để xác minh là bao lâu?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại khoản 2 Điều 128 Bộ luật Lao động thì nếu trưởng phòng kế toán bị tạm đình chỉ công việc để xác minh số tiền đã thất thoát, thì thời hạn tạm định chỉ không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt không quá 90 ngày.

Cũng theo quy định tại Điều 128 về tạm đình chỉ công việc thì:

1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xem xét tạm đình chỉ công việc là thành viên.

2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.

Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

3. Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng.

4. Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc.

**Tình huống 79. Nhà nước có những chính sách gì đảm bảo công bằng đối với lao động nữ?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 135 Bộ luật Lao động năm 2019, Nhà nước có những chính sách riêng đối với lao động nữ như sau:

1. Bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

2. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà.

3. Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

4. Có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế.

5. Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động. Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.

**Tình huống 80. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ?**

**Trả lời**:

Điều 136  Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ như sau:

1. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.

2. 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.

3. Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc.

4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động.

Ngoài ra để bảo vệ thai sản cho lao động nữ, luật lao động cũng quy định 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:

1. 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;

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

Lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được người sử dụng lao động chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

 Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp 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 hoặc 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.

Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.

Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

*(Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019)*

**Tình huống 81. Tôi mới phát hiện có thai, bác sỹ tại phòng khám tư yêu cầu tôi nghỉ ngơi cho qua 03 tháng để giữ thai nhi ổn định, vì cơ địa của tôi không tốt, dễ hư thai nếu đi lại vận động nhiều. Tôi xin nhà máy nghỉ không lương 02 tháng, nhưng nhà máy yêu cầu phải có đơn xác nhận của bác sỹ tại bệnh viện huyện về thời gian tạm nghỉ, chứ không chấp nhận xác nhận của bác sỹ tư nhân. Bệnh viện huyện ở xa nhà tôi, đi lại bất tiện. Nhà máy yêu cầu như vậy có đúng không?**

**Trả lời:**

Việc nhà máy yêu cầu phải có đơn xác nhận tại bệnh viện huyện là không đúng quy định của luật lao động, luật không yêu cầu bắt buộc phải có đơn xác nhận thời gian tạm nghỉ của lao động nữ mang thai mà linh hoạt cho bên người lao động và người sử dụng lao động tự thỏa thuận về thời gian này. Cụ thể luật quy định về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai như sau:

1. 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.

Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo 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.

2. 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 *(Điều 138 Bộ luật Lao động năm 2019)*

**Tình huống 82. Sau khi sinh con được 4 tháng tôi đi làm lại, dù theo luật lao động tôi được nghỉ 06 tháng. Đi làm sớm hơn, tôi có được hưởng trợ cấp thai sản trong 02 tháng chênh lệch không?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại khoản 4 Điều 139 Bộ luật Lao động năm 2019 thì chị vẫn được hưởng trợ cấp thai sản trong 02 tháng chị đi làm sớm hơn, theo quy định của bảo hiểm xã hội. Cụ thể:

1. Lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng; thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 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.

2. Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

3. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 nêu trên, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương sau khi thỏa thuận với người sử dụng lao động.

4. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 nêu trên, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng nhưng người lao động phải báo trước, được người sử dụng lao động đồng ý và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động. Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

5. Lao động nam khi vợ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ mang thai hộ và người lao động là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

**Tình huống 83. Tôi có được trợ cấp khi nghỉ chăm con ốm không?**

**Trả lời:**

Anh/chị sẽ được hương trợ cấp trong thời gian nghỉ việc khi chăm sóc con dưới 07 tuổi khi ốm đau. (Vì anh/chị không nói rõ con anh/chị bao nhiêu tuổi nên không biết có thuộc trường hợp này không). Cụ thể điều 141 Bộ luật Lao động quy định trợ cấp trong thời gian chăm sóc con ốm đau, thai sản và thực hiện các biện pháp tránh thai như sau:

Thời gian nghỉ việc khi chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, khám thai, sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, triệt sản, người lao động được hưởng trợ cấp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

**Tình huống 84. Thế nào là người lao động chưa thành niên?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại khoản 1 Điều 143 Bộ luật Lao đông năm 2019 về lao động chưa thành niên thì: Lao động chưa thành niên là người lao động chưa đủ 18 tuổi.

Cũng theo quy định tại điều luật này:

1. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được làm công việc hoặc làm việc ở nơi làm việc quy định tại Điều 147 của Bộ luật lao động năm 2019.

2. Người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi chỉ được làm công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

3. Người chưa đủ 13 tuổi chỉ được làm các công việc nghệ thuật, thể dục, thể thao nhưng không làm tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa đủ 13 tuổi và phải có sự đồng ý của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

**Tình huống 85. Pháp luật lao động quy định những****nguyên tắc nào khi sử dụng lao động chưa thành niên?**

**Trả lời:**

Điều 144 Bộ luật lao động năm 2019 quy định nguyên tắc sử dụng người lao động chưa thành niên như sau:

1. Lao động chưa thành niên chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách.

2. Người sử dụng lao động khi sử dụng lao động chưa thành niên có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động về các mặt lao động, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.

3. Khi sử dụng lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ; lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

4. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để lao động chưa thành niên được học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

**Tình huống 86. Tôi có làm gia công một số đồ chơi trẻ em phục vụ dịp tết, do cần lao công gấp, tiền lương lại không cao, nên khó thuê người làm. Gần nhà tôi có dãy nhà trọ cho học sinh, có cháu rảnh buổi chiều, có cháu rảnh buổi sáng. Tôi đã hỏi các cháu và các cháu đồng ý nhận làm thêm giúp. Khi thuê các cháu học sinh làm việc tôi phải làm thủ tục gì không?**

**Trả lời:**

Theo quy định của luật lao động về sử dụng người chưa thành niên làm việc nếu người lao động chưa đủ 15 tuổi thì người chủ sử dụng lao động phải tuân theo các quy định sau đây:

1. Phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;

2. Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến thời gian học tập của người chưa đủ 15 tuổi;

3. Phải có giấy khám sức khỏe của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền xác nhận sức khỏe của người chưa đủ 15 tuổi phù hợp với công việc và tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ ít nhất một lần trong 06 tháng;

4. Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi.

Ngoài ra, người sử dụng lao động chỉ được tuyển dụng và sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi vào làm các công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

 Người sử dụng lao động không được tuyển dụng và sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc, trừ các công việc nghệ thuật, thể dục, thể thao nhưng không làm tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa đủ 13 tuổi và phải có sự đồng ý của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

**Tình huống 87. Vì hoàn cảnh khó khăn nên cháu H vừa đi học vừa xin đi làm thêm giúp gia đình. Thấy công việc nhàn nên H có xin chủ cơ sở sản xuất làm thêm giờ để tăng thu nhập và đã được đồng ý. Tuy nhiên, sau đó chủ cơ sở sản xuất xem trên ti vi thấy có cơ sở bị phạt vi phạm hành chính do sử dụng lao động dưới 15 tuổi và quá số giờ làm việc theo quy định dành cho người dưới 15 tuổi. Thấy H cũng chưa đến 15 tuổi, chủ cơ sở lo sợ mình sẽ bị phạt. Chủ cơ sở sản xuất hỏi như trường hợp của H thì được làm thêm bao nhiêu giờ để không bị phạt?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 146 Bộ luật Lao động năm 2019 về thời giờ làm việc của người chưa thành niên thì:

1. Thời giờ làm việc của người chưa đủ 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần; không được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

2. Thời giờ làm việc của người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề, công việc theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

**Tình huống 88. Em họ tôi do ham chơi lêu lổng nên đã nghỉ học khi hết cấp 2, hiện nay em 16 tuổi. Gia đình cho em đi học nghề nhưng được vài tuần đã bỏ, nói không thích học mà muốn đi làm. Vì có sức khỏe, vóc dáng cao to hơn tuổi, nên em muốn xin đi làm ở công trường xây dựng, do nghe nói ở đây lương cao, được nuôi ăn. Gia đình không muốn cho đi vì sợ nguy hiểm, do công trường đó đã từng có người chết. Công trường xây dựng có được coi là nơi nguy hiểm với lao động vị thành niên không?**

**Trả lời:**

Em họ anh/chị sẽ không được nhận vào làm tại công trường xây dựng vì đó là nơi cấm người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm việc. Cụ thể:

Điều 147 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi như sau:

1. Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm các công việc sau đây:

- Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;

- Sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần hoặc chất gây nghiện khác;

- Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;

- Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;

- Phá dỡ các công trình xây dựng;

- Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;

- Lặn biển, đánh bắt thủy, hải sản xa bờ;

- Công việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.

2. Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm việc ở các nơi sau đây:

- Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;

- Công trường xây dựng;

- Cơ sở giết mổ gia súc;

- Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp; điểm kinh doanh xổ số, dịch vụ trò chơi điện tử;

- Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.

**Tình huống 89. Có phải cứ trên 60 tuổi thì được coi là người lao động cao tuổi không?**

**Trả lời:**

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 thì không phải cứ trên 60 là lao động cao tuổi. Độ tuổi được lấy làm căn cứ xác định người lao động cao tuổi là  tuổi nghỉ hưu của người đó theo luật lao động. Sau tuổi nghỉ hưu mà người đó vẫn tiếp tục lao động thì được coi là người lao động cao tuổi. Cụ thể tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường từ năm 2021 là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ. Theo lộ trình, việc điều chỉnh tuổi hưu sẽ dừng lại cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.

Người lao động cao tuổi có quyền thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.

 Nhà nước khuyến khích sử dụng người lao động cao tuổi làm việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm quyền lao động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực.

*(Điều 148 Bộ luật Lao động năm 2019)*

**Tình huống 90. Tôi là bộ đội đã nghỉ hưu, vì còn sức khỏe nên tôi xin đi làm bảo vệ trông xe cho siêu thị gần nhà. Ban đầu tôi ký kết hợp lao động 01 năm, sau đó thấy tôi làm tốt họ tiếp tục cho ký hợp đồng lao động. Tôi muốn ký hợp đồng lao động 01 năm, nếu còn sức khỏe thì làm tiếp, không thì nghỉ. Nhưng quản lý siêu thị nói theo luật hiện nay chỉ được ký hợp đồng xác định thời hạn một lần, sau đó là hợp đồng không xác định thời hạn. Họ nói như vậy có đúng không?**

**Trả lời:**

Quản lý siêu thị nói như vậy là chưa đúng đối với trường hợp của bác. Theo quy định thì bác đã nghỉ hưu và vẫn tiếp tục đi làm. Như vậy, theo luật lao động bác là người lao động cao tuổi. Với người lao động cao tuổi thì bác và siêu thị có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.

Đồng thời, bác còn được hưởng những chính sách sau:  Khi người lao động cao tuổi đang hưởng lương hưu theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội mà làm việc theo hợp đồng lao động mới thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi được hưởng tiền lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, hợp đồng lao động.

Pháp luật cũng quy định: Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn;  Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.

*(Điều 149 Bộ luật lao động năm 2019)*

**Tình huống 91. Người lao động nước ngoài đến Việt Nam làm việc phải đáp ứng những điều kiện gì? Những điều kiện đó được pháp luật hiện hành quy định như thế nào?**

**Trả lời:**

Điều 151 Bộ luật lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người có quốc tịch nước ngoài và phải đáp ứng các điều kiện như sau:

- Đủ 18 tuổi trở lên và có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

- Có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm làm việc, có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế.

- Không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc pháp luật Việt Nam.

- Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép.

**Tình huống 92. Khi tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, để phòng ngừa vi phạm, tranh chấp, bảo đảm đúng quy định, các doanh nghiệp, nhà thầu cần lưu ý những yêu cầu và điều kiện nào?**

**Trả lời:**

Khi tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, doanh nghiệp, nhà thầu cần lưu ý tới một số yêu cầu và điều kiện được quy định tại Điều 152 Bộ luật lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021, cụ thể như sau:

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

- Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân trước khi tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

- Nhà thầu trước khi tuyển và sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải kê khai cụ thể các vị trí công việc, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kinh nghiệm làm việc, thời gian làm việc cần sử dụng lao động nước ngoài để thực hiện gói thầu và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

**Tình huống 93. Khi phát hiện người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động được cấp theo quy định thì xử lý như thế nào?**

**Trả lời:**

Điều 153 Bộ luật lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị buộc xuất cảnh hoặc trục xuất khỏi Việt Nam.

Như vậy, người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam trừ trường hợp thuộc diện không cấp giấy phép lao động phải thì phải được cấp giấy phép. Nếu không được cấp phép lao động mà họ vẫn làm việc cho doanh nghiệp, nhà thầu tại Việt Nam thì có thể bị buộc xuất cảnh hoặc trục xuất khỏi Việt Nam.

**Tình huống 94. Tôi nghe nói người lao động nước ngoài có thể vẫn được làm việc tại Việt Nam khi không có giấy phép lao động. Đề nghị cho biết pháp luật quy định đó là những trường hợp nào?**

**Trả lời:**

Điều 154 Bộ luật lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động trong các trường hợp sau đây:

1. Là chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn của công ty trách nhiệm hữu hạn có giá trị góp vốn theo quy định của Chính phủ.

2. Là Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần có giá trị góp vốn theo quy định của Chính phủ.

3. Là Trưởng văn phòng đại diện, dự án hoặc chịu trách nhiệm chính về hoạt động của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam.

4. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ.

5. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được.

6. Là luật sư nước ngoài đã được cấp Giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật Luật sư.

7. Trường hợp theo quy định của điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

8. Người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam.

9. Trường hợp khác theo quy định của Chính phủ.

**Tình huống 95. Tôi có người chị gái họ đã kết hôn với người nước ngoài có quốc tịch Đức. Sau khi kết hôn, chị tôi theo chồng về Đức, nhưng nay lại muốn về Việt Nam sinh sống. Trường hợp chồng của chị cũng về Việt Nam làm việc thì có bắt buộc phải làm thủ tục xin cấp phép lao động hay không?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại Khoản 8 Điều 154 Bộ luật lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 thì người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam không thuộc trường hợp cấp phép lao động.

Theo đó, người chồng có quốc tịch Đức trong trường hợp nêu trên có thể về Việt Nam sinh sống và làm việc mà không phải cấp phép lao động.

**Tình huống 96. Khi đã hết thời hạn ghi trong giấy phép lao động mà người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam muốn ở lại tiếp tục làm việc thì sẽ được giải quyết như thế nào?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 155 Bộ luật lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 thì thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm. Trường hợp gia hạn thì chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 02 năm.

Như vậy, khi đã hết thời hạn theo giấy phép lao động, người nước ngoài muốn tiếp tục ở lại Việt Nam để làm việc thì họ được gia hạn thêm một lần với thời hạn tối đa là 02 năm.

**Tình huống 97. Trường hợp người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam chấm dứt hợp đồng lao động mà giấy phép lao động vẫn còn thời hạn thì có được hiểu rằng giấy phép này vẫn còn hiệu lực hay không?**

**Trả lời:**

Điều 156 Bộ luật lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định giấy phép lao động hết hiệu lực trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động. Theo đó, khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động phải hiểu rằng giấy phép lao động cũng hết hiệu lực, kể cả trường hợp vẫn còn thời hạn của giấy phép.

**Tình huống 98. Pháp luật quy định giấy phép lao động được cấp cho người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam hết hiệu lực trong trường hợp nào?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 156 Bộ luật lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 thì giấy phép lao động cấp cho người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam sẽ hết hiệu lực trong các trường hợp sau đây:

1. Giấy phép lao động hết thời hạn.

2. Chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp.

4. Làm việc không đúng với nội dung trong giấy phép lao động đã được cấp.

5. Hợp đồng trong các lĩnh vực là cơ sở phát sinh giấy phép lao động hết thời hạn hoặc chấm dứt.

6. Có văn bản thông báo của phía nước ngoài thôi cử lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

7. Doanh nghiệp, tổ chức, đối tác phía Việt Nam hoặc tổ chức nước ngoài tại Việt Nam sử dụng lao động là người nước ngoài chấm dứt hoạt động.

8. Giấy phép lao động bị thu hồi.

**Tình huống 99. Đề nghị biết pháp luật nghiêm cấm những hành vi nào khi sử dụng lao động là người khuyết tật?**

**Trả lời:**

Điều 160 Bộ luật lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật như sau:

1. Sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động là người khuyết tật đồng ý.

2. Sử dụng người lao động là người khuyết tật làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành mà không có sự đồng ý của người khuyết tật sau khi đã được người sử dụng lao động cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó.

**Tình huống 100. Có ý kiến cho rằng giúp việc gia đình không nên hiểu ở phạm vi hẹp là việc một người đến gia đình khác ở để chăm sóc trẻ, người già, mà có thể làm các công việc như làm vườn, lái xe và không nhất thiết phải đến ở với chủ hộ. Pháp luật quy định như thế nào về người giúp việc gia đình?**

**Trả lời:**

Điều 161 Bộ luật lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình.

Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.

Như vậy, phạm vi công việc của người lao động là giúp việc gia đình không chỉ là chăm sóc trẻ em, người già mà có thể là công việc nội trợ, quản gia, lái xe, làm vườn…, mặt khác pháp luật không quy định người lao động là giúp việc gia đình phải đến ở cùng người thuê. Nhưng nếu hai bên thỏa thuận thì người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ bố trí chỗ ăn, ở hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình.

**Tình huống 101. Có ý kiến cho rằng do tính đặc thù của các công việc của lao động giúp việc gia đình, nên các bên không ký kết hợp đồng lao động mà có thể thỏa thuận bằng miệng. Đề nghị cho biết vấn đề này được pháp luật quy định như thế nào?**

**Trả lời:**

Điều 162 Bộ luật lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình.

Thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình do hai bên thỏa thuận. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước ít nhất 15 ngày.

Hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động về hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, thời giờ làm việc hằng ngày, chỗ ở.

**Tình huống 102. Chị K làm giúp việc gia đình cho vợ chồng chị V và hai bên thỏa thuận thời hạn là 02 năm. Hơn 01 năm, vì hoàn cảnh gia đình chị K muốn nghỉ việc về quê. Chị V không đồng ý, cho rằng chị K đã vi phạm thời hạn hợp đồng và không trả 01 tháng tiền lương. Trường hợp này được giải quyết như thế nào?**

**Trả lời:**

Điều 162 Bộ luật lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình do hai bên thòa thuận. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước ít nhất 15 ngày.

Theo đó, đối với trường hợp nêu trên, chị K có quyền chấm dứt hợp đồng lao động mặc dù chưa hết thời hạn theo thỏa thuận. Tuy nhiên, chị K phải báo trước cho chị V biết trước ít nhất 15 ngày. Việc chị V không trả 01 tháng tiền lương là trái pháp luật.

**Tình huống 103. Người lao động giúp việc gia đình có được tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế hay không? Nếu có thì ai là người đóng khoản tiền này?**

**Trả lời:**

Điều 163 Bộ luật lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định người sử dụng lao động khi sử dụng lao động là người giúp việc gia đình có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.

Theo đó, người sử dụng lao động trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Như vậy, pháp luật quy định người lao động là giúp việc gia đình sẽ được tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Tuy nhiên, việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế sẽ do người lao động thực hiện, người sử dụng trả tiền để người lao động chủ động đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

**Tình huống 104. Một số gia đình khi thuê người giúp việc gia đình vẫn thường than phiền khi tết đến phải cho người giúp việc tiền tàu xe, còn sợ sau tết họ lại bỏ việc. Đề nghị cho biết pháp luật quy định về vấn đề này như thế nào?**

**Trả lời:**

Điều 163 Bộ luật lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định một số nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sử dụng lao động là người giúp việc gia đình như sau:

- Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình.

- Bố trí chỗ ăn, ở hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình nếu có thỏa thuận.

- Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp.

- Trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

**Tình huống 105. Pháp luật quy định như thế nào về nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình?**

**Trả lời:**

Điều 164 Bộ luật lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định nghĩa vụ của người lao động là người giúp việc gia đình như sau:

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.

2. Phải bồi thường theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng, mất tài sản của người sử dụng lao động.

3. Thông báo kịp thời với người sử dụng lao động về khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng, tài sản của gia đình người sử dụng lao động và bản thân.

4. Tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có hành vi khác vi phạm pháp luật.

**Tình huống 106. Trong mối quan hệ với người sử dụng lao động, người lao động là giúp việc gia đình thường được coi là bên yếu thế. Để bảo vệ người giúp việc gia đình, pháp luật nghiêm cấm những hành vi nào đối với người sử dụng lao động?**

**Trả lời:**

Điều 165 Bộ luật lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động như sau:

1. Ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình.

2. Giao vssiệc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao động.

3. Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động./.

**Câu hỏi 1: Đề nghị cho biết phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng của Bộ luật lao động 2019?**

**Trả lời:**Theo quy định tại Điều 1, 2 của Bộ luật lao động 2019:

– ***Phạm vi điều chỉnh***bao gồm: Quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, 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.

***– Đối tượng áp dụng:***

(1) Người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động.

(2) Người sử dụng lao động.

(3) Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

(4) Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

**Câu hỏi 2: Đề nghị cho biết** c**hính sách của Nhà nước về lao động?**

**Trả lời:**Theo quy định tại Điều 4 Bộ luật lao động 2019, chính sách của Nhà nước về lao động gồm:

1. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, người làm việc không có quan hệ lao động; khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động.
2. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lý lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội.
3. Tạo điều điện thuận lợi đối với hoạt động tạo việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động; áp dụng một số quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động.
4. Có chính sách phát triển, phân bố nguồn nhân lực; nâng cao năng suất lao động; đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; hỗ trợ duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động; ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.
5. Có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung, cầu lao động.
6. Thúc đẩy người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.
7. Bảo đảm bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.

**Câu hỏi 3: Người lao động có những quyền và nghĩa vụ gì?**

**Trả lời:** Theo quy định tại Điều 5 Bộ luật lao động 2019, người lao động có những quyền và nghĩa vụ sau:

***+ Quyền:***

– Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

– Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

– Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

– Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc;

– Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

– Đình công;

– Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

***+ Nghĩa vụ:***

– Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác;

– Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động;

– Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.

**Câu hỏi 4: Đề nghị cho biết quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động?**

**Trả lời**: Tại Điều 6 Bộ luật lao động 2019 quy định quyền, nghĩa vụ của người sử dụng lao động như sau:

***+ Quyền:***

– Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

– Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;

– Yêu cầu tổ chức đại diện người lao động thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện người lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;

– Đóng cửa tạm thời nơi làm việc;

– Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

***+ Nghĩa vụ:***

– Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;

– Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với người lao động và tổ chức đại diện người lao động; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

– Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động;

– Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

– Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.

**Câu hỏi 5: Đề nghị cho biết các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động?**

**Trả lời:**Theo quy định tại Điều 8 Bộ luật lao động 2019, các hành vi bị nghiêm cấm bao gồm:

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.

**Câu hỏi 6: Hợp đồng lao động là gì? Có mấy hình thức hợp đồng lao động?**

**Trả lời:** Theo quy định tại khoản 1 Điều 13 Bộ luật lao động thì: Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.

Về hình thức, Điều 14 Bộ luật lao động 2019 quy định như sau:

– 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.

– 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 sau:

+ Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động. Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động.

+ Phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;

+ Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình.

**Câu hỏi 7: Đề nghị cho biết nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động và nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động?**

**Trả lời:**Theo quy định tại Điều 15 Bộ luật lao động 2019, nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động gồm:

– 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.

Về nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng, Điều 16 Bộ luật lao động quy định:

1. Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.
2. Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.

**Câu hỏi 8:** **Theo quy định của pháp luật, những ai có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động?**

**Trả lời:**Theo quy định tại Điều 18 Bộ luật Lao động năm 2019 về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động thì:

1. Người lao động trực tiếp giao kết hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại mục 2 dưới đây.
2. Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động.

Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động.

Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

b) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

c) Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;

b) Người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó;

c) Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;

d) Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.

Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng lao động

**Câu hỏi 9: Người lao động có được giao kết nhiều hợp đồng lao động không? Việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong trường hợp này được thực hiện như thế nào?**

**Trả lời**: Theo quy định tại Điều 19 Bộ luật lao động 2019:

– Người lao động có thể giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.

– Người lao động đồng thời giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.

**Câu hỏi 10: Bộ luật lao động 2019 quy định Hợp đồng lao động có những loại nào?**

**Trả lời**: Tại Điều 20 Bộ luật lao động 2019 quy định:

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:
2. a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;
3. b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.
4. 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:
5. 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;
6. 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;
7. 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.

**Câu hỏi 11:** **Hợp đồng lao động phải có những nội dung gì? Phụ lục của hợp đồng lao động có giá trị pháp lý như thế nào? Thời gian hiệu lực của hợp đồng lao động?**

**Trả lời:** Theo Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019, hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau:

1. 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;
2. 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;
3. Công việc và địa điểm làm việc;
4. Thời hạn của hợp đồng lao động;
5. 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;
6. Chế độ nâng bậc, nâng lương;
7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
8. Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;
9. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;
10. Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Ngoài ra, khi giao kết, hai bên còn có thể bổ sung những nội dung sau:

Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm.

Đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết.

Về giá trị pháp lý của Phụ lục hợp đồng lao động, Điều 22 Bộ luật Lao động quy định:

1. Phụ lục hợp đồng lao động là bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.
2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung điều, khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.

Về hiệu lực của hợp đồng lao động:Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác. (Điều 23 Bộ luật Lao động năm 2019)

**Câu hỏi 12:** **Những trường hợp nào người lao động được tạm hoãn hợp đồng lao động?**

**Trả lời:**Theo quy định tại Điều 30 Bộ luật Lao động năm 2019, các trường hợp người lao động được tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động bao gồm:

1. Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;
2. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự;
3. Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc;
4. 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. Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo 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.

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.

1. Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;
2. Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp;
3. Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác;
4. Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

**Câu hỏi 13: Việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được quy định như thế nào?**

**Trả lời**: Tại Điều 33 Bộ luật lao động 2019 quy định:

1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về nội dung cần sửa đổi, bổ sung.
2. Trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.
3. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

**Câu hỏi 14: Đề nghị cho biết các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động?**

**Trả lời:** Theo quy định tại Điều 34 Bộ luật lao động 2019, các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động bao gồm:

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.
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.

**Câu hỏi 15:** **người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải báo trước cho người sử dụng lao động trong trường hợp nào?**

**Trả lời:**Theo quy định tại Khoản 2, Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải báo trước cho người sử dụng lao động trong các trường hợp sau đây:

– Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động (không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm hoặc quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm nếu người lao động đồng ý bằng văn bản) khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

– Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp người sử dụng lao động trả lương chậm không quá 30 ngày vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn.

– Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;

– Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

– Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc 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.

– Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

– Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

**Câu hỏi 16:** **Xin hỏi, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp nào?**

**Trả lời:**Theo khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực ngày 01/01/2021, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:

– Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

– Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

– Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;

– Sau 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động mà người lao động không có mặt tại nơi làm việc.

– Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;

– Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

– Người lao động cung cấp không trung thực thông tin họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

**Câu 1. Bản thân bị ốm và phải đi viện điều trị dài ngày có giấy nghỉ hưởng bảo hiểm (trên 3 tháng) công ty tư vấn cho nên nghỉ hẳn, khi nào đảm bảo sức khỏe mới đi làm lại từ đầu như vậy đúng hay sai?**

**Trả lời:**

Theo điểm b khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Do đó, những trường hợp người lao động nghỉ ốm không liên tục hoặc liên tục nhưng chưa quá thời gian nói trên thì công ty không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người đó.

**Câu 2. Tai nạn trong trường hợp nào được tính là Tai nạn lao động và quy trình giải quyết như thế nào?**

**Trả lời:**

***1. Khái niệm tai nạn lao động:***

Căn cứ [khoản 8 Điều 3 Luật An toàn vệ sinh lao động 2015](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-an-toan-ve-sinh-lao-dong-2015-281961.aspx?anchor=dieu_3) quy định như sau:

*"8.*[*Tai nạn lao động*](https://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tag/tai-nan-lao-dong)*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".*

***2. Điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động:***

Theo [Điều 45 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-an-toan-ve-sinh-lao-dong-2015-281961.aspx?anchor=dieu_45) để được hưởng điều kiện liên quan đến chế độ tai nạn lao động thì cần đảm bảo những điều kiện sau:

*“Điều 45. Điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động*

*Người lao động tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hưởng chế độ tai nạn lao động khi có đủ các điều kiện sau đây:*

*1. Bị tai nạn thuộc một trong các trường hợp sau đây:*

*a) Tại nơi làm việc và trong giờ làm việc, kể cả khi đang thực hiện các nhu cầu sinh hoạt cần thiết tại nơi làm việc hoặc trong giờ làm việc mà Bộ luật lao động và nội quy của cơ sở sản xuất, kinh doanh cho phép, bao gồm nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, làm vệ sinh kinh nguyệt, tắm rửa, cho con bú, đi vệ sinh;*

*b) Ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động ủy quyền bằng văn bản trực tiếp quản lý lao động;*

*c) Trên tuyến đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý;*

*2. Suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị tai nạn quy định tại khoản 1 Điều này;*

*3. Người lao động không được hưởng chế độ do Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chi trả nếu thuộc một trong các nguyên nhân quy định tại khoản 1 Điều 40****[[1]](file:///C:\\Users\\Administrator\\Documents\\Zalo%20Received%20Files\\Tu%CC%9B%20va%CC%82%CC%81n%20co%CC%82ng%20ty%20Smart%20Ha%CC%89i%20Ha%CC%A3%CC%82u.doc" \l "_ftn1)****của Luật này.”*

***3.  Phân loại tai nạn lao động***

Căn cứ Điều 9 của Nghị định 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật An toàn, Vệ sinh lao động:

*“ Điều 9. Phân loại tai nạn lao động*

*1. Tai nạn lao động làm chết người lao động (sau đây gọi tắt là tai nạn lao động chết người) là tai nạn lao động mà người lao động bị chết thuộc một trong các trường hợp sau đây:*

*a) Chết tại nơi xảy ra tai nạn;*

*b) Chết trên đường đi cấp cứu hoặc trong thời gian cấp cứu;*

*c) Chết trong thời gian Điều trị hoặc chết do tái phát của vết thương do tai nạn lao động gây ra theo kết luận tại biên bản giám định pháp y;*

*d) Người lao động được tuyên bố chết theo kết luận của Tòa án đối với trường hợp mất tích.*

*2. Tai nạn lao động làm người lao động bị thương nặng (sau đây gọi tắt là tai nạn lao động nặng) là tai nạn lao động làm người lao động bị ít nhất một trong những chấn thương được quy định tại Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định này.*

*3. Tai nạn lao động làm người lao động bị thương nhẹ (sau đây gọi tắt là tai nạn lao động nhẹ) là tai nạn lao động không thuộc trường hợp quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này.”*

***4. Quy trình giải quyết tai nạn lao động***

***Bước 1:*** Bất kỳ người nào phát hiện ra tai nạn, đều phải tìm cách thông báo ngay cho càng nhiều người biết càng tốt, để mọi người biết và ứng cứu.

- Thực hiện thông báo ngay cho trưởng bộ phận, trưởng đơn vị.

- Kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người lao động bị tai nạn lao động

***Bước 2:****Khai báo tai nạn lao động*

Theo Điều 34 Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 và Điều 10 Nghị định 39/2016/NĐ-CP, việc khai báo tai nạn lao động được thực hiện như sau:

- Khi xảy ra tai nạn lao động tại nơi làm việc thì người bị tai nạn hoặc người biết sự việc báo ngay cho người phụ trách trực tiếp, người sử dụng lao động biết.

- Khi biết tin xảy ra tai nạn lao động chết người hoặc làm bị thương nặng từ 02 người lao động trở lên, người sử dụng lao động tai nạn phải khai báo nhanh nhất (trực tiếp hoặc gián tiếp) tới Thanh tra Sở Lao động Thương binh và Xã hội nơi xảy ra tai nạn; trường hợp chết người, báo ngay cho cả cơ quan Công an cấp huyện.

Lưu ý: Với các lĩnh vực phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, thủy, bộ, hàng không và các đơn vị lực lượng vũ trang thì phải báo cho cả Bộ quản lý ngành lĩnh vực đó.

***Bước 3:****Giữ nguyên hiện trường vụ tai nạn lao động nặng hoặc chết người*

Theo khoản 3 Điều 18 Nghị định 39/2016/NĐ-CP, nguyên tắc giữ nguyên hiện trường được quy định như sau:

- Nếu phải cấp cứu, ngăn chặn những rủi ro, thiệt hại có thể xảy ra mà làm xáo trộn hiện trường: Phải vẽ lại sơ đồ hiện trường, lập biên bản, chụp ảnh, quay phim hiện trường (nếu có thể).

- Chỉ được xóa bỏ hiện trường và mai táng sau khi đã hoàn thành các bước điều tra và được Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh hoặc công an đồng ý bằng văn bản.

***Bước 4:****Yêu cầu người sử dụng lao động thành lập Tổ công tác điều tra tai nạn lao động cơ sở và tiến hành thanh, kiểm tra.*

Căn cứ khoản 1 Điều 35 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, người sử dụng lao động chỉ phải thành lập Tổ công tác điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở để điều tra tai nạn lao động làm bị thương nhẹ, tai nạn lao động làm bị thương nặng một người lao động.

Trường hợp tai nạn lao động khác do Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành lập Tổ công tác điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh hoặc Bộ trưởng Bộ Lao động  Thương binh và Xã hội thành lập Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp Trung ương.

Tổ công tác điều tra thu thập dấu vết, chứng cứ, tài liệu; tổ chức lấy lời khai của nạn nhân, người biết sự việc hoặc người có liên quan; đề nghị giám định kỹ thuật, giám định pháp y (nếu cần thiết) và thu thập dấu vết, chứng cứ, tài liệu.

Người sử dụng lao động phải tạo điều kiện cho người lao động liên quan đến vụ tai nạn cung cấp thông tin cho Tổ công tác điều tra tai nạn lao động.

***Bước 5:****Thông báo thông tin về tai nạn lao động tới người lao động*

Căn cứ khoản 7 Điều 18 Nghị định 39/2016/NĐ-CP, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo đầy đủ thông tin liên quan về tai nạn lao động tới tất cả người lao động thuộc đơn vị mình.

**Câu 3. Trong trường hợp nào người sử dụng lao động được phép đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động. Khi đó người lao động được hưởng những quyền lợi gì?**

**Trả lời:**

**Tại Điều 36 BLLĐ quy định**:

“1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật lao động (Nhận lại người LĐ hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ – Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc;

đ) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;

e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

g) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật lao động khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động. (NLĐ phải cung cấp trung thực cho NSLĐ họ và tên, ngày tháng năm sinh,giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, sk, các vấn đề liên quan trực tiếp đến giao kết HĐLĐ mà NSDLĐ yêu cầu)

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, đ và g khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:

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 có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;

d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

3. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d và điểm e khoản 1 Điều này thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động”.

**Quyền lợi của NLĐ:**

- Hưởng trợ cấp thôi việc:

Theo quy định tại Điều 46 Bộ luật lao động, khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ thì NSDLĐ có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về BHXH và trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

- Hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định.

- Được thanh toán tiền lương cho những nghỉ hằng năm người lao động chưa nghỉ hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm.

**Câu 4. Em được biết chúng em được nghỉ phép năm, vậy nếu chúng em không có nhu cầu nghỉ thì số ngày phép đó xử lý ntn? Chúng em có thể đi làm và cộng dồn phép để nhận tiền không?**

**Trả lời:**

1.     Quy định về nghỉ hằng năm:

Căn cứ quy định tại Điều 113 Bộ luật Lao động 2019 thì người lao động (NLĐ) làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

- 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

- 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

- 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Đồng thời, cứ đủ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định nêu trên được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

Đối với NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm theo tỉ lệ tương ứng với số tháng làm việc.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động biết. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.

Về nguyên tắc ngày nghỉ hằng năm là quyền của người lao động, nếu người lao động không sử dụng quyền này của mình thì sẽ hết quyền. Do vậy, nếu NLĐ không có nhu cầu nghỉ hằng năm thì người sử dụng lao động không có nghĩa vụ phải trả lương cho những ngày phép năm đó.

**Câu 5. Công ty có được phạt NLĐ nghỉ ngang bằng cách không chốt sổ BHXH hoặc yêu cầu nộp tiền mặt để được chốt và nhận sổ không?**

**Trả lời**

**Tại Điều 48 BLLĐ quy định:**

*“Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động*

*1. Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày:*

*a) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;*

*b) Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;*

*c) Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã;*

*d) Do thiên tai, hỏa hoạn, địch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.*

*2. Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động được ưu tiên thanh toán trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản.*

*3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:*

*a) Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động;*

*b) Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả”.*

**Tại Điều 40 BLLĐ quy định:**

*“Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:*

*1. Không được trợ cấp thôi việc.*

*2. Phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.*

*3. Phải hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này”.*

Đối chiếu với quy định trên, khi NLĐ nghỉ ngang (chấm dứt HĐLĐ trái quy định của pháp luật) **thì NLĐ phải bồi thường cho người sử dụng lao động** nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước và phải hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo (nếu có).

Người sử dụng lao động vẫn phải có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ (không được phạt bằng cách không chốt sổ bảo hiểm xã hội hoặc yêu cầu nộp tiền mặt để được chốt sổ)

**Câu 6. NLĐ có bố, mẹ mất trong thời gian nghỉ lễ, Tết thì  NLĐ có đc nghỉ bù vào thời gian sau khi đi làm kỳ nghỉ lễ, tết ko?**

**Trả lời:**

Theo khoản 1 Điều 115 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

*“**Điều 115. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương*

*1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với người sử dụng lao động trong trường hợp sau đây:*

*a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;*

*b) Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày;*

*c) Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày.”*

Pháp luật lao động hiện hành không có quy định trường hợp người lao động nghỉ việc riêng hưởng nguyên trùng với ngày lễ, tết. Do đó, trong trường hợp NLĐ có bố mẹ mất trong thời gian nghỉ Lễ, Tết thì NLĐ không được nghỉ bù vào thời gian sau khi đi làm kỳ nghỉ Lễ, Tết.

[[1]](file:///C:\\Users\\Administrator\\Documents\\Zalo%20Received%20Files\\Tu%CC%9B%20va%CC%82%CC%81n%20co%CC%82ng%20ty%20Smart%20Ha%CC%89i%20Ha%CC%A3%CC%82u.doc" \l "_ftnref1) **Điều 40.** **Trường hợp người lao động không được hưởng chế độ từ người sử dụng lao động khi bị tai nạn lao động**

1. Người lao động không được hưởng chế độ từ người sử dụng lao động quy định tại Điều 38 và Điều 39 của Luật này nếu bị tai nạn thuộc một trong các nguyên nhân sau:

a) Do mâu thuẫn của chính nạn nhân với người gây ra tai nạn mà không liên quan đến việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động;

b) Do người lao động cố ý tự hủy hoại sức khỏe của bản thân;

c) Do sử dụng ma túy, chất gây nghiện khác trái với quy định của pháp luật.”

Câu 1: Phân tích đối tượng điều chỉnh của Luật lao động Việt Nam.

Đối tượng điều chỉnh của luật lao động là nhóm các quan hệ xã hội trong lĩnh vực lao động, bao gồm hai loại là quan hệ lao động (bao gồm quan hệ lao động cá nhân, quan hệ lao động tập thể) và các quan hệ phát sinh trong quá trình sử dụng lao động (quan hệ liên quan đến quan hệ lao động) gồm quan hệ về việc làm, quan hệ học nghề, quan hệ về 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.

Trong đó, quan hệ lao động cá nhân là quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình lao động; quan hệ lao động tập thể là quan hệ giữa tập thể người lao động hoặc đại diện tập thể người lao động với người sử dụng lao động hoặc tập thể người sử dụng lao động về các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động và trong quá trình sử dụng lao động.

Câu 2: Phân tích các nguyên tắc cơ bản của Luật lao động Việt Nam.

Các nguyên tắc cơ bản của Luật lao động Việt Nam gồm:

Nguyên tắc tự do lao động và tự do thuê mướn lao động

Trong kinh tế thị trường, thị trường sức lao động là bộ phận tất yếu. Nó chỉ có thể hình thành khi các bên tham gia có quyền tự do gia nhập hoặc rời khỏi thị trường, tự do luân chuyển sức lao động từ nơi dư thừa đến nơi còn thiếu, từ nơi có mức lương thấp nên nơi có mức lương cao… Cơ sở của nguyên tắc này xuất phát từ quan điểm, chủ trương của Đảng là: “Xây dựng hệ thống luật pháp về lao động và thị trường sức lao động nhằm đảm bảo quyền lựa chọn chỗ làm việc và nơi cư trú của người lao động; thực hiện rộng rãi chế độ hợp đồng lao động; bảo đảm quyền lợi của cả người lao động và người sử dụng lao động” theo Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr. 82.’’.

Về mặt nội dung thì hiểu theo nghĩa chung nhất của nguyên tắc là khi một công dân có nhu cầu tham gia vào thị trường lao động thì pháp luật sẽ đảm bảo cho công dân có toàn quyền lựa chọn tư cách tham gia: là người lao động hay người sử dụng lao động tùy theo khối lượng việc làm và khả năng của mỗi cá nhân. Nếu tham gia quan hệ lao động thì NLĐ có quyền làm việc cho bất kỳ NSDLĐ nào, bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Họ có quyền tự do lựa chọn việc làm theo khả năng và nguyện vọng của mình, có thể lựa chọn cách thức trực tiếp hoặc thông qua các cơ sở dịch vụ để tìm kiếm việc làm, có thể tự do lựa chọn nghề và nơi học nghề để tham gia quan hệ lao động…NLĐ còn có quyền tham gia một hoặc nhiều hợp đồng lao động với một hoặc nhiều NSDLĐ theo quy định của pháp luật. Cùng với quyền tự do lao động thì các chế độ về bảo hiểm xã hội của NLĐ cũng được quy định thống nhất cho mọi NLĐ tham gia quan hệ lao động và ngày càng mở rộng với tất cả các lực lượng lao động xã hội.

Về phía NSDLĐ thì họ có quyền quyết định về thời điểm, cách thức tổ chức, số lượng, chất lượng… tuyển dụng lao động và sau đó có quyền sắp xếp, bố trí, sử dụng lao động, chấm dứt quan hệ lao động… theo nhu cầu của đơn vị và không trái quy định của pháp luật. Ngoài ra, Luật Việc làm năm 2013 còn quy định: “…hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật, lao động nữ, lao động là người dân tộc thiếu số”. Hay nói cách khác, người sử dụng lao động không những được đảm bảo những điều kiện cần thiết để thực hiện quyền tự do tuyển dụng, thuê mướn lao động mà còn được nhà nước khuyến khích, hỗ trợ khi sử dụng nhiều lao động đặc thù.

Tuy nhiên, để đảm bảo quyền tự do việc làm cho người lao động và tự do tuyển dụng lao động cho người sử dụng lao động, bên cạnh quy định của pháp luật lao động từ những vấn đề có tính nguyên tắc chung cho đến các chế định cụ thể thì không thể không tính đến sự đồng bộ của các hệ thống pháp luật khác liên quan,[2] tạo điều kiện cho việc thực hiện quyền tự do của các bên.

Nguyên tắc bảo vệ người lao động.

Việc xác định nguyên tắc này trước hết dựa trên cơ sở quan điểm, chủ trương của Đảng coi mục tiêu và động lực chính của sự phát triển là “vì con người, phát huy nhân tố con người, trước hết là người lao động”. Khi phát triển kinh tế thị trường, Đảng và Nhà nước xác định: “ phải tăng cường bảo vệ NLĐ, trọng tâm là ở các doanh nghiệp’’. Nguyên tắc này rất phù hợp với thực tế bởi khi tham gia vào quan hệ lao động thì người lao động phải đối mặt với rất nhiều khó khăn, nguy cơ phát sinh trong quan hệ này như điều kiện lao động, môi trường làm việc ngay cả khi không thuận lợi như nắng nóng, bụi độc, tiếng ồn và những yếu tố nguy hiểm khác. Nếu không có sự bảo vệ của pháp luật thì sức khỏe, tính mạng của NLĐ sẽ khó được đảm bảo.

Về phương diện lí luận thì đã có cơ sở khẳng định sự phụ thuộc của người lao động vào người sử dụng lao động, đặc biệt là sự phụ thuộc về mặt pháp lí trong quan hệ lao động được thể hiện thông qua sự thừa nhận của pháp luật về quyền quản lí, điều hành của người sử dụng lao động và nghĩa vụ thực hiện của người lao động,

Từ những cơ sở trên, có thể thấy nguyên tắc bảo vệ người lao động là nguyên tắc cơ bản của luật lao động. Đây cũng là lí do chủ yếu cho sự ra đời và tồn tại của luật lao động.

Bên cạnh đó, bảo vệ người lao động không chỉ bao hàm mục đích bảo vệ sức lao động, bảo vệ quyền và lợi ích chinh đáng của người lao động trong quan hệ lao động mà còn phải bảo vệ họ trên nhiều phương diện như: tính mạng, sức khoẻ, danh dự, nhân phẩm… Do vậy, nguyên tắc bảo vệ người lao động bao gồm các nội dung chủ yếu sau:

2.1 Bảo vệ việc làm cho người lao động:

Trong xã hội ngày nay, việc làm đã trở thành mối quan tâm thường xuyên của mỗi cá nhân và của cả cộng đồng. Do đó, việc làm và đảm bảo việc làm cho người lao động không chỉ là vấn đề cá nhân mà còn là chính sách kinh tế-xã hội và pháp lí của nhà nước. Chính vì vậy, trong luật lao động, bảo vệ việc làm cho người lao động không chỉ trong một chương, một chế định cụ thể mà nó xuyên suốt toàn bộ các quy định của pháp luật lao động. Để bảo vệ việc làm cho người lao động, bên cạnh việc quy định các quyền có việc làm và tự do lựa chọn việc làm của người lao động (Điều 5, Điều 10 BLLĐ năm 2019), pháp luật còn quy định trách nhiệm của nhà nước, của người sử dụng lao động, của xã hội trong việc tạo điều kiện để giải quyết và đảm bảo việc làm cho người lao động (Điều 9, Điều 12 BLLĐ năm 2019).

Ngoài ra, trong các chương cụ thể của BLLĐ năm 2019 (việc làm, giáo dục nghề nghiệp, HĐLĐ, thương lượng tập thể, thoả ước lao động tập thể, tiền lương…) ở các mức độ khác nhau đều có những quy định để bảo vệ việc làm cho người lao động. Thực chất của tất cả các quy định này là pháp luật hướng đến bảo vệ người lao động để họ có được việc làm ổn định, bền vững và chất lượng.

2.2 Bảo vệ thu nhập và đời sống cho người lao động

Thu nhập của người lao động chủ yếu bao gồm: mức lương, phụ cấp, tiền thưởng… được gọi chung là tiền lương của người lao động. Về bản chất thì tiền lương là giá cả sức lao động và nó chịu sự chi phối của các quy luật khách quan trong thị trường lao động. Tuy nhiên, mức thu nhập cụ thể của người lao động trong quan hệ lao động lại hình thành trên cơ sở sự thỏa thuận của họ với người sử dụng lao động và đôi khi vì nhiều lí do khác nhau mà thu nhập của người lao động nói chung và thoả thuận về tiền lương nói riêng thường có nguy cơ không tương xứng so với trình độ chuyên môn, công sức của họ bỏ ra khi tham gia quan hệ lao động. Vì vậy, bảo vệ thu nhập cho người lao động cũng là nội dung quan trọng của nguyên tắc bảo vệ người lao động. Việc bảo vệ này chủ yếu nhằm mục đích, một mặt tôn trọng sự thoả thuận, quyền tự định đoạt của các bên trong quan hệ lao động, mặt khác giảm thiểu đến mức thấp nhất những bất lợi cho người lao động trong mối quan hệ với người sử dụng lao động về tiền lương.

Để đảm bảo đời sống cho NLĐ, ngay cả khi họ bị khấu trừ lương thì mức trừ cũng bị pháp luật giới hạn ở tỷ lệ nhất định; khi gặp khó khăn hoặc trong những trường hợp khác, NLĐ còn được tạm ứng tiền lương. Đặc biệt, hầu hết các trường hợp mất việc làm vì lý do kinh tế thì họ đều được hưởng các chế độ trợ cấp để ổn định cuộc sống.

2.3. Bảo vệ các quyền nhân thân của NLĐ trong lĩnh vực lao động

Khi tham gia quan hệ lao động, không chỉ việc làm, thu nhập mà nhiều phương diện trong cuộc sống của NLĐ cũng bị ảnh hưởng bởi quan hệ này. Trên tinh thần bảo vệ NLĐ một cách toàn diện, bảo vệ tất cả các quyền con người trong lĩnh vực lao động thì các quyền nhân thân gắn với lĩnh vực lao động là đối tượng quan trọng cần bảo vệ.

Nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động

.

Tại khoản 2 Điều 4 BLLĐ 2019 quy định về chính sách của nhà nước về lao động đã ghi nhận: “Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lí lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội”. Như vậy, bên cạnh việc bảo vệ người lao động, với tư cách là một bên chủ thể của quan hệ pháp luật lao động, mặc dù được coi là “kẻ mạnh” trong quan hệ nhưng người sử dụng lao động cũng vẫn được pháp luật lao động bảo vệ. Cơ sở lí luận của nguyên tắc này xuất phát từ chính bản chất của quan hệ lao động là quan hệ bình đẳng, song phương và mặc dù có những mâu thuẫn, đối lập nhất định nhưng lợi ích mà các bên quan tâm, hướng tới trong quan hệ chỉ có thể đạt được nếu quan hệ giữa hai bên được giải quyết trên cơ sở biện chứng của sự thống nhất các mặt đối lập. Do vậy, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của hai bên trong quan hệ lao động là điều kiện, cơ sở cần thiết cho sự bền vững, ổn định, hài hoà của quan hệ lao động. Tuy nhiên, do có vị thế khác nhau ttong quan hệ lao động nên luật lao động bảo vệ họ ở những mức độ khác nhau, chủ yếu là nhằm đảm bảo những quyền với tư cách là người thuê mướn, người quản lí và sử dụng lao động.

Nguyên tắc đảm bảo và tôn trọng sự thỏa thuận hợp pháp của các bên trong lĩnh vực lao động.

Thỏa thuận hợp pháp của các bên là những thỏa thuận hoàn toàn bình đẳng, tự nguyện, trên cơ sở tương quan lao động và điều kiện thực tế, không trái pháp luật và các giá trị xã hội…về quyền, nghĩa vụ, lợi ích, trách nhiệm của mỗi bên trong quá trình tham gia lao động và sử dụng lao động. Luật lao động phải thể hiện nguyên tắc này bởi đó là yêu cầu khách quan của nền kinh tế thị trường. Việc thỏa thuận giữa các bên không chỉ là nhu cầu của các bên mà nó còn hợp thành cơ chế điều chỉnh quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Thực tế thì với quyền tự do việc làm và tự do thuê mướn lao động đã được pháp luật ghi nhận, các bên của quan hệ việc làm, học nghề, các bên của quan hệ lao động đều có quyền tự do thỏa thuận về nội dung quan hệ của mình.

Nguyên tắc kết hợp chính sách kinh tế và xã hội trong Luật lao động.

Người lao động là thành viên trong xã hội, họ tham gia quan hệ lao động để đảm bảo cuộc sống cho bản thân và gia đình mình, nên các chế độ lao động không chỉ liên quan đến người lao động mà còn liên quan đến toàn bộ đời sống xã hội. Không những thế hơn bất cứ lĩnh vực nào quan hệ lao động trong thị trường còn là sự biểu hiện rõ nét nhất mối quan hệ của kinh tế và xã hội, do đó luật lao động với tư cách là ngành luật điều chỉnh các quan hệ xã hội thuộc lĩnh vực lao động phải kết hợp hài hòa giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội. Nội dung kinh tế trong quan hệ lao động là vấn đề tiền lương, thu nhập, phúc lợi, lợi nhuận …nội dung xã hội đó là việc làm, thất nghiệp, an sinh xã hội.

Quan hệ lao động vừa có tính kinh tế, vừa có tính xã hội nên khi điều tiết quan hệ lao động, Nhà nước phải chú ý đến các bên trong quan hệ này, nhất là người lao động, về tất cả các phương diện như: lợi ích vật chất, tinh thần, nhu cầu xã hội và đặt những vấn đề đó trong mối tương quan phù hợp với điều kiện kinh tế – xã hội của đất nước. Trong Báo cáo chính trị tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VII đã khẳng định: “phải có chính sách xã hội là động lực để phát triển kinh tế, nhưng đồng thời phải có chính sách kinh tế là cơ sở và tiền đề để thực hiện chính sách xã hội”. Như vậy, bên cạnh mục tiêu kinh tế như lợi nhuận, tiền lương, sự tăng trưởng trong sản xuất, kinh doanh, Luật lao động phải giải quyết các vấn đề xã hội như: việc làm, công bằng, dân chủ, tương trợ cộng đồng ngay trong quá trình lao động, ngay tại các doanh nghiệp. Nếu pháp luật lao động tách rời hoặc coi nhẹ chính sách xã hội thì sẽ không hạn chế được những tiêu cực của cơ chế thị trường; ngược lại, nếu coi trọng các vấn đề xã hội quá mức so với điều kiện kinh tế thì sẽ không có tính khả thi.

Nguyên tắc đảm bảo phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế được hiểu là tổng hợp các nguyên tắc, định hướng, định mức…về điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền, nghĩa vụ và sự hợp tác của các bên hữu quan trong quá trình sử dụng lao động, quản lí và tác động tới thị trường lao động, được thể hiện trong các công ước và khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế (ILO). Với tư cách là thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế nên Việt Nam có trách nhiệm thực hiện các quy định của tổ chức này, đây vừa là vấn đề có tính trách nhiệm, vừa là điều kiện để chúng ta hội nhập quốc tế và tận dụng các điều kiện, cơ hội hợp tác, phát triển đất nước.

CHƯƠNG 2: CÁC QUAN HỆ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Câu 1: Hãy nêu khái niệm và đặc điểm của quan hệ pháp luật lao động

Khái niệm:

Quan hệ pháp luật lao động được hiểu là những quan hệ pháp luật phát sinh trong quá trình sử dụng sức lao động của người lao động trong các cơ quan nhà nước, các tổ chức, hợp tác xã, doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế và các gia đình, cá nhân có thuê mướn lao động, được các quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh.

Quan hệ pháp luật lao động thể hiện sự ràng buộc trách nhiệm giữa người lao động với người sử dụng lao động. Khi tham gia quan hệ pháp luật này thì người lao động phải hoàn thành công việc như đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động, chấp hành nội quy và chịu sự quản lý điều hành của người sử dụng lao động. Ngược lại, người sử dụng lao động phải đảm bảo trả lương và chế độ khác cho người lao động theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động phù hợp với pháp luật và thỏa ước lao động tập thể.

Đặc điểm của quan hệ pháp luật lao động

Thứ nhất, quan hệ pháp luật lao động được thiết lập chủ yếu trên cơ sở giao kết hợp đồng lao động. Các bên tham gia phải là người trực tiếp giao kết và thực hiện các quyền và nghĩa vụ đã thỏa thuận. Trong quan hệ pháp luật lao động, người lao động phải tự mình hoàn thành công việc được giao dựa trên trình độ chuyên môn, sức khỏe của mình. Nếu không có sức khỏe và trình độ chuyên môn phù hợp với yêu cầu của công việc thì người lao động không thể giao kết hợp đồng lao động được.

Thứ hai, trong quan hệ pháp luật lao động thì người sử dụng lao động có quyền tổ chức, quản lý, kiểm tra và giám sát quá trình lao động của người lao động; người lao động thực hiện công việc phụ thuộc vào sự quản lý của người sử dụng lao động, phải tuân thủ kỷ luật lao động, nội quy doanh nghiệp, chế độ làm việc và nghỉ ngơi, phải chịu sự kiểm tra giám sát quá trình lao động của người sử dụng lao động. Bù lại thì người lao động có quyền nhận được tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi của doanh nghiệp cũng như các chế độ trợ cấp bảo hiểm xã hội mà Nhà nước đã quy định. Quyền này không có trong quan hệ dân sự hay quan hệ dịch vụ, vì các bên trong quan hệ dịch vụ thường chỉ có liên quan đến nhau về kết quả lao động và tiền công.

Thứ ba, trong quá trình tồn tại, thay đổi hay chấm dứt quan hệ pháp luật lao động thường có sự tham gia của đại diện tập thể lao động (tổ chức Công đoàn). Tùy từng trường hợp cụ thể mà xác định mức độ tham gia của công đoàn trong khuôn khổ quy định của pháp luật song sự tham gia đó là bắt buộc nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động.

Câu 2: Phân tích các yếu tố cấu thành quan hệ pháp luật lao động cá nhân.

Chủ thể của quan hệ lao động

Chủ thể của quan hệ pháp luật lao động cá nhân là các bên tham gia quan hệ pháp luật lao động gồm: Người lao động và người sử dụng lao động.

– Người lao động: Người lao động là một cá nhân, có mong muốn và trực tiếp tham gia xác lập, thực hiện quan hệ pháp luật giữa người lao động và người sử dụng lao động. Một người lao động được tuyển chọn vào quá trình lao động thì phải thật sự “có khả năng lao động”. “Khả năng lao động” của người lao động được thể hiện qua năng lực pháp luật và năng lực hành vi.

+ Năng lực pháp luật của người lao động là khả năng một người được pháp luật quy định cho họ các quyền và buộc phải gánh vác những nghĩa vụ lao động. Năng lực pháp luật là loại năng lực khách quan, ở bên ngoài và không phụ thuộc ý chí chủ quan của người lao động, được thể hiện thông qua hệ thống các quy định của pháp luật, có thể bắt đầu hoặc khởi nguồn từ hiến pháp quốc gia.

+ Năng lực hành vi lao động là khả năng thực tế của một người lao động trong việc tạo ra, hưởng các quyền và gánh vác các nghĩa vụ lao động. Người lao động một mặt có thể thực thi được các quyền và nghĩa vụ do pháp luật quy định. Mặt khác, có thể tạo ra các quyền năng cụ thể cho mình mà pháp luật đã ghi nhận nhằm đạt được những giá trị, những lợi ích thiết thực cho bàn thân mình, những cái đã được đặt ra khi tham gia quan hệ lao động.

– Người sử dụng lao động

Người sử dụng lao động có thể là cá nhân hoặc tổ chức, doanh nghiệp. Có nhiều loại đơn vị sử dụng lao động, đó là: Các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế; Các cơ quan nhà nước; Các tổ chức xã hội; Các hợp tác xã; Các cá nhân và hộ gia đình là người Việt Nam; Các cá nhân, cơ quan, tổ chức nước ngoài và quốc tế trên lãnh thổ Việt Nam. Muốn tham gia quan hệ pháp luật lao động thì một đơn vị sử dụng lao động phải có năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi.

+ Năng lực pháp luật lao động là khả năng được pháp luật quy định cho các quyền nhất định để có thể tham gia quan hệ pháp luật lao động. Theo khoản 2 Điều 3 Bộ luật lao động năm 2019 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.

+ Năng lực hành vi của người sử dụng lao động là khả năng của người sử dụng lao động trong việc tạo lập – gánh vác các quyền và nghĩa vụ trong quá trình tuyển dụng lao động. Nếu năng lực pháp luật được coi như là “dòng sông pháp lý” thì năng lực hành vi của chủ sử dụng lao động như là “con thuyền” do chính họ điều khiển. Do đó, điều cần thiết đối với chủ sử dụng lao động là khả năng thực tế của chính họ chứ không phải là những quyền năng mang tính lý thuyết.

Khách thể của quan hệ lao động

Khi thiết lập một quan hệ pháp luật lao động thì các bên đều hướng tới sức lao động của người lao động nên đó chính là khách thể của quan hệ pháp luật lao động. Người sử dụng lao động hướng tới với mục đích là “mua” được sức lao động của người lao động, còn người lao động hướng tới với mục đích là “bán” được sức lao động của mình. Cả hai bên trong mối quan hệ pháp luật này đều “hướng tới” sức lao động của người lao động với những mục đích trái chiều. Nhưng chính hai mục đích trái chiều ấy đã đặt các bên trong một mối quan hệ, buộc các bên phải có sự thống nhất nhất định trong cách hành xử.

Nội dung của quan hệ lao động

Nội dung của quan hệ pháp luật lao động là tổng thể các quyền và nghĩa vụ của các chủ thể tham gia quan hệ pháp luật lao động. Trong mối quan hệ pháp luật lao động, người lao động và người sử dụng lao động có nhiều quyền và nghĩa vụ, trong đó có những quyền và nghĩa vụ đối xứng nhau nhưng cũng có những quyền và nghĩa vụ không đối xứng với nhau. Tất cả các quyền và nghĩa vụ đó đều là các quyền, nghĩa vụ pháp lý được Nhà nước đảm bảo bằng pháp luật.

+ Khi tham gia quan hệ lao động, người lao động có các quyền và nghĩa vụ cơ bản như: Tiến hành thực hiện công việc đã được thoả thuận hoặc được phân công bởi người sử dụng lao động; Tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động và chế độ kỉ luật lao động, chế độ trách nhiệm trong phạm vi công việc và công tác của mình; Được trả tiền lương và các loại phụ cấp theo thoả thuận, theo pháp luật; Được đảm bảo các điều kiện lao động theo thoả thuận hoặc theo quy định của pháp luật; Được quan tâm và tạo cơ hội cho sự phát triển nghề nghiệp; Được hưởng các phúc lợi chung và tạo điều kiện cho cuộc sống.

+ Đối với người sử dụng lao động, khi tham gia quan hệ lao động có các quyền và nghĩa vụ cơ bản sau: Được tự chủ trong việc giao kết hợp đồng lao động, sắp xếp bố trí lao động theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật, cho thuê lao động theo pháp luật; Có quyền tổ chức cơ chế và tiến hành các hoạt động quản lý lao động; Có nghĩa vụ đảm bảo việc làm, trả lương cho người lao động theo thỏa thuận và theo pháp luật; Đảm bảo các điều kiện làm việc theo thỏa thuận và theo pháp luật; Tôn trọng quyền tổ chức, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động; Các quyền và nghĩa vụ khác theo thỏa thuận và theo pháp luật.

Câu 3: Nêu khái niệm và đặc điểm của quan hệ pháp luật lao động tập thể

Khái niệm

Quan hệ pháp luật lao động tập thể là quan hệ giữa tập thể lao động hoặc đại diện tập thể lao động với đại diện người sử dụng lao động hoặc người sử dụng lao động về các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động nhằm xác lập sự cân bằng lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động.

Đặc điểm

Thứ nhất, một bên của quan hệ lao động tập thể bao giờ cũng là tập thể lao động. Khác với chủ thể của quan hệ lao động cá nhân (một bên là cá nhân NLĐ) thì chủ thể của quan hệ lao động tập thể bao giờ cũng là tập thể lao động. Tập thể lao động ở đây được hiểu là tập hợp có tổ chức của NLĐ cùng làm việc cho một NSDLĐ hoặc trong một bộ phận thuộc cơ cấu tổ chức của NSDLĐ.

Thứ hai, nội dung của quan hệ lao động tập thể bao giờ cũng liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của cả tập thể lao động. Trong quan hệ lao động cá nhân. Các bên chỉ thỏa thuận các quyền và nghĩa vụ liên quan đến lợi ích của cá nhân, lợi ích của chính bản thân họ. Còn trong quan hệ lao động tập thể, nội dung của quan hệ lao động bao giờ cũng liên quan đến quyền và nghĩa vụ của tập thể lao động. Tập thể lao động được hình thành và quan hệ với NSDLĐ cũng vì lợi ích của cả tập thể lao động mà không phải vì lợi ích của một cá nhân hay của nhóm người nào. Do đó những vấn đề mà tập thể thương lượng, thỏa thuận với NSDLĐ bao giờ cũng là quyền và nghĩa vụ của tập thể lao động.

Câu 4: Nêu trách nhiệm của nhà nước ta trong vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động.

Trong cơ chế thị trường, nhà nước không can thiệp trực tiếp vào quyền tự do lựa chọn việc làm của người lao động (NLĐ) và quyền tự do tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động (NSDLĐ). Nhà nước không trực tiếp sắp xếp việc làm cho từng người lao động như trong thời kỳ bao cấp nhưng nhà nước tạo ra các cơ hội, những đảm bảo về mặt pháp lý và thực tiễn để sắp xếp việc làm cho người lao động thông qua các chính sách vĩ mô. Trong BLLĐ cũng chỉ sử dụng thuật ngữ “chính sách của Nhà nước hỗ trợ phát triển việc làm” để xác định trách nhiệm giải quyết việc làm của nhà nước được quy định như sau:

Thứ nhất, Nhà nước định ra chỉ tiêu việc làm mới trong kế hoạch phát triển kinh tế – xã hội năm năm và hàng năm. Chỉ tiêu việc làm mới có thể hiểu là số lao động mới cần tuyển thêm vào làm việc thường xuyên tại doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị, cá nhân sử dụng lao động theo hợp đồng lao động thuộc mọi thành phần kinh tế do nhu cầu mới thành lập hoặc mở rộng thêm về quy mô và các mặt hoạt động, sắp xếp lại lao động. Có thể nói, định ra chỉ tiêu việc làm mới là bước đầu tiên trong chính sách giải quyết việc làm cho NLĐ. Dựa vào chỉ tiêu việc làm mới, nhà nước có thể đánh giá được cung – cầu của thị trường lao động. Từ đó, nhà nước có các kế hoạch phát triển kinh tế để tạo ra việc làm mới, đồng thời quy hoạch mạng lưới đào tạo nghề để đảm bảo cầu đủ cho cung và cung đáp ứng được cầu.

Thứ hai, Nhà nước có chính sách hỗ trợ tạo ra việc làm cho NLĐ. Để thực hiện chính sách này, Nhà nước đề ra hai giải pháp sau:

Một là, hỗ trợ NLĐ để họ tự tạo việc làm, hỗ trợ NLĐ tìm kiếm việc làm trong nước hoặc nước ngoài và thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ.

Hai là, tạo điều kiện thuận lợi cho NSDLĐ phát triển, mở rộng hoạt động sản xuất, kinh doanh để tạo ra việc làm cho NLĐ bằng các biện pháp cụ thể.

Thứ ba, Nhà nước lập chương trình việc làm và quỹ Quốc gia về việc làm để hỗ trợ tạo ra việc làm cho NLĐ. Chương trình việc làm có ý nghĩa quan trọng trong việc hoạch định các chính sách giải quyết việc làm cho NLĐ. Theo quy định của pháp luật, chương trình việc làm chỉ được thực hiện ở địa phương (cấp tỉnh). Quỹ quốc gia về việc làm được thành lập để hỗ trợ cho vay ưu đãi tạo việc làm và thực hiện các hoạt động khác theo quy định của pháp luật.

Thứ tư, Nhà nước cho phép thành lập và phát triển hệ thống tổ chức dịch vụ việc làm. Tổ chức dịch vụ việc làm có vai trò quan trọng trong việc làm cầu nối giữa NLĐ và NSDLĐ, để vận hành thị trường hàng hóa sức lao động. Việc nhà nước cho phép thành lập và phát triển hệ thống tổ chức dịch vụ việc làm là một trong những giải pháp “cung” gặp đúng “cầu”, góp phần giải quyết việc làm cho NLĐ.

Câu 5: Nêu trách nhiệm của NSDLĐ đối với vấn đề giải quyết việc làm cho NLĐ.

Về phía NSDLĐ thì cùng với quyền tuyển chọn, tăng giảm lao động sao cho phù hợp với nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mình thì NSDLĐ cũng có trách nhiệm đảm bảo việc làm cho NLĐ theo thời hạn đã thỏa thuận trong HĐLĐ mà hai bên đã ký kết, đảm bảo bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ trong trường hợp chấm dứt hợp đồng đối với người lao động vì lý do kinh tế. Bên cạnh đó, trong quá trình sử dụng lao động thì NSDLĐ cũng nên cân nhắc, xem xét đãi ngộ tốt đối với NLĐ hoàn thành tốt chỉ tiêu công việc đề ra để có thể thu hút được lao động, tạo môi trường làm việc ổn định lâu dài cho NLĐ không phải tìm kiếm các công việc mới. Từ đó giúp cho vấn đề về việc làm cũng phần nào được giải quyết.

Câu 6: Nêu trách nhiệm của NLĐ trong vấn đề tự tạo việc làm cho chính bản thân mình.

Đối với NLĐ thì họ có quyền làm việc cho bất kỳ NLSDLĐ nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật khồn cấm. Để tự tạo việc làm cho chính bản thân mình thì NLĐ nên chủ động trực tiếp liên hệ để tìm việc hoặc đăng ký tại các tổ chức giới thiệu việc làm để tìm việc phù hợp theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp, sức khỏe của mình. Bên cạnh đó, trong quá trình làm việc thì NLĐ cũng có trách nhiệm phải tự mình học hỏi để nâng cao tay nghề của bản thân để có thể làm được công việc đó ổn định, lâu dài, tránh tình trạng nhảy việc nhiều, liên tục khiến cho vấn đề về việc làm không được giải quyết.

Câu 7: Nêu các biện pháp pháp lý nhằm hỗ trợ và giải quyết việc làm cho NLĐ.

Để giải quyết vấn đề việc làm cho NLĐ thì Nhà nước có thể sử dụng nhiều biện pháp khác nhau. Có những biện pháp nhằm trực tiếp giải quyết việc làm cho NLĐ nhưng cũng có những biện pháp chỉ mang tính chất hỗ trợ việc giải quyết việc làm. Các biện pháp mang tính hỗ trợ cho giải quyết việc làm như khuyến khích đầu tư, lập các chương trình việc làm, phát triển hệ thống dịch vụ việc làm,…

Chương trình việc làm

Theo quy định của pháp luật lao động, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương xây dựng chương trình việc làm ở địa phương trình hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định. Cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức chính trị-xã hội, tổ chức xã hội và người sử dụng lao động khác trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm tham gia chương trình việc làm. Chương trình việc làm nhằm hướng tới việc đảm bảo cho mọi người lao động có khả năng lao động, có nhu cầu làm việc, tiến tới có việc làm đầy đủ, việc làm có hiệu quả, thông qua đó, giải quyết hợp lí mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế vối giải quyết việc làm cho người lao động, góp phần thực hiện công bằng và tiến bộ xã hội. Chương trình việc làm được triển khai theo hai hướng cơ bản sau: (i) Tạo việc làm mới thông qua việc thúc đẩy phát triển kinh tế, kết hợp hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế với giải quyết việc làm; (ii) duy trì, đảm bảo việc làm cho người lao động, chống sa thải nhân công hàng loạt. Từng bước xây dựng và thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp.

Quỹ giải quyết việc làm

Theo quy định của pháp luật, hiện nay ở nước ta có 03 loại quỹ việc làm, đó là quỹ quốc gia về việc làm, quỹ giải quyết việc làm ở địa phương và quỹ việc làm cho người tàn tật.

+ Quỹ quốc gia về việc làm là biện pháp pháp lí quan trọng của Nhà nước trong việc triển khai thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm. Nguồn quỹ bao gồm: ngân sách nhà nước, các nguồn hỗ trợ của các tổ chức và cá nhân ở trong và ngoài nước, các nguồn hỗ trợ khác. Quỹ quốc gia về việc làm được sử dụng vào các mục đích: cho vay vốn theo dự án nhỏ để giải quyết việc làm cho một số đối tượng, cho các doanh nghiệp vay để hạn chế lao động mất việc làm và nhận người thất nghiệp, hỗ trợ để củng cố và phát triển hệ thống tổ chức giới thiệu việc làm và các hoạt động phát triển thị trường lao động.

+ Quỹ giải quyết việc làm được sử dụng theo đúng mục tiêu của chương trình giải quyết việc làm của địa phương. Quỹ việc làm cho người tàn tật được sử dụng vào mục đích: (i) Cấp để hỗ trợ hoặc cho vay với lãi suất thấp cho một số cơ sở, doanh nghiệp, cá nhân sử dụng lao động tàn tật; (ii) Các hoạt động phục hồi chức năng lao động cho người tàn tật. Quỹ này được sử dụng theo đúng mục tiêu của chương trình giải quyết việc làm của địa phương.

Tổ chức dịch vụ việc làm

Việc thành lập các tổ chức giới thiệu việc làm được coi là một trong những biện pháp nhằm hỗ trợ giải quyết việc làm cho NLĐ. Thông qua hoạt động của các tổ chức này mà các quan hệ lao động có điều kiện và khả năng được hình thành. Tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm trung tâm dịch vụ việc làm và các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm. Trung tâm giới thiệu việc làm do cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị – xã hội thành lập là đơn vị sự nghiệp có thu tự đảm bảo một phần chi phí hoạt động. Các trung tâm này được Nhà nước, các tổ chức chính trị – xã hội giao chỉ tiêu biên chế cán bộ, được hỗ trợ đầu tư từ nguồn ngân sách nhà nước về trang thiết bị, cơ sở vật chất tài chính. Các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được thành lập và hoạt động theo quy định của Luật doanh nghiệp và phải có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh cấp. Tổ chức dịch vụ việc làm được thu phí, miễn, giảm thuế theo quy định của pháp luật về phí, pháp luật về thuế.

Dạy nghề gắn với việc làm

Dạy nghề và việc làm có mối quan hệ mật thiết với nhau. Có nghề nghiệp (tay nghề) là điều kiện tiên quyết đối với NLĐ để có thể nhanh chóng tìm được việc làm và có chỗ làm ổn định. Trước đây, do quan niệm đào tạo nghề chỉ là vấn đề giáo dục và đào tạo, chưa thấy được sự cần thiết phải gắn đào tạo nghề với vấn đề giải quyết việc làm nên nhiệm vụ quản lý nhà nước về đào tạo nghề thuộc Bộ giáo dục và đào tạo. Hiện nay, nhiệm vụ này đã được chuyển giao cho Bộ lao động – thương binh xã hội nhằm thực hiện sự gắn kết liên thông vấn đề đào tạo nghề với nhu cầu của sản xuất, của thị trường lao động nhằm giải quyết việc làm.

Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài

Đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài được coi là một trong những hoạt động quan trọng nhằm giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề, tiếp cận công nghệ tiên tiến cho NLĐ thông qua đó góp phần phát triển nguồn nhân lực. Việt Nam đã hợp tác đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài từ những năm 1980.

Hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài là ngành nghề kinh doanh có điều kiện. Doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này phải có vốn pháp định theo quy định của Chính phủ và được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được đưa lao động đi làm việc tại các công trình, dự án mà doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu ở nước ngoài. Tổ chức cá nhân được đưa NLĐ đi làm việc tại các cơ sở sản xuất kinh doanh do họ thành lập.

Câu 8: Nêu các điều kiện để người lao động được hưởng trợ cấp mất việc làm và trợ cấp thôi việc.

Đối với từng loại hợp đồng lao động khác nhau thì điều kiện để được hưởng trợ cấp mất việc làm cũng khác nhau.

Đối với Hợp đồng lao động không xác định thời hạn:

Theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động quy định:

“Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này”.

Như vậy người lao động sẽ được hưởng trợ cấp mất việc làm khi người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc.

Tại Điều 47 Bộ luật lao động có quy định:

“1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật này, mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động mất việc làm”.

Như vậy, trong trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật này thì sẽ được hưởng trợ cấp mất việc làm .

Đối với Hợp đồng lao động xác định thời hạn:

Theo Điều 46 Bộ luật lao động có quy định:

“1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc”.

Như vậy, nếu hết hạn hợp đồng lao động, người lao động sẽ được công ty trả trợ cấp thôi việc và mỗi năm người lao động làm việc tại công ty (trừ đi thời gian người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp) sẽ được trả nửa tháng tiền lương.

Câu 9: So sánh trợ cấp thôi việc và trợ cấp thất nghiệp.

Tiêu chí

Trợ cấp thôi việc

Trợ cấp thất nghiệp

Điều kiện hưởng

Người lao động có tổng thời gian thực tế làm việc cho doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên và thuộc một trong các trường hợp sau:

– Hết hạn hợp đồng lao động ;

– Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

– Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động ;

– Người lao động 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 Toà án;

– Người lao động chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết;

– Doanh nghiệp chấm dứt hoạt động;

– Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp ;

– Doanh nghiệp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp .

– Đã tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp khi làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, cụ thể:

+ Từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc không xác định thời hạn hoặc có xác định thời hạn;

+ Từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 36 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng.

– Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, trừ trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc trái pháp luật hoặc đang hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hằng tháng;

– Đã nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm.

– Chưa tìm được việc làm sau 15 ngày, kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp, trừ các trường hợp quy định tại Khoản 4 Điều 49 Luật Việc làm năm 2013

Mức hưởng

Mỗi năm làm việc tính hưởng trợ cấp, người lao động nhận trợ cấp bằng ½ (một nửa) tháng tiền lương

Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bằng 60% mức lương bình quân của 06 tháng liền kề có đóng bảo hiểm thất nghiệp trước khi thất nghiệp.

Nhưng:

– Không quá 05 lần mức lương cơ sở đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định;

– Hoặc; không quá 05 lần mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc.

Thời gian làm việc để được hưởng chế độ trên

Bằng tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được doanh nghiệp chi trả trợ cấp thôi việc trước đây (nếu có).

Thời gian làm việc để tính hưởng Trợ cấp được tính theo năm (đủ 12 tháng), trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc.

Được tính theo số tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp, cứ đóng đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng thì được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp, sau đó, cứ đóng đủ thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng.

Tiền lương để tính các chế độ trên

Tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi hợp đồng lao động chấm dứt

Mức lương bình quân của 06 tháng liền kề có đóng bảo hiểm thất nghiệp trước khi thất nghiệp

Đối tượng chi trả chế độ

Người sử dụng lao động

Cơ quan bảo hiểm xã hội

Căn cứ pháp lý áp dụng

Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019

Điều 49, Điều 50 Luật Việc làm năm 2013

CHƯƠNG 3: HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Câu 1: Hãy phân tích khái niệm và đặc điểm của HĐLĐ.

Khái niệm:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 13 BLLĐ 2019 thì: “ Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động’’.

Đặc điểm của HĐLĐ

Thứ nhất, đối tượng của hợp đồng lao động là việc làm có trả công.

Hợp đồng lao động thực chất là hợp đồng mua bán sức lao động. Người cung cấp sức lao động ở đây là Người lao động và người có nhu cầu sử dụng sức lao động là NSDLĐ. Tuy nhiên, đây là hợp đồng mua bán đặc biệt bởi sức lao động – đối tượng mua bán của hợp đồng là một loại “hàng hoá” đặc biệt. Không giống như các loại “hàng hoá” thông thường có thể nhìn thấy, sờ thấy, cầm được; sức lao động là “hàng hoá” mà chúng ta không thể nhìn thấy, không thể cầm được và nó lại chỉ có thể có được thông qua quá trình lao động của Người lao động. Thông qua quá trình lao động, Người lao động chuyển giao hàng hoá sức lao động cho NSDLĐ và trên cơ sở đó NSDLĐ trả công cho Người lao động. Quá trình lao động đó được thể hiện thông qua việc NLĐ thực hiện một công việc nhất định (đó chính là việc làm).

Thứ hai, trong HĐLĐ có sự phụ thuộc pháp lý của người lao động với người sử dụng lao động.

Sự phụ thuộc pháp lý được hiểu là sự phụ thuộc được pháp luật thừa nhận, sự phụ thuộc này mang tính khách quan tất yếu, khi người lao động tham gia quan hệ lao động. Đây được coi là đặc trưng tiêu biểu nhất của hợp đồng lao động được nhiều quốc gia thừa nhận. So sánh với tất cả các loại hợp đồng khác thì duy nhất hợp đồng lao động có đặc trưng này. Ở đây, vai trò của pháp luật hợp đồng lao động rất quan trọng. Một mặt, pháp luật đảm bảo và tôn trọng quyền quản lý của người sử dụng lao động. Mặt khác, do người lao động cung ứng sức lao động, sự điều phối của người sử dụng lao động có sự tác động lớn đến sức khỏe, tính mạng, danh dự nhân phẩm của người lao động nên pháp luật các nước thường có các quy định ràng buộc, kiểm soát sự quản lý của người sử dụng lao động trong khuôn khổ đối với người lao động.

Thứ ba, HĐLĐ do đích danh Người lao động tự mình thực hiện.

Khác với các hợp đồng khác, các chủ thể giao kết hợp đồng có thể tự mình thực hiện các nghĩa vụ trong hợp đồng hoặc có thể uỷ quyền cho chủ thể khác giao kết hoặc thực hiện hợp đồng. Tuy nhiên đối với hợp đồng lao động, NLĐ phải tự mình thực hiện công việc trong hợp đồng. Nếu NLĐ có thể chuyển việc cho người khác làm một cách tuỳ tiện thì người này thường không phải là NLĐ (trong quan hệ lao động). NLĐ không làm mọi công đoạn của sản phẩm mà có thể chỉ thực hiện một hoặc một số công đoạn của sản phẩm. Chính vì vậy, NLĐ phải tự mình giao kết hợp đồng (tự mình cam kết) và tự mình thực hiện các công việc đã thoả thuận trong hợp đồng. Hơn nữa, khi tham gia quan hệ lao động, NLĐ còn được hưởng một số quyền lợi dựa trên mức độ cống hiến của chính bản thân họ (như quyền về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc…). Những quyền lợi này gắn liền với nhân thân của NLĐ, gắn liền với NLĐ và chỉ NLĐ giao kết hợp đồng lao động đó mới được hưởng nên đòi hỏi NLĐ phải tự mình thực hiện công việc trong hợp đồng. trong quá trình thực hiện công việc đó lại chịu sự quản lí giám sát của NSDLĐ. Bởi tuy NLĐ tự mình thực hiện công việc song hoạt động lao động của NLĐ không phải là hoạt động mang tính đơn lẻ cá nhân mà là hoạt động mang tính tập thể. Quá trình làm việc của NLĐ có sự liên quan đến các lao động khác. Chính vì vậy cần phải có sự quản lí của NSDLĐ. Hơn nữa, khi thực hiện công việc, NLĐ sẽ phải sử dụng máy móc, thiết bị tài sản của doanh nghiệp nên NSDLĐ phải có quyền quản lí đối với NLĐ. Đây là dấu hiệu quan trọng để nhận diện quan hệ lao động phát sinh trên cơ sở của hợp đồng lao động.

Thứ tư, Hợp đồng lao động được thực hiện trong một thời gian nhất định và tại địa điểm đã được thoả thuận. Nếu như đối với hợp đồng dân sự hoặc thương mại, các bên có thể thực hiện hợp đồng trong một khoảng thời gian rất ngắn thì hợp đồng lao động bao giờ cũng được thực hiện trong một khoảng thời gian nhất định thậm chí là không xác định. Tại sao như vậy? Như đã phân tích ở trên, thực chất hợp đồng lao động chính là hợp đồng mua bán sức lao động. Tuy nhiên, tại thời điểm giao kết hợp đồng lao động chưa có sức lao động. Sức lao động chỉ có được thông qua quá trình lao động của NLĐ. Điều đó có nghĩa, để có được hàng hoá sức lao động cần phải có một khoảng thời gian nhất định để NLĐ thực hiện các nghĩa vụ trong hợp đồng. Chính bởi vậy, họp đồng lao động bao giờ cũng được thực hiện trong một khoảng thời gian nhất định. Khi giao kết hợp đồng, các bên bao giờ cũng xác định khoảng thời gian thực hiện hợp đồng, có thể lâu dài hoặc có thể trong một thời gian nhất định tuỳ theo tính chất của công việc. Đây cũng là lí do để giải thích tại sao pháp luật thường phân chia loại hợp đồng lao động theo thời hạn của hợp đồng.

Thứ năm, những thoả thuận trong hợp đồng lao động thường chỉ trong giới hạn pháp lí nhất định về nguyên tắc, những thoả thuận trong các hợp đồng (như hợp đồng dân sự, hợp đồng thương mại…) cũng đều phải trên cơ sở quy định của pháp luật, phù hợp với pháp luật. Tuy nhiên, những thoả thuận trong hợp đồng lao động đặc biệt ở chỗ, những thoả thuận này chỉ trong khung pháp luật, giới hạn pháp lí mà pháp luật đã quy định. Trong khung pháp lí đó, quyền của NLĐ được pháp luật lao động quy định ở mức tối thiểu và nghĩa vụ của NLĐ được quy định ở mức tối đa. Cụ thể, trong quan hệ lao động, tiền lương – quyền lợi cơ bản nhất của NLĐ bao giờ cũng được quy định ở mức tối thiểu (lương tối thiểu vùng), tức là mức lương thấp nhất mà NLĐ được hưởng khi tham gia quan hệ lao động. Pháp luật hoàn toàn không giới hạn mức lương tối đa mà NLĐ có thể được hưởng. Còn thời gian làm việc – nghĩa vụ cơ bản của NLĐ lại được pháp luật xác định ở mức tối đa (8h/ngày). Các bên chỉ có thể thoả thuận thời gian làm việc ở mức thấp hơn hoặc cao nhất là bằng mức thời gian pháp luật đã quy định chứ không được quy định ở mức cao hơn. Nếu các bên thoả thuận thời gian làm việc ở mức cao hơn sẽ bị coi là trái pháp luật. Bên cạnh những giới hạn pháp lí đã được quy định trong pháp luật lao động, những thoả thuận của các bên trong hợp đồng lao động còn bị chi phối bởi các quy định trong thoả ước lao động tập thể (nếu có) của doanh nghiệp. Các thoả thuận trong họp đồng lao động cũng phải đảm bảo những giới hạn pháp lí mà thoả ước lao động tập thể đã quy định. Chính điều này đã tạo nên sự khác biệt của hợp đồng lao động so với các hợp đồng khác.

Câu 2: Hãy nêu nguyên tắc và nghĩa vụ của các bên khi giao kết hợp đồng lao động.

Nguyên tắc khi 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.

Nghĩa vụ của các bên khi giao kết hợp đồng lao động.

Thứ nhất, Trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.

Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.

Thứ hai, Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản; trường hợp này hợp đồng lao động có hiệu lực như giao kết với từng người.

Hợp đồng lao động do người được ủy quyền giao kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động.

Thứ ba, nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động:

+ Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.

+ Người lao động phải cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khoẻ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.

Câu 3: Nêu các hành vi mà người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động.

Pháp luật cho phép người lao động và người sử dụng lao động được tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng khi giao kết hợp đồng thì người sử dụng lao động không được thực hiện các hành vi sau:

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

+ 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.

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

Đây là những hành vi trực tiếp xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động nên pháp luật không cho phép người sử dụng lao động được thực hiện những hành vi này khi giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

Câu 4: Phân tích yếu tố chủ thể khi giao kết hợp đồng lao động.

Hợp đồng lao động được hình thành dựa trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về quyền và nghĩa vụ các bên trong quan hệ lao động. Vì vậy, chủ thể giao kết hợp đồng lao động bao gồm người lao động và nguời sử dụng lao động. Tuy nhiên, không có nghĩa mọi người lao động cũng như mọi nguời sử dụng lao động đều có thể giao kết bất kì hợp đồng lao động nào. Để giao kết một hợp đồng lao động cụ thể, đòi hỏi người lao động và người sử dụng lao động phải có những điều kiện nhất định. Cụ thể:

Về phía người lao động

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.

Khi tham gia quan hệ lao động thì người lao động phải đảm bảo các điều kiện nhất định về độ tuổi, sức khoẻ cũng như trình độ phù hợp với yêu cầu công việc. Ở Việt Nam, độ tuổi chung để người lao động tham gia quan hệ lao động là 15 tuổi. Tuy nhiên, độ tuổi 15 chưa phải là độ tuổi đầy đủ nhất về năng lực pháp luật và năng lực hành vi. Chính vì vậy, để bảo vệ người lao động trong việc giao kết hợp đồng tuỳ theo từng độ tuổi của người lao động mà pháp luật quy định thêm các điều kiện kèm theo khi giao kết hợp đồng. Đối với người lao động đủ 18 tuổi trở lên hoàn toàn được quyền tự mình giao kết hợp đồng lao động. Song đối với những nguời lao động ở độ tuổi từ 15 đến dưới 18 khi giao kết hợp đồng phải có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật (như cha mẹ). Riêng trường hợp người lao động là người dưới 15 tuổi thì chủ thể giao kết hợp đồng sẽ là người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó (theo Khoản 4 Điều 18 bộ luật lao động năm 2019).

Về phía người sử dụng lao động (NSDLĐ):

Người sử dụng lao động có thể là tổ chức, hộ gia đình hoặc cá nhân sử dụng lao động. Tuỳ từng đối tượng là Người sử dụng lao động mà pháp luật có sự quy định về điều kiện chủ thể giao kết hợp đồng lao động. Đối với Người sử dụng lao động là tổ chức thì chủ thể giao kết hợp đồng là người đại diện theo pháp luật hoặc người được uỷ quyền theo pháp luật (đối với doanh nghiệp, hợp tác xã) là người đứng đầu hoặc người được uỷ quyền theo quy định của pháp luật (đối với cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân). Đối với các hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân sẽ là người đại diện. Đối với Người sử dụng lao động là cá nhân thì cá nhân trực tiếp sử dụng lao động sẽ là chủ thể giao kết hợp đồng (theo Khoản 3 Điều 18 Bộ luật lao động mới nhất năm 2019).

Câu 5: Phân tích yêu cầu về nội dung của hợp đồng lao động.

Nội dung hợp đồng lao động là tổng hợp các điều khoản mà NLĐ và NSDLĐ đã thoả thuận trong hợp đồng, phản ánh các quyền và nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng lao động. Thông thường trong hợp đồng lao động gồm 2 loại điều khoản, đó là điều khoản cơ bản và điều khoản tuỳ nghi.

– Điều khoản cơ bản: là những điều khoản phản ánh nội dung cơ bản của hợp đồng, vì vậy chúng phải có trong tất cả các loại hợp đồng. Thậm chí nếu thiếu các điều khoản này trong một số trường hợp thì hợp đồng lao động coi như chưa được giao kết. Chẳng hạn như điều khoản về công việc phải làm, tiền lương. Pháp luật nước ta hiện nay quy định nội dung hợp đồng lao động bao gồm các điều khoản sau:

+ Tên, địa chỉ của NSDLĐ và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía NSDLĐ;

+ Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số thẻ căn cước công dân, chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết họp đồng lao động bên phía NLĐ;

+ Công việc, địa điểm làm việc;

+ Thời hạn của hợp đồng lao động;

+ Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

+ Chế độ nâng bậc lương;

+ Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

+ Trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ;

+ Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế;

+ Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kĩ năng nghề.1

– Điều khoản tuỳ nghi: Điều khoản tuỳ nghi là những điều khoản không bắt buộc phải có trong hợp đồng lao động. Nếu thấy cần thiết thì các bên thoả thuận trong hợp đồng lao động trên cơ sở điều kiện, khả năng thực tế của mỗi bên. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng, các điều khoản thoả thuận tuy không bắt buộc phải có trong hợp đồng nhưng nếu các bên đã thoả thuận và ghi nhận trong hợp đồng thì các bên bắt buộc phải thực hiện. Chẳng hạn như các bên thoả thuận về tiền ăn giữa ca, tiền thưởng…

Hợp đồng lao động thông thường gồm hai loại điều khoản nêu trên, tuy nhiên trong một số trường hợp, tuỳ theo tính chất và tính đặc thù của từng công việc, pháp luật cho phép các bên được quyền thoả thuận tăng hoặc giảm một số điều khoản trong hợp đồng. Ngoài ra, trong hợp đồng lao động còn có thể có phụ lục hợp đồng. Phụ lục hợp đồng lao động được coi là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động. Phụ lục hợp đồng lao động thường được sử dụng để quy định chi tiết một số điều khoản hoặc để sửa đổi, bổ sung họp đồng lao động. Trường hợp phụ lục họp đồng lao động quy định chi tiết một số điều khoản của họp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với họp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động. Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động dùng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung những điều khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.

Câu 6: Nêu các hình thức của Hợp đồng lao động

Hình thức hợp đồng lao động là cách thức thể hiện ra bên ngoài của hợp đồng lao động. Theo đó, những nội dung, những điều khoản mà các bên thoả thuận trong hợp đồng được biểu hiện ra bên ngoài dưới một hình thức nhất định. Vì vậy, hình thức hợp đồng chính là biểu hiện của sự ghi nhận các cam kết, thoả thuận của các bên trong hợp đồng. Tuỳ thuộc vào nội dung, tính chất của từng loại công việc cũng như uy tín và độ tin cậy lẫn nhau mà các bên có thể lựa chọn hình thức giao kết cho phù hợp. Nếu như đối với hợp đồng dân sự, pháp luật quy định 3 hình thức giao kết hợp đồng, đó là giao kết bằng lời nói, bằng văn bản hoặc bằng hành vi cụ thể thì đối với hợp đồng lao động, pháp luật chỉ quy định 2 hình thức giao kết hợp đồng, đó là giao kết bằng văn bản và bằng lời nói (theo Điều 16 BLLĐ năm 2019).

– Hợp đồng lao động giao kết bằng văn bản là hợp đồng mà các cam kết của nó được ghi lại thành văn bản và có chữ kí của hai bên. Thông thường, cơ quan có thẩm quyền ban hành mẫu về hợp đồng lao động và trên cơ sở đó, NSDLĐ và NLĐ xây dựng bản hợp đồng lao động cho phù hợp. Hợp đồng lao động được lập thành 2 bản, mỗi bên giữ một bản. Trường hợp hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện tiện đử 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. Hợp đồng này thường được áp dụng cho việc giao kết các loại hợp đồng mà thời hạn của hợp đồng tương đối dài, quan hệ lao động tương đối ổn định hoặc do tính chất của công việc ữong hợp đồng quan trọng nên cần phải giao kết bằng văn bản để có cơ sở cho việc giải quyết tranh chấp nếu có phát sinh. Việc giao kết bằng văn bản áp dụng cho một số loại hợp đồng như: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ 1 tháng trở lên, hợp đồng đối với người giúp việc gia đình, hợp đồng giao kết với người dưới 15 tuổi…

– Hợp đồng lao động giao kết bằng lời nói là hợp đồng các bên thoả thuận với nhau bằng lời nói về các điều khoản trong hợp đồng. Hình thức giao kết này thường được áp dụng với những công việc có tính chất tạm thời, thời hạn hợp đồng ngắn, quan hệ lao động nhìn chung không ổn định. Vì vậy, việc giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói thường chỉ áp dụng đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 1 tháng. Khi giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói, các bên phải tuân theo quy định của pháp luật và nếu thấy cần thiết thì các bên có thể thoả thuận người làm chứng.

Pháp luật lao động quy định hình thức giao kết hợp đồng là bằng văn bản và bằng lời nói. Tuy nhiên, ngoài hai hình thức này thì trên thực tế vẫn có thể phát sinh hình thức giao kết bằng hành vi, tức là không có việc giao kết bằng văn bản cũng như bằng lời nói nhưng có sự kiện NLĐ làm việc, có quan hệ lao động thực tế. Trong những trường hợp này, quan hệ lao động vẫn phải được thừa nhận và quyền lợi của NLĐ vẫn phải được đảm bảo bởi NLĐ đã bỏ sức lao động để thực hiện các nghĩa vụ lao động thì NSDLĐ phải có trách nhiệm trả công và các quyền lợi khác cho NLĐ.

Câu 7: Nêu phạm vi của hợp đồng lao động.

Hợp đồng lao động với tư cách là một trong những hình thức pháp lí để tuyển dụng lao động cho nên nó được áp dụng trong phạm vi đối tượng nhất định. Theo quy định, phạm vi đối tượng của hợp đồng lao động được áp dụng với tất cả người lao động làm việc trong các đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân có đủ điều kiện và có nhu cầu thuê mướn, sử dụng lao động, trừ phạm vi đối tượng sau đây:

(i) Những người thuộc đối tượng điều chỉnh là Luật cán bộ, công chức, Luật viên chức (những người đã là công chức, viên chức vẫn có thể tham gia quan hệ HĐLĐ nếu công việc của họ không bị pháp luật cấm)

(ii) Đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp chuyên trách, người giữ các chức vụ trong cơ quan của Quốc hội, Chính phủ, ủy ban nhân dân các cấp, Toà án nhân dân và Viện Kiểm sát nhân dân được Quốc hội hoặc Hội đồng nhân dân các cấp bầu hoặc cử ra theo nhiệm kỳ;

(iii) Người được cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm giữ chức vụ Tổng Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng trong doanh nghiệp nhà nước;

(iv) Thành viên Hội đồng quản trị doanh nghiệp;

(v) Những người thuộc tổ chức chính trị, tổ chức chính trị – xã hội hoạt động theo Quy chế của tổ chức đó;

(vi) Cán bộ chuyên trách công tác đảng, công đoàn, thanh niên trong các doanh nghiệp nhưng không hưởng lương của doanh nghiệp;

(vii) Xã viên Hợp tác xã theo Luật Hợp tác xã không hưởng tiền lương, tiền công;

(viii) Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ, quân nhân chuyên nghiệp và viên chức trong lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

Câu 8: Trình bày các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động?

Các trường hợp tạm hoãn thực hiện HĐLĐ được quy định như sau:

(1) Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;

(2) Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự;

(3) Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc;

(4) Lao động nữ mang thai theo quy định sau:

– Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở KB, CB có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền tạm hoãn thực hiện HĐLĐ.

– NLĐ khi thông báo tạm hoãn thực hiện HĐLĐ cho NSDLĐ thì phải kèm theo xác nhận của cơ sở KB, CB có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.

– Thời gian tạm hoãn HĐLĐ do NLĐ thỏa thuận với NSDLĐ nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở KB, CB có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở KB, CB có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ.

(5) Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

(6) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp;

(7) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác;

(8) Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Như vậy, so với Bộ Luật lao động 2012, Bộ Luật lao động 2019 đã bổ sung thêm các trường hợp NLĐ được quyền tạm hoãn thực hiện HĐLĐ khi tham gia Dân quân tự vệ và trường hợp được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác tại Mục 7. Ngoài ra quy định cụ thể trong luật về trường hợp tạm hoãn khi NLĐ được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp nhà nước, hay ủy quyền quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp thay vì nêu tại Nghị định.

Câu 9: Trình bày các điều kiện để chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động.

Người sử dụng lao động và người lao động khi ký kết hợp đồng lao động sẽ thỏa thuận về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Như vậy, nội dung hợp đồng lao động phải thể hiện rõ công việc mà người lao động phải làm và người lao động có nghĩa vụ thực hiện đúng công việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Tuy nhiên, pháp luật vẫn cho phép trong một số trường hợp đặc biệt người sử dụng lao động vẫn có thể điều chuyển người lao động sang làm một công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng phải đáp ứng một số điều kiện cụ thể được quy định tại Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019 như sau:

Thứ nhất, về lý do chuyển người lao động sang làm một công việc khác

Lý do khách quan: Khi doanh nghiệp gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện nước mà phải điều chuyển người lao động sang làm một công việc khác so với hợp đồng lao động

Lý do chủ quan: Do nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mà phải điều chuyển người lao động sang làm một công việc khác so với hợp đồng lao động.

Thứ hai, về thời gian báo trước

Khi chuyển người lao động sang làm một công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 29 Bộ luật lao động năm 2019 thì người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động ít nhất 03 ngày làm việc.

Thứ ba, về thời hạn điều chuyển

Người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so vo với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm. Người sử dụng lao động phải thông báo rõ thời hạn làm tạm thời cho người lao động biết.

Thứ tư, công việc tạm thời phải phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động. Như vậy, phải đáp ứng 04 điều kiện nêu trên thì người sử dụng lao động mới được tạm thời chuyển người lao động sang làm một công việc khác so với hợp đồng lao động. Để hạn chế thấp nhất những trường hợp người sử dụng lao động và người lao động không thỏa thuận được về việc tạm thời điều chuyển mà người lao động phải ngừng việc thì trong nội quy lao động của doanh nghiệp nên quy định cụ thể các trường hợp người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động sang làm việc khác so với hợp đồng lao động, điều đó sẽ đảm bảo được lợi ích chính đáng của các bên.

Câu 10: Nêu các trường hợp HĐLĐ bị vô hiệu.

Căn cứ Điều 49 Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019, hợp đồng lao động có thể bị tuyên bố vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ trong các trường hợp sau:

Hợp đồng lao động bị vô hiệu từng phần

Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.

Trong đó, các nội dung bắt buộc phải có trong hợp đồng lao động được quy định tại Điều 21 BLLĐ năm 2019 bao gồm:

+ 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;

+ 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;

+ Công việc và địa điểm làm việc;

+ Thời hạn của hợp đồng lao động;

+ 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;

+ Chế độ nâng bậc, nâng lương;

+ Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

+ Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;

+ Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;

+ Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Như vậy, nếu chỉ vi phạm một hoặc một vài nội dung trên mà không phải toàn bộ hợp đồng và cũng không ảnh hưởng đến phần còn lại thì phần hợp đồng vi phạm sẽ bị vô hiệu.

Ví dụ theo quy định tại khoản 2 Điều 90 BLLĐ năm 2019, mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu. Tuy nhiên, trong hợp đồng chỉ ghi nhận mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu, thì phần thỏa thuận về tiền lương sẽ bị vô hiệu.

Hợp đồng lao động bị vô hiệu toàn bộ nếu:

– Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật.

Hợp đồng lao động được giao kết trên cơ sở thỏa thuận giữa các bên. Do đó, các bên được quyền thỏa thuận về các nội dung trong hợp đồng nhưng phải đảm bảo thực hiện đúng theo quy định của BLLĐ và pháp luật liên quan. Nếu toàn bộ nội dung hợp đồng trái luật, hợp đồng lao động này sẽ bị vô hiệu.

Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động.

Trong đó, thẩm quyền giao kết hợp đồng được quy định tại Điều 18 BLLĐ 2019 như sau:

– Phía người sử dụng lao động: Là một trong các trường hợp sau:

+ Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền.

+ Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền;

+ Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền.

+ Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

– Phía người lao động: Là một trong các trường hợp sau:

+ Người lao động từ đủ 18 tuổi.

+ Người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó.

+ Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó.

+ Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.

Vì vậy nếu không đáp ứng yêu cầu về người giao kết hợp đồng theo đúng đối tượng nêu trên, hợp đồng lao động sẽ bị vô hiệu.Đồng thời, hợp đồng cũng sẽ bị vô hiệu nếu vi phạm nguyên tắc tại Điều 15 BLLĐ 2019, đó là:

+ 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.

– Công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm.

Những công việc bị pháp luật cấm là nghề, công việc bất hợp pháp, có ảnh hưởng xấu đến sức khỏe của người lao động, ảnh hưởng xấu tới đời sống kinh tế – xã hội, thậm chí là an ninh – quốc phòng của quốc gia như sử dụng trẻ dưới 15 tuổi làm các công việc sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá; sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;…; sản xuất, buôn bán, vận chuyển các chất cấm như ma túy, pháo, thuốc nổ,…

Câu 11: Nêu cách giải quyết khi hợp đồng lao động bị vô hiệu.

Đối với hợp đồng lao động vô hiệu từng phần

– Cách giải quyết:

+ Sửa đổi, bổ sung phần bị tuyên bố vô hiệu cho phù hợp với thỏa ước lao động tập thể và pháp luật.

+ Không thống nhất sửa đổi, bổ sung các nội dung đã bị tuyên bố vô hiệu thì chấm dứt hợp đồng lao động

– Quyền lợi của các bên:

Trường hợp đồng ý sửa đổi, bổ sung phần hợp đồng vô hiệu:

+ Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên trong thời gian làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần đến khi hợp đồng được sửa đổi, bổ sung thì được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng (nếu không có thì thực hiện theo pháp luật).

+ Hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu có tiền lương thấp hơn so với quy định pháp luật, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì thỏa thuận lại mức lương cho đúng quy định hoặc người sử dụng lao động hoàn trả phần tiền chênh lệch giữa tiền lương sau thỏa thuận và tiền lương trước đó.

Trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động:

+ Quyền và lợi ích của các bên được giải quyết như trường hợp đồng ý sửa phần hợp đồng vô hiệu.

+ Người lao động được trả trợ cấp thôi việc nếu đủ điều kiện.

+ Thời gian làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu được tính là thời gian người lao động làm việc để thực hiện chế độ về lao động.

+ Các vấn đề khác liên quan do Tòa án giải quyết.

Đối với hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người giao kết không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

– Cách giải quyết:

+ Ký lại hợp đồng lao động.

+ Chấm dứt hợp đồng lao động.

– Quyền lợi của các bên:

Khi ký lại hợp đồng:

+ Nếu quyền, lợi ích của mỗi bên không thấp hơn quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì thực hiện theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu.

+ Nếu hợp đồng lao động có nội dung về quyền, nghĩa vụ, lợi ích của mỗi bên vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến phần nội dung khác của hợp đồng lao động thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động như trường hợp hợp đồng vô hiệu từng phần.

+ Thời gian làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu được tính là thời gian người lao động làm việc để thực hiện chế độ về lao động

– Khi chấm dứt hợp đồng lao động:

+ Quyền lợi của các bên thực hiện như trường hợp ký lại.

+ Người lao động được trả trợ cấp thôi việc nếu đủ điều kiện.

– Các vấn đề khác liên quan do Tòa án giải quyết.

Đối với hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung vi phạm pháp luật hoặc công việc đã giao kết bị pháp luật cấm

– Cách giải quyết:

+ Giao kết hợp đồng mới theo đúng quy định.

+ Chấm dứt hợp đồng lao động.

– Quyền lợi của các bên:

+ Khi giao kết hợp đồng mới: Thực hiện tương tự như trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người giao kết không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động.

+ Khi chấm dứt hợp đồng lao động: Quyền lợi các bên thực hiện như giao kết hợp đồng mới; Người lao động được trả một khoản tiền do hai bên thỏa thuận nhưng cứ mỗi năm làm việc ít nhất bằng một tháng lương tối thiểu vùng tại thời điểm quyết định tuyên bố hợp đồng vô hiệu. Thời gian làm việc để tính trợ cấp là thời gian làm việc thực tế theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu; Giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc đối với các hợp đồng lao động trước hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu, nếu có.

– Các vấn đề khác liên quan do Tòa án giải quyết.

Câu 12: Nêu quyền và nghĩa vụ của các bên khi tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Đối với trường hợp trong khi tạm hoãn

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 30 Bộ luật Lao động 2019 thì trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

Theo khoản 3 Điều 85 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 và khoản 4 Điều 42 văn bản hợp nhất số 2089/VBHN-BHXH ngày 26/6/2020 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam thì nếu người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng sẽ không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng bảo hiểm xã hội, trừ trường hợp nghỉ việc hưởng chế độ thai sản .

Trường hợp có những quy định mới của cấp có thẩm quyền tại thời điểm thỏa thuận tạm hoãn HĐLĐ thì thực hiện theo quy định mới trên nguyên tắc thỏa thuận theo hướng có lợi nhất cho NLĐ.

Đối với trường hợp sau khi tạm hoãn

Theo quy định tại Điều 31 Bộ luật Lao động 2019 về quyền và nghĩa vụ các bên thì trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

Như vậy:

+ Người lao động phải có mặt tại nơi làm việc trong thời hạn 15 ngày kể từ khi hết thời hạn tạm hoãn, trường hợp không thể có mặt tại nơi làm việc đúng thời hạn thì phải thỏa thuận với NSDLĐ về thời điểm có mặt.

+ Người sử dụng lao động phải nhận NLĐ trở lại làm việc và bố trí công việc theo hợp đồng đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn.

Câu 13: Trình bày các trường hợp người lao động bị sa thải theo quy định của pháp luật.

Theo quy định của Bộ luật lao động người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải khi vi phạm một trong những căn cứ như:

+ Có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại 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

+ 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

+ Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa được xóa kỷ luật

+ Người lao động bị xử lý kỷ luật cách chức mà vẫn tái phạm

+ Người lao động tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng trong 5 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm.

CHƯƠNG 4: THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Câu 1: Nêu khái niệm đối thoại tại nơi làm việc và các hình thức đối thoại tại nơi làm việc.

Khái niệm: Theo pháp luật Việt Nam, đối thoại tại nơi làm việc là việc trao đổi trực tiếp giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động để đảm bảo việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Hình thức đối thoại tại nơi làm việc: có hai hình thức đối thoại bao gồm:

– Đối thoại trực tiếp: Là việc các bên liên quan trực tiếp gặp mặt trực tiếp để trao đổi thông tin, tham khảo hoặc thương lượng các vấn đề phát sinh liên quan đến họ. Đây là phương thức phổ biến, hình thức giao tiếp công khai giúp ý kiến của các bên được quan tâm hơn, trở nên có ý nghĩa hơn. Góp phần tạo ra sân chơi bình đẳng cho các bên.

– Đối thoại gián tiếp: là việc các bên liên quan trao đổi thông tin, tư vấn hay thương lượng thông qua các văn bản, giấy tờ hoặc phương tiện khác mà không cần gặp gỡ trực tiếp. Hình thức này biểu hiện thông qua các bản tin trên bảng thông báo của công ty, các hòm thư góp ý,…

Câu 2: Nêu nguyên tắc và nội dung đối thoại tại nơi làm việc.

Nguyên tắc

Hệ thống văn bản pháp luật hiện hành và trước đây hầu như đều không có các quy định cụ thể và trực tiếp về nguyên tắc đối thoại tại nơi làm việc. Do đó, nguyên tắc đối thoại tại nơi làm việc được xác định theo một số nguyên tắc chung của quan hệ lao động như: “nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.” Bên cạnh đó, theo quy định của Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn, đối thoại tại nơi làm việc là một cơ chế được thực hiện theo nguyên tắc bắt buộc. Tuy nhiên, pháp luật lao động nên có những bổ sung trong việc quy định về nguyên tắc đối thoại tại nơi làm việc một cách rõ ràng hơn, ví dụ như:

– Nguyên tắc tổ chức đối thoại phù hợp với loại hình doanh nghiệp.

– Nguyên tắc tổ chức đối thoại phù hợp với văn hoá, nếp sống của địa phương nơi doanh nghiệp đặt trụ sở.

– Nguyên tắc tổ chức đối thoại phù hợp với năng lực nhận thức của mỗi bên tham gia đối thoại.

Nội dung đối thoại tại nơi làm việc

Nội dung đối thoại tại nơi làm việc về cơ bản xoay quanh các vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của hai bên tại nơi làm việc, từ những vấn đề về tổ chức nhân sự, tài chính, sản xuất, cho đến những vấn đề về lương bổng, điều kiện lao động và quan hệ lao động. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc được quy định tại Điều 64, Bộ luật lao động 2019 như sau:

“1. Nội dung đối thoại bắt buộc theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 của Bộ luật này.

2. Ngoài nội dung quy định tại khoản 1 Điều này, các bên lựa chọn một hoặc một số nội dung sau đây để tiến hành đối thoại:

a) Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;

b) Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc;

c) Điều kiện làm việc;

d) Yêu cầu của người lao động, tổ chức đại diện người lao động đối với người sử dụng lao động;

đ) Yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tổ chức đại diện người lao động;

e) Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm’’.

Như vậy, dựa vào quy định này có thể thấy nội dung đối thoại tại nơi làm việc bao gồm nội dung bắt buộc và nội dung lựa chọn. Trong đó:

Nội dung bắt buộc bao gồm:

– Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

–  Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

– Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã.

– Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.

– Thưởng.

– Nội quy lao động.

– Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xem xét tạm đình chỉ công việc là thành viên.

Bên cạnh các nội dung bắt buộc trên thì các bên có thể lựa chọn một trong các nội dung khác đã được luật “gợi ý” hoặc tuỳ ý lựa chọn một số các vấn đề khác liên quan và có khả năng ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của mình.

Câu 3: Khái niệm và nguyên tắc của thương lượng tập thể.

Khái niệm

Theo quy định tại Điều 65 Bộ luật lao động năm 2019 thì thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

Nguyên tắc

Theo quy định tại Điều 66 Bộ luật lao động 2019 về nguyên tắc thương lượng tập thể thì thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch.

– Nguyên tắc tự nguyện: Việc tự nguyện giữa các bên được thể hiện qua 02 vấn đề là sự tự nguyện khi tham gia thương lượng và tự nguyện trong hoạt động thảo luận, đàm phán và đưa ra được kết quả cuối cùng của hoạt động thương lượng.

+ Sự tự nguyện trong việc tham gia thương lượng là không tuyệt đối vì theo Điều 70 Bộ luật lao động năm 2019, khi có một bên yêu cầu thì các bên phải thỏa thuận tổ chức thương lượng, bên còn lại không được từ chối thương lượng. Tuy nhiên thep quy định tại Điều 71 thì thương lượng vẫn có thể không được tiến hành nếu một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định.

+ Sự tự nguyện trong hoạt động đàm phán, thỏa thuận và đưa ra kết quả cuối cùng của hoạt động thương lượng là tuyệt đối. Khi các bên bước vào thương lượng, các bên không bị ép buộc hoặc không được ép buộc bên còn lại phải tuân theo ý kiến của riêng mình mà phải thảo luận dựa trên sự cân bằng quyền, lợi ích và nghĩa vụ của các bên. Nếu một trong các bên không đồng ý về nội dung thương lượng, các bên không thể đạt được sự đồng thuận.

– Nguyên tắc hợp tác, thiện chí: Các bên một khi đã tham gia thương lượng thì phải có tinh thần phối hợp, mong muốn đạt được kết quả từ việc thực hiện việc đàm phán thảo luận. Một cuộc thương lượng không thể thành công nếu một bên không hợp tác với các bên còn lại trong việc trao đổi, thỏa thuận hay một bên không có mong muốn thỏa thuận. Hợp tác và thiện chí thể hiện qua việc các bên tham gia thực hiện đúng quy trình thương lượng, lựa chọn những người có khả năng và tâm huyết tham gia thương lượng,…

– Nguyên tắc bình đẳng: Các bên phải thảo luận, đàm phán trên tinh thần bình đẳng. Theo đó, các bên tham gia bình đẳng trong hoạt động thương lượng tập thể, cùng có các quyền và các nghĩa vụ giống nhau trong hoạt động tổ chức thương lượng, các ý kiến, đóng góp và quan điểm của các bên có trọng lượng như nhau và phải được bên còn lại cân nhắc, thảo luận một cách công bằng và tôn trọng.

– Nguyên tắc công khai, minh bạch: Hoạt động tổ chức lao động phải được thực hiện một cách công khai, thời gian, địa điểm rõ ràng. Việc đàm phán, thảo luận phải có biên bản làm việc rõ ràng ghi lại toàn bộ quá trình thương lượng, có sự xác nhận của các bên. Đồng thời, kết quả của hoạt động thương lượng tập thể cũng phải được thông báo cho tất cả người lao động và các chủ thể liên quan khác.

Câu 4: Nêu chủ thể và nội dung của thương lượng tập thể.

Chủ thể thương lượng tập thể bao gồm:

– Bên tập thể lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện Ban chấp hành công đoàn ngành;

– Bên người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là người sử dụng lao động hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngành.

Số lượng người tham dự phiên họp thương lượng của mỗi bên do hai bên thoả thuận.

Nội dung của thương lượng tập thể

Theo Điều 67 BLLĐ 2019 có quy định thương lượng tập thể gồm các nội dung chính dưới đây:

Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.

Mức lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.

Bảo đảm việc làm đối với người lao động.

Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.

Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;

Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;

Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Câu 5: Nêu quy trình về thương lượng tập thể tại doanh nghiệp hiện nay.

Tại Điều 70 Bộ luật lao động năm 2019 quy định về quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp như sau:

(i) Khi có yêu cầu thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể theo quy định tại Điều 68 của Bộ luật này hoặc yêu cầu của người sử dụng lao động thì bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng.

Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng, các bên thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể.

Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.

(ii) Thời gian thương lượng tập thể không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Thời gian tham gia các phiên họp thương lượng tập thể của đại diện bên người lao động được tính là thời gian làm việc có hưởng lương. Trường hợp người lao động là thành viên của tổ chức đại diện người lao động tham gia các phiên họp thương lượng tập thể thì thời gian tham gia các phiên họp không tính vào thời gian quy định tại khoản 2 Điều 176 của Bộ luật này.

(iii) Trong quá trình thương lượng tập thể, nếu có yêu cầu của bên đại diện người lao động thì trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, bên người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng trong phạm vi doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho thương lượng tập thể, trừ thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động.

(iv) Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến người lao động về nội dung, cách thức tiến hành và kết quả của quá trình thương lượng tập thể.

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở quyết định về thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành thảo luận, lấy ý kiến người lao động nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động thảo luận, lấy ý kiến người lao động.

(v) Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó ghi rõ nội dung đã được các bên thống nhất, nội dung còn ý kiến khác nhau. Biên bản thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện các bên thương lượng và của người ghi biên bản. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở công bố rộng rãi, công khai biên bản thương lượng tập thể đến toàn bộ người lao động.

Câu 6: Trình bày khái niệm và đặc điểm của thỏa ước lao động tập thể,

Khái niệm:

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 45 Bộ luật lao động năm 2019 thì: “Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản”. Như vậy, thỏa ước lao động tập thể trước hết là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Khác với hợp đồng lao động, kết quả của quá trình thương lượng có tính chất cá nhân, thỏa ước lao động tập thể là kết quả của quá trình thương lượng có tính tập thể – thương lượng giữa người sử dụng lao động và tập thể lao động.

Đặc điểm của thỏa ước lao động tập thể

Thứ nhất, chủ thể xác lập thỏa ước được xác định ở đây là các chủ thể tham gia thương lượng tập thể (có thể là tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động, người lao động, người sử dụng lao động).

Thứ hai, thỏa thuận dưới dạng văn bản việc quy định của pháp luật về vấn đề thỏa ước lao động là thỏa thuận đạt được từ quá trình thương lượng tập thể, được ghi nhận dưới dạng văn bản. Như vậy, nếu không được ghi nhận bằng văn bản thì không có gì để chứng minh thỏa thuận đạt được giữa các bên là thỏa ước lao động tập thể.

Thứ ba, thỏa ước lao động tập thể đạt được thông qua thương lượng tập thể. Đây là kết quả của hoạt động thương lượng tập thể, khi các bên đã đồng thuận và nhất trí đối với một thỏa thuận mà các bên có thiện chí thực hiện.

Thứ tư, thỏa ước lao động tập thể có tính hợp đồng. Đây là thỏa thuận giữa các chủ thể tham gia thương lượng tập thể, hay nói cách khác để đạt được thỏa thuận này thì các bên tham gia phải thực hiện đàm phán, thỏa thuận theo đúng các nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch nên đương nhiên thỏa ước phải mang tính chất của khế ước. Đó chính là tính hợp đồng.Yếu tố hợp đồng này được thể hiện rất rõ trong việc tạo lập thỏa ước. Không thể có thỏa ước nếu không có sự hiệp ý của hai bên khế ước.

Thứ năm, thỏa ước lao động tập thể mang tính quy phạm. Thỏa ước lao động có nội dung, thủ tục thương lượng tập thể, đồng thời có hiệu lực thi hành như một văn bản quy phạm pháp luật.

– Đối với nội dung của thỏa ước lao động: Các nội dung có tính chất bắt buộc thực hiện đối với các bên tham gia thỏa thuận và ký kết, thậm chí nội dung có phạm vi điều chỉnh tương đối rộng như trong doanh nghiệp, trong ngành. Mặt khác, thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận giao kết giữa nhiều người đại diện cho người lao động, người sử dụng lao động, nên khi một người lao động không đồng ý với thỏa ước lao động tập thể thì vẫn phải thực hiện theo thỏa ước, vì trên thực tế người này đã ủy quyền cho tổ chức đại diện hoặc người đại diện của tổ chức đại diện ký kết thỏa ước rồi. Ngoài ra, người lao động ký kết hợp đồng lao động với người sử dụng tham gia thỏa ước lao động tập thể sau khi ký kết thỏa ước thì vẫn phải thực hiện các nội dung của thỏa ước đó.

– Đối với trình tự ký kết thỏa ước lao động tập thể: Thỏa ước lao động tập thể được xác lập sau khi thương lượng tập thể thành công, ở đây thương lượng tập thể cũng có các quy trình tổ chức riêng, các nguyên tắc riêng mà pháp luật quy định, các bên đều phải tuân theo mà không được phép làm trái. Sau khi xác lập thỏa thuận thành công thì thỏa ước này cũng phải được gửi tới và chịu sự quản lý của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, trong khi đối với các hợp đồng bằng văn bản chỉ cần lập thành số bản tương ứng với số người giao kết và mỗi bên giữ một bản.

Thứ sáu, thỏa ước lao động tập thể có tính tập thể vì thỏa ước lao động tập thể có giá trị đối với cả một cộng đồng, không chỉ với một người lao động với một người sử dụng lao động. Cũng vì vậy, trước khi thỏa ước lao động tập thể được ký kết thì đã phải lấy ý kiến của người lao động, người được lấy ý kiến, đạt đủ trên số 50% tán thành. 50% đó là một tập thể, và những người không ủng hộ thỏa ước nhưng thỏa ước vẫn đủ 50% người tán thành thì cũng vẫn phải tuân theo thỏa ước. Vì vậy, thỏa ước lao động này là thỏa ước lao động tập thể.

Câu 7: Nêu vai trò của thỏa ước lao động tập thể

.

Thứ nhất, thỏa ước lao động tập thể tạo nên cộng đồng quyền lợi và trách nhiệm của cả hai bên trong việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh trên cơ sở pháp luật lao động.

NSDLĐ và NLĐ luôn có sự mâu thuẫn về lợi ích, tuy nhiên, dưới góc độ nào đó thì NSDLĐ và NLĐ đều cần có nhau để đạt được mục đích của mình. NSDLĐ cần đến sức lao động của NLĐ để tiến hành các hoạt động sản xuất kinh doanh, thông qua đó kiếm lời. Còn NLĐ cũng cần cung ứng sức lao động của mình cho chủ sử dụng lao động để có thu nhập nuôi sống bản thân và các thành viên trong gia đình. Do đó, hiệu quả của sản xuất kinh doanh, lợi nhuận của chủ sử dụng lao động cũng như thu nhập của NLĐ phụ thuộc rất nhiều vào ý thức trách nhiệm của các bên và việc các bên thực hiện các cam kết của mình trên thực tế.

Thứ hai, thực hiện ký thỏa ước lao động tập thể góp phần điều hòa lợi ích, hạn chế cạnh tranh không cần thiết, tạo ra những điều kiện cho sự gắn bó chặt chẽ giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Có thể thấy, thỏa ước lao động tập thể tạo điều kiện cho người lao động được bình đẳng trong mối quan hệ với NSDLĐ bằng cách tạo điều kiện để họ có có được những thỏa thuận có lợi hơn so với quy định của pháp luật và hạn chế được những yêu sách bất lợi từ phía NSDLĐ. Từ đó, những mâu thuẫn, xung đột và tranh chấp trong quan hệ lao động cũng được ngăn ngừa tối đa. Bên cạnh đó, thông qua thỏa ước lao động tập thể sẽ thống nhất hóa được chế độ lao động đối với những người lao động cùng một ngành nghề, công việc, trong cùng một doanh nghiệp, một vùng, một ngành (nếu là thỏa ước vùng, ngành). Như vậy sẽ loại trừ được sự cạnh tranh không chính đáng, nhờ sự đồng hóa các đảm bảo phụ xã hội trong các bộ phận doanh nghiệp, trong các doanh nghiệp cùng loại ngành nghề, công việc (nếu là thỏa ước ngành).

Thứ ba, thỏa ước lao động tập thể là cơ sở pháp lý quan trọng để xem xét giải quyết tranh chấp lao động.

Tranh chấp lao động bao gồm hai loại: tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể. Đối với tranh chấp lao động cá nhân, cơ quan có thẩm quyền căn cứ vào các điều khoản hai bên đã ký kết để giải quyết tranh chấp. Bên cạnh hợp đồng lao động, thì thỏa ước lao động tập thể cũng là căn cứ quan trọng để giải quyết tranh chấp. Khi giải quyết tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ, cơ quan trước hết sẽ xem xét những thỏa thuận trong hợp đồng có phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hay không. Nếu thỏa thuận trong hợp đồng lao động trái với thỏa ước lao động tập thể và gây bất lợi cho NLĐ thì cơ quan có thẩm quyền sẽ áp dụng các quy định trong thỏa ước lao động tập thể để giải quyết quyền lợi cho NLĐ.

Thứ tư, thỏa ước lao động tập thể là nguồn quy phạm đặc biệt bổ sung cho luật lao động. Về bản chất, thỏa ước lao động tập thể vừa mang tính chất hợp đồng (thỏa thuận, thương lượng) vừa mang tính chất quy phạm, do đó thỏa ước lao động được coi là “bộ luật con” của doanh nghiệp. Thỏa ước tập thể không chỉ đơn thuần là sự cụ thể hóa các quy định của pháp luật mà nó còn góp phần cho việc bổ sung, hoàn thiện pháp luật lao động. Trong thỏa ước lao động tập thể, những điều kiện làm việc được ấn định theo phương pháp tiến bộ và dân chủ hơn bởi thỏa ước là kết quả của sự thương lượng giữa tập thể NLĐ và NSDLĐ.

Câu 8: Nêu các trường hợp thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.

Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu từng phần

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 86 Bộ luật lao động 2019 thì:

“1. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu từng phần khi một hoặc một số nội dung trong thỏa ước lao động tập thể vi phạm pháp luật.”

Dựa trên quy định này, thỏa ước lao động tập thể vô hiệu từng phần khi các phần bị vô hiệu vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của thỏa ước lao động tập thể. Các phần vi phạm pháp luật này có thể do sai sót, thiếu hiểu biết pháp luật hoặc sự cố ý của các bên tham gia thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể hoặc cũng có thể do pháp luật về lao động có sự thay đổi dẫn đến một hoặc một số phần của thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với pháp luật nhưng các bên không tiến hành sửa đổi, bổ sung hoặc không thể tiến hành sửa đổi, bổ sung. Dù là trường hợp nào thì các phần vi phạm pháp luật đề được coi là vô hiệu và không ảnh hưởng đến hiệu lực của các phần còn lại.

Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu toàn phần

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 86 Bộ luật lao động 2019 thì;

“2. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu toàn bộ thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Toàn bộ nội dung thỏa ước lao động tập thể vi phạm pháp luật;

b) Người ký kết không đúng thẩm quyền;

c) Không tuân thủ đúng quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.”

Có 03 trường hợp thỏa ước lao động tập thể vô hiệu toàn phần:

– Toàn bộ nội dung thỏa ước lao động tập thể vi phạm pháp luật: Tất cả các nội dung thỏa ước lao động tập thể bao gồm các nội dung thỏa thuận về các vấn đề thương lượng tập thể, đều vi phạm pháp luật. Nhưng trường hợp này rất khó xảy ra vì các bên đều đã phải đàm phán, thảo luận trong thời gian dài, cũng như lấy ý kiến của người lao động (hoặc thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở) nên không dễ dàng để tất cả các nội dung đều trái pháp luật.

– Người ký kết không đúng thẩm quyền: Người có thẩm quyền ký kết thỏa ước lao động tập thể được quy định tại Khoản 4 Điều 76 Bộ luật lao động số 2019 là những người đại diện hợp pháp của các bên thương lượng. Trong trường hợp thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp được tiến hành thông qua Hội đồng thương lượng tập thể thì được ký kết bởi Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể và đại diện hợp pháp của các bên thương lượng. Nếu trường hợp thông thường người ký kết thỏa ước lao động không phải là đại diện hợp pháp của các bên thương lượng hay trường hợp tiến hành thương lượng thông qua Hội đồng thương lượng mà không ký kết bởi Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể và đại diện các bên thì thỏa ước lao động tập thể bị vô hiệu toàn phần

– Không tuân thủ đúng quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể: Các quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể phải được quy định tại Điều 70, 71, 72, 73, 76 Bộ luật lao động 2019. Các vi phạm quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể có thể là các vi phạm về cách thức thực hiện, vi phạm về thứ tự thực hiện hoặc khi thực hiện lấy ý kiến của người lao động (hoặc thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở).

Câu 9: Nêu quy định về hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể.

Thời điểm có hiệu lực của thoả ước lao động tập thể

Theo quy định tại Điều 78 Bộ luật lao động 2019 thì ngày có hiệu lực của thoả ước lao động tập thể do các bên thoả thuận và được ghi trong thoả ước. Trường hợp các bên không thoả thuận ngày có hiệu lực thì thoả ước lao động tập thể có hiệu lực từ ngày các bên kí kết.

Thực hiện thoả ước lao động tập thể

Khi thoả ước lao động tập thể có hiệu lực, người sử dụng lao động và người lao động bao gồm cả người lao động vào làm việc sau ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực phải có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thoả ước lao động tập thể. Trường hợp quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thoả ước có hiệu lực thấp hơn quy định tương ứng của thoả ước thì phải thực hiện theo thoả ước lao động tập thể. Nếu các quy định của người sử dụng lao động về lao động chưa phù hợp với thoả ước lao động tập thể thì phải được sửa đổi cho phù hợp, trong thời gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của thoả ước lao động tập thể.

Trường hợp thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp, thoả ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, thoả ước lao động tập thể ngành quy định về quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động khác nhau thì thực hiện theo nội dung có lợi nhất cho người lao động. Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thoả ước lao động tập thể ngành hoặc thoả ước có nhiều doanh nghiệp nhưng chưa có thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp thì có thể xây dựng thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp với những nội dung có lợi hơn cho người lao động so với thoả ước lao động tập thể ngành hoặc thoả ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp. Trong quá trình thực hiện thoả ước lao động tập thể, không thể tránh khỏi những vướng mắc phát sinh giữa các bên. Khi đó, nếu một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thoả ước lao động tập thể thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thoả ước và hai bên phải cùng nhau xem xét giải quyết. Nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

Trường hợp có nội dung của thoả ước lao động tập thể không còn phù hợp với điều kiện cụ thể của mỗi bên thì mỗi bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thoả ước. Theo quy định hiện hành, thoả ước lao động tập thể chỉ được sửa đổi, bổ sung theo thoả thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể. Việc sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể được tiến hành như việc kí kết thoả ước lao động tập thể. Trường hợp quy định của pháp luật thay đổi dẫn đến thoả ước lao động tập thể không còn phù họp với quy định của pháp luật thì các bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể cho phù hợp với quy định của pháp luật. Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật (Điều 82 Bộ luật lao động năm 2019).

Ngoài ra, trong quá trình sản xuất, kinh doanh, vì những lí do khách quan mà dẫn đến doanh nghiệp có sự thay đổi như chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp, chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp,… Sự thay đổi này kéo theo sự thay đổi về tổ chức và quản lí lao động, vì vậy những cam kết trong thoả ước lao động tập thể về cơ bản không còn phù hợp. Khi đó, đòi hỏi các bên phải xem xét, lựa chọn việc tiếp tục thực hiện thoả ước lao động tập thể hoặc sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể hoặc thương lượng để kí kết thoả ước lao động tập thể mới.

Thoả ước lao động tập thể hết hiệu lực khi hết thời hạn của thoả ước và các bên không thoả thuận kéo dài thời hạn của thoả ước. Trường hợp các bên thoả thuận kéo dài thời hạn của thoả ước lao động tập thể hoặc kí kết thoả ước lao động tập thể mới thì trong thời hạn 90 ngày trước ngày thoả ước lao động tập thể hết hạn, các bên thương lượng để kéo dài thời hạn của thoả ước lao động tập thể hoặc ký kết thoả ước lao động tập thể mới. Khi thoả ước lao động tập thể hết hạn mà các bên vẫn tiếp tục thương lượng thì thoả ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 ngày kể từ ngày thoả ước lao động tập thể hết hạn, trừ trường họp các bên cỏ thoả thuận khác (Điều 83 Bộ luật lao động năm 2019).

CHƯƠNG 5: CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG

Câu 1: Nêu khái niệm và bản chất của tiền lương đối với người lao động.

Khái niệm:

Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập có thể biểu hiện được bằng tiền và được ấn định bằng thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, hoặc bằng pháp luật do người sử dụng lao động phải trả cho người lao động theo hợp đồng lao động cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện, hoặc những dịch vụ đã làm hoặc sẽ phải làm.

Bản chất:

Theo quan điểm của Chủ nghĩa Mác – Lênin, tiền lương là một phần thu nhập quốc dân biểu hiện bằng tiền mà người lao động nhận được để bù đắp cho sức lao động đã bỏ ra tuỳ theo số lượng và chất lượng của người lao động đó. Như vậy tiền lương là một phần giá trị mới sáng tạo ra được phân phối cho người lao động để tái sản xuất sức lao động của mình. Tiền lương dưới CNXH là một bộ phận của thu nhập quốc dân được Nhà nước phân phối cho người lao động nên nó chịu ảnh hưởng của một loạt nhân tố: Trình độ phát triển sản xuất, quan hệ giữa tích luỹ và tiêu dùng trong từng thời kỳ và chính sách của Nhà nước thực hiện các nhiệm vụ kinh tế chính trị trong thời kỳ đó. Một nền kinh tế còn nghèo nàn lạc hậu, các phương tiện sản xuất chưa tiên tiến, trình độ lao động chưa cao, hiệu quả sản xuất kinh doanh còn thấp thì tiền lương chưa thể cao được. Mặt khác, lúc đó thu nhập quốc dân chưa đủ để đáp ứng nhu cầu cao về tiền lương của toàn xã hội. Mà thu nhập quốc dân lại phụ thuộc vào hai yếu tố đó là: Số lượng lao động trong khu vực sản xuất vật chất và năng suất lao động bình quân của khối sản xuất vật chất. Vì vậy, tiền lương chỉ được tăng lên trên cơ sở tăng số lượng lao động trong khu vực sản xuất và tăng năng xuất lao động của khối này.

Câu 2: Nêu đặc điểm của tiền lương.

Thứ nhất, tiền lương là khoản tiền trả cho lao động sống. Với nhận thức khách thể của quan hệ pháp luật lao động là sức lao động của NLĐ trong quá trình lao động ( hay còn gọi là lao động sống) thì tiền lương là khoản tiền trả cho quá trình lao động của NLĐ là hệ quả của nhận thức này. Trên thực tế, việc thanh toán lương thưởng được thực hiện định kì theo thời gian làm việc của NLĐ. Quan hệ lao động thường có tính ổn định, lâu dài, từ đó yêu cầu đặt ra là NLĐ phải được định kỳ thanh toán lương để đảm bảo cho cuộc sống hàng ngày của bản thân và gia đình đồng thời tái sản xuất sức lao động, duy trì sức khỏe sẵn sàng làm việc, phục vụ NSDLĐ, nhà nước và xã hội.

Thứ hai, chủ thể có trách nhiệm trả lương là người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động là một trong hai chủ thể của hợp đồng lao động. Người sử dụng lao động thực hiện nghĩa vụ trả lương cho người lao động khi người lao động thực hiện các công việc được quy định trong hợp đồng lao động và pháp luật. Tuy nhiên, ở vị trí chủ thể có tiền và trả tiền cho người lao động, người sở hữu lao động luôn có nhiều ưu thế hơn trong quan hệ lao động, do đó pháp luật phải có nhiều quy định để hạn chế ưu thế của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động nói chung và vấn đề tiền lương nói riêng. Người sử dụng lao động phải trả lương theo nguyên tắc nhất quán, công khai, minh bạch, rõ ràng, thể hiện qua bảng lương, thang lương. Đồng thời người sử dụng lao động phải tuân thủ hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, mức lương tối thiểu theo quy định của pháp luật, được ghi rõ trong hợp đồng lao động hoặc thỏa ước lao động.

Thứ ba, chủ thể nhận lương là người lao động Người lao động là một trong hai chủ thể của hợp đồng lao động. Thực hiện các công việc để được lợi ích chính là tiền lương theo hợp đồng lao động. Khoản tiền lương này người lao động dùng để tri trả cho hoạt động sống của bản thân và gia đình. Chính vì điều đó, tiền lương đóng vai trò vô cùng quan trọng trong hệ thống xã hội, nếu người lao động không nhận được tiền lương đúng thời hạn, không chỉ chính họ không thể duy trì cuộc sống, xã hội cũng không thể duy trì cân bằng. Mối quan hệ lao động tồn tại lâu dài, nên người lao động cần phải được trả lương theo kỳ, theo giai đoạn hoặc vào thời điểm đúng mà người lao động cho rằng có thể đủ để họ trang trải cho bản thân và gia đình. Điều đó dẫn đến sự khác biệt giữa tiền lương và các khoản tiền giao dịch khác.

Thứ tư, tiền lương trong quan hệ lao động chịu sự điều chỉnh chặt chẽ của pháp luật. Tiền lương là mấu chốt trong quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Do đó, đây là một vấn đề dễ xảy ra tranh chấp và bất đồng giữa các chủ thể trong quan hệ lao động. Vì vậy, pháp luật các nước luôn phải quy định về tiền lương từ rất sớm. Tại Việt Nam, từ thời Gia Long đã có điều luật: “Thuê mướn nhân công, trả tiền công trong hạn năm” (Điều 283 Hoàng Việt luật lệ). Ngày nay, pháp luật quy định về tiền lương tương đối chặt chẽ, Bộ luật lao động 2019 và các văn bản liên quan quy định về khái niệm, mức lương hợp lý, nguyên tắc trả lương, thời hạn trả lương, hình thức trả lương, khấu trừ lương,… Ngoài ra, còn một số văn bản do địa phương ban hành quy định mức lương tối thiểu vùng (Hiện nay Bộ luật lao động năm 2019 không quy định mức lương tối thiểu ngành).

Câu 3: Nêu khái niệm và vai trò của tiền lương tối thiểu.

Khái niệm

Theo quy định tại khoản 1 Điều 91 BLLĐ 2019 thì: “Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế-xã hội”.

Như vậy, quy định này đề cập mức tiền lương tối thiểu được nhận diện, xác định với những đặc điểm như:

1) Được xác định tương ứng với trình độ lao động giản đơn nhất, chưa qua đào tạo nghề;

2) Tương ứng với cường độ lao động nhẹ nhàng nhất, không đòi hỏi tiêu hao nhiều năng lượng, thần kinh, cơ bắp;

3) Tương ứng với môi trường và điều kiện lao động bình thường;

4) Bảo đảm nhu cầu tiêu dùng ở mức độ tối thiểu cần thiết cho bản thân người lao động;

5) Phù hợp với giá sinh hoạt ở vùng và điều kiện kinh tế – xã hộ

Vai trò của tiền lương tối thiểu

Việc quy định tiền lương tối thiểu là cơ sở để xác định tiền lương thực tế của người lao động được người sử dụng lao động trả dựa trên tính chất công việc, điều kiện lao động.Tiền lương tối thiểu còn có tác động lớn đến điều kiện kinh tế – xã hội, đến cung, cầu, tình trạng lạm phát và quá trình công nghiệp hoá đất nước và có vị trí đặc biệt bởi nó là mức “sàn”, là cơ sở để xác định các nội dung khác trong chế độ tiền lương. Vị trí đặc biệt quan trọng của tiền lương tối thiểu được thể hiện ở chỗ:

Thứ nhất, tiền lương tối thiểu là cơ sở để Nhà nước và người sử dụng lao động xác định các thang, bảng lương phù hợp với đơn vị mình.

Thứ hai, tiền lương tối thiểu là cơ sở để tính toán các khoản phụ cấp và thưởng trả cho người lao động.

Thứ ba, tiền lương tối thiểu là cơ sở để thực hiện một số chế độ bảo hiểm xã hội và chế độ ưu đãi xã hội đối với người có công.

Tiền lương tối thiểu có vai trò rất quan trọng, cụ thể:

– Tiền lương tối thiểu là sự đảm bảo có tính pháp lý của Nhà nước đối với người lao động trong mọi ngành nghề, khu vực có tồn tại quan hệ lao động, đảm bảo đời sống tối thiểu cho họ phù hợp với khả năng của nền kinh tế.

– Tiền lương tối thiểu còn là công cụ điều tiết của Nhà nước trên phạm vi toàn xã hội và trong từng cơ sở kinh tế.

– Tiền lương tối thiểu loại bỏ sự bóc lột có thể xảy ra đối với người làm công ăn lương trước sức ép của thị trường. Trong điều kiện nền kinh tế thị trường, sức lao động được coi là một loại hàng hoá và cũng được tự do mua bán theo thoả thuận của người lao động và người sử dụng lao động. Hiện nay, tình trạng thất nghiệp còn cao, cung lao động nhiều hơn cầu lao động, là điều kiện để người sử dụng lao động có cơ sở gây sức ép với người lao động, trả cho họ một mức lương thấp hơn mức lương họ đáng được hưởng. Việc quy định tiền lương tối thiểu giới hạn rõ hành vi của người sử dụng lao động trong việc trả lương, bảo đảm sự cân bằng và bảo vệ người lao động khỏi sự bóc lột trước sức ép của thị trường.

– Tiền lương tối thiểu bảo vệ sức mua cho các mức tiền lương trước sự gia tăng của lạm phát và các yếu tố kinh tế khác.

– Tiền lương tối thiểu phòng ngừa xung đột, tranh chấp lao động. Sự xác định thoả đáng các mức tiền lương tối thiểu có thể xoá bỏ một trong những nguyên nhân gây nên xung đột giữa chủ và thợ để thúc đẩy kinh tế phát triển.

Câu 4: Trình bày các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương.

Nhóm nhân tố thuộc thị trường lao động: Cung – cầu lao động ảnh hưởng trực tiếp đến tiền lương

+ Khi cung về lao động lớn hơn cầu về lao động thì tiền lương có xu hướng giảm, khi cung về lao động nhỏ hơn cầu về lao động thì tiền lương có xu hướng tăng, còn khi cung về lao động bằng với cầu lao động thì thị trường lao động đạt tới sự cân bằng. Tiền lương lúc này là tiền lương cân bằng, mức tiền lương này bị phá vỡ khi các nhân tố ảnh hưởng tới cung cầu về lao động thay đổi như (năng suất biên của lao động, giá cả của hàng hoá, dịch vụ …).

+ Khi chi phí sinh hoạt thay đổi, do giá cả hàng hoá, dịch vụ thay đổi sẽ kéo theo tiền lương thực tế thay đổi. Cụ thể khi chi phí sinh hoạt tăng thì tiền lương thực tế sẽ giảm. Như vậy buộc các đơn vị, các doanh nghiệp phải tăng tiền lương danh nghĩa cho công nhân để đảm bảo ổn định cuộc sống cho người lao động, đảm bảo tiền lương thực tế không bị giảm.

+ Trên thị trường luôn tồn tại sự chênh lệch tiền lương giữa các khu vực tư nhân, Nhà nước, liên doanh … chênh lệch giữa các ngành, giữa các công việc có mức độ hấp dẫn khác nhau, yêu cầu về trình độ lao động cũng khác nhau. Do vậy, Nhà nước cần có những biện pháp điều tiết tiền lương cho hợp lý.

Nhóm nhân tố thuộc môi trường doanh nghiệp

+ Các chính sách của doanh nghiệp: các chính sách lương, phụ cấp, giá thành…được áp dụng triệt để phù hợp sẽ thúc đẩy lao động nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, trực tiếp tăng thu nhập cho bản thân.

+ Khả năng tài chính của doanh nghiệp ảnh hưởng mạnh tới tiền lương. Với doanh nghiệp có khối lượng vốn lớn thì khả năng chi trả tiền lương cho người lao động sẽ thuận tiện dễ dàng. Còn ngược lại nếu khả năng tài chính không vững thì tiền lương của người lao động sẽ rất bấp bênh.

+ Cơ cấu tổ chức hợp lý hay bất hợp lý cũng ảnh hưởng ít nhiều đến tiền lương. Việc quản lý được thực hiện như thế nào, sắp xếp đội ngũ lao động ra sao để giám sát và đề ra những biện pháp kích thích sự sáng tạo trong sản xuất của người lao động để tăng hiệu quả, năng suất lao động góp phần tăng tiền lương.

Nhóm nhân tố thuộc bản thân người lao động

+ Trình độ lao động: Với lao động có trình độ cao thì sẽ có được thu nhập cao hơn so với lao động có trình độ thấp hơn bởi để đạt được trình độ đó người lao động phải bỏ ra một khoản chi phí tương đối cho việc đào tạo đó. Có thể đào tạo dài hạn ở trường lớp cũng có thể đào tạo tại doanh nghiệp. Để làm được những công việc đòi hỏi phải có hàm lượng kiến thức, trình độ cao mới thực hiện được, đem lại hiệu quả kinh tế cao cho doanh nghiệp thì việc hưởng lương cao là tất yếu.

+ Thâm niên công tác và kinh nghiệm làm việc thường đi đôi với nhau. Một người qua nhiều năm công tác sẽ đúc rút được nhiều kinh nghiệm, hạn chế được những rủi ro có thể xảy ra trong công việc, nâng cao bản lĩnh trách nhiệm của mình trước công việc đạt năng suất chất lượng cao vì thế mà thu nhập của họ sẽ ngày càng tăng lên.

+ Mức độ hoàn thành công việc nhanh hay chậm, đảm bảo chất lượng hay không đều ảnh hưởng ngay đến tiền lương của người lao động.

Nhóm nhân tố thuộc giá trị công việc

+ Mức hấp dẫn của công việc: công việc có sức hấp dẫn cao thu hút được nhiều lao động, khi đó doanh nghiệp sẽ không bị sức ép tăng lương, ngược lại với công việc kém hấp dẫn để thu hút được lao động doanh nghiệp phải có biện pháp đặt mức lương cao hơn.

+ Mức độ phức tạp của công việc: Với độ phức tạp của công việc càng cao thì định mức tiền lương cho công việc đó càng cao. Độ phức tạp của công việc có thể là những khó khăn về trình độ kỹ thuật, khó khăn về điều kiện làm việc, mức độ nguy hiểm cho người thực hiện do đó mà tiền lương sẽ cao hơn so với công việc giản đơn.

+ Điều kiện thực hiện công việc: tức là để thực hiện công việc cần xác định phần việc phải làm, tiêu chuẩn cụ thể để thực hiện công việc, cách thức làm việc với máy móc, môi trường thực hiện khó khăn hay dễ dàng đều quyết định đến tiền lương.

+ Yêu cầu của công việc đối với người thực hiện là cần thiết, rất cần thiết hay chỉ là mong muốn mà doanh nghiệp có quy định mức lương phù hợp.

Các nhân tố khác: Ở đâu có sự phân biệt đối xử về màu da, giới tính, độ tuổi, thành thị và nông thôn, ở đó có sự chênh lệch về tiền lương rất lớn, không phản ánh được mức lao động thực tế của người lao động đã bỏ ra, không đảm bảo nguyên tắc trả lương nào cả nhưng trên thực tế vẫn tồn tại.

Câu 5: Nêu vai trò của tiền lương đối với người lao động.

Chức năng tái sản xuất sức lao động

Cùng với quá trình tái sản xuất của cải vật chất, sức lao động cũng cần phải được tái tạo. Trong các hình thái kinh tế xã hội khác nhau việc tái sản xuất sức lao động có sự khác nhau. Sự khác nhau này thể hiện bởi quan hệ sản xuất thống trị.

Song nhìn bao quát công đoạn tái sản xuất sức lao động xảy ra trong lịch sử thể hiện rõ sự tiến bộ của xã hội. Sự tiến bộ này gắn liền với sự tác động mãnh liệt và sâu sắc của những thành tựu khoa học – kỹ thuật mà nhân loại sáng tạo ra. Chính nó đã làm cho sức lao động được tái sản xuất ngày càng tăng cả về số lượng và cả về chất lượng.

Công dụng điều chỉnh lao động

Trong lúc thực hiện chiến lược phát triển cân đối giữa các ngành, nghề ở các vùng trên toàn quốc, nhà nước thường thông qua hệ thống thang bảng lương, các chế độ phụ cấp cho từng ngành nghề, từng vùng để làm công cụ điều chỉnh lao động. Nhờ đó tiền lương đã góp một phần tạo ra một cơ cấu hợp lý giúp cho sự phát triển của xã hội.

Công dụng thước đo hao phí lao động xã hội

Khi tiền lương được trả cho người lao động ngang với giá trị sức lao động mà họ bỏ ra trong quá trình thực hiện công việc thì xã hội có thể nắm rõ ràng chuẩn xác hao phí lao động của tập thể cộng đồng thông qua tổng quỹ lương cho toàn thể người lao động.

CHƯƠNG 6: THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Câu 1: Nêu khái niệm và ý nghĩa của thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Khái niệm

Trong khoa học kinh tế lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được xem xét chủ yếu dưới góc độ của việc tổ chức quá trình lao động với việc đặt trong mối quan hệ hữu cơ với năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động. Theo đó, thời giờ làm việc là khoảng thời gian cần và đủ để người lao động hoàn thành định mức lao động hoặc khối lượng công việc đã được giao. Còn thời giờ nghỉ ngơi là khoảng thời gian cần thiết để người lao động tái sản xuất sức lao động đã hao phí nhằm đảm bảo quá trình lao động được diễn ra liên tục.

Trong khoa học luật lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được xem xét như là một chế định của luật lao động, thể hiện nguyên tắc bảo vệ người lao động. Thời giờ làm việc được hiểu là khoảng thời gian do pháp luật quy định mà người lao động phải có mặt tại địa điểm làm việc và thực hiện những nhiệm vụ được giao phù hợp với nội quy lao động của đơn vị, điều lệ doanh nghiệp và hợp đồng lao động. Thời giờ nghỉ ngơi là thời gian người lao động không phải thực hiện nghĩa vụ lao động và có quyền sử dụng thời gian này theo ý mình.

Ý nghĩa của việc quy định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Việc quy định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động không chỉ  có ý nghĩa với người lao động mà còn có ý nghĩa đối với người sử dụng lao động và Nhà nước.

– Đối với người lao động, việc quy định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi có hai ý nghĩa cơ bản:

Thứ nhất, đảm bảo cho người lao động có điều kiện thực hiện đầy đủ nghĩa vụ lao động, đồng thời làm căn cứ cho việc hưởng thụ tiền lương, thưởng…

Thứ hai, có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo hộ lao động, đảm bảo quyền nghỉ ngơi của người lao động. Vì mục đích lợi nhuận, người sử dụng lao động thường có xu hướng tận dụng, kéo dài thời gian làm việc để triệt để khai thác sức lao động của người lao động, đem lại lợi nhuận cao nhất. Việc quy định thời giờ làm việc ở mức tối đa, thời giờ nghỉ ngơi tối thiểu hoặc rút ngắn thời giờ làm việc với một số đối tượng có ý nghĩa nhằm tránh sự lạm dụng sức lao động, đảm bảo tái sản xuất sức lao động, hạn chế tai nạn lao động…

– Đối với người sử dụng lao động, quy định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi giúp họ xây dựng kế hoạch tổ chức sản xuất, sử dụng lao động hợp lí, khoa học, từ đó hoàn thành được mục tiêu sản xuất kinh doanh đã đề ra. Căn cứ vào khối lượng công việc, tổng quỹ thời gian cần thiết để hoàn thành và số thời gian làm việc pháp luật quy định với mỗi người lao động mà người sử dụng lao động xây dựng định mức lao động, xác định được chi phí nhân công và bố trí sử dụng lao động linh hoạt, hợp lí, đảm bảo hiệu quả cao nhất. Mặt khác, đây cũng là cơ sở pháp lí cho người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lí, điều hành, giám sát lao động và xử lí kỉ luật lao động.

– Đối với Nhà nước, việc quy định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi không chỉ thể hiện chức năng, nhiệm vụ quan trọng trong việc tổ chức, điều hành hoạt động lao động xã hội mà còn thể hiện rõ thái độ của Nhà nước đối với lực lượng lao động. Ở khía cạnh khác, quy định về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi còn phần nào cho thấy trình độ phát triển, điều kiện kinh tế của quốc gia và tính ưu việt của chế độ xã hội.

Câu 2: Trình bày các loại thời giờ làm việc theo quy định của pháp luật lao động hiện nay.

Thời giờ làm việc bình thường

Thời giờ làm việc bình thường được quy định trên cơ sở tiêu chuẩn hoá thời giờ làm việc biểu hiện bằng việc quy định số giờ làm việc trong một ngày đêm, một tuần lễ hoặc số ngày làm việc một tháng, một năm. Trong đó, việc tiêu chuẩn hoá ngày làm việc, tuần làm việc là quan trọng nhất, là cơ sở để dễ dàng trả công lao động và xác định tính hợp pháp của các thoả thuận về thời giờ làm việc. Thời giờ làm việc bình thường chính là việc quy định độ dài thời gian làm việc của người lao động trong một ngày đêm (24 giờ) và số giờ hoặc ngày làm việc trong 1 tuần lễ tương ứng với 7 ngày.

Ở Việt Nam, bằng việc quy định khung tối đa, thời giờ làm việc của người lao động được xác định ‘‘không quá 8 giờ trong một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần” (khoản 1 Điều 105 Bộ luật lao động năm 2019). Trong trường hợp quy định thời gian làm việc theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong một ngày nhưng không quá 48 giờ trong một tuần. Để đảm bảo hơn nữa quyền nghỉ ngơi của người lao động, Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ.

Đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc một số đối tượng lao động có đặc điểm riêng như phụ nữ có thai, lao động chưa thành niên, cao tuổi… thì thời giờ làm việc được rút ngắn hơn thời giờ làm việc bình thường mà người lao động vẫn hưởng nguyên lương. Những đối tượng áp dụng thời giờ làm việc rút ngắn được giảm từ 1 đến 4 giờ làm việc mỗi ngày tuỳ từng trường hợp cụ thể. Chẳng hạn người lao động làm công việc nặng nhọc độc hại, nguy hiểm theo danh mục thì thời gian làm việc tối đa không quá 6giờ/ngày, lao động nữ làm công việc nặng nhọc độc hại, mang thai từ tháng thứ 7 trở lên được giảm bớt 1 giờ làm việc/ngày, trong thời gian lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ 60 phút/ngày (khoản 4 Điều 137 Bộ luật lao động năm 2019). Đối với lao động dưới 15 tuổi thời giờ làm việc không quá 4 giờ/ngày và 20 giờ/tuần (khoản 1 Điều 146 Bộ luật lao động năm 2019). Người lao động cao tuổi có quyền thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian (khoản 2 Điều 148 Bộ luật lao động năm 2019).

Thời giờ làm thêm

Thời giờ làm thêm là thời giờ làm việc của người lao động ngoài phạm vi thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thoả ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động, do người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận. Về hình thức thì việc quy định làm thêm giờ mâu thuẫn với ý nghĩa và nguyên tắc bảo vệ người lao động, song làm thêm giờ cũng được nhìn nhận như một nhu cầu tất yếu, khách quan vì lợi ích của cả hai bên chủ thể trong quan hệ lao động. Do vậy, pháp luật lao động Việt Nam cũng như hầu hết pháp luật các nước cũng đều quy định thời giờ làm thêm nhưng gắn liền với những điều kiện khắt khe, nhằm tránh sự lạm dụng từ người sử dụng lao động. Những quy định về thời giờ làm thêm tập trung vào điều kiện làm thêm, số giờ được phép huy động làm thêm, lương làm thêm và các trường họp không được phép huy động làm thêm.

Khi tổ chức làm thêm cho người lao động thì người sử dụng lao động phải thoả thuận với người lao động và phải đảm bảo số thời giờ làm thêm quy định trong ngày, tuần, các quy định về thời giờ nghỉ ngơi, các quy định về cấm hoặc hạn chế làm thêm giờ đối với một số đối tượng và đảm bảo chế độ trả lương làm thêm giờ cho người lao động. Người sử dụng lao động không được phép huy động làm thêm giờ đối với phụ nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, người lao động khuyết tật đã bị suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên. Đối với người lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động chỉ được phép huy động làm thêm giờ trong một số ngành nghề, công việc do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định.

Thời giờ làm việc ban đêm

Thời giờ làm việc ban đêm là khoảng thời gian làm việc được ấn định tuỳ theo vùng khí hậu, yếu tố khí hậu có ảnh hưởng đến độ dài thời gian của đêm. Ở Việt Nam, do những ảnh hưởng nhất định của làm đêm đối với sức khoẻ của người lao động nên pháp luật Việt Nam quy định hạn chế làm đêm với một số đối tượng, nhất là với lao động nữ và người chưa thành niên; những đối tượng cấm hoặc hạn chế huy động làm thêm giờ cũng chính là những đối tượng cấm hoặc hạn chế làm đêm (các điều 137,144, 160 Bộ luật lao động năm 2019).

Thời giờ làm việc linh hoạt

Thời giờ làm việc linh hoạt là khái niệm tương đối mới ở Việt Nam. Theo đó, thời giờ làm việc linh hoạt chính là việc quy định các hình thức tổ chức lao động mà trong đó có sự khác nhau về độ dài và thời điểm làm việc của người lao động so với thời gian làm việc thông thường đã được quy định theo ngày, tuần, tháng, năm làm việc. Ở Việt Nam, thời giờ làm việc linh hoạt được quy định đối với một số trường hợp tạo điều kiện vận dụng thời giờ làm việc linh hoạt như đối với những người lao động làm việc theo hợp đồng không trọn thời gian (Điều 148 Bộ luật lao động năm 2019), nhận công việc về nhà làm (Điều 167 Bộ luật lao động năm 2019), khuyến khích người sử dụng lao động áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt với lao động nữ (Điều 135 Bộ luật lao động năm 2019)…

CHƯƠNG 7: BẢO HỘ LAO ĐỘNG

Câu 1: Trình bày khái niệm và đặc điểm của bảo hộ lao động.

Khái niệm

Theo nghĩa rộng, bảo hộ lao động được hiểu là tổng hợp các quy định về việc bảo hộ người lao động khi tham gia quá trình lao động nhằm đảm bảo tốt nhất các quyền và lợi ích của người lao động.

Theo nghĩa hẹp, bảo hộ lao động được hiểu là những quy định của nhà nước liên quan đến việc bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và các chế độ lao động khác.

Đặc điểm

Thứ nhất, bảo hộ lao động là hoạt động mang tính chất kỹ thuật đặc thù do sự phát triển của bảo hộ lao động gắn liền với công nghệ sản xuất. Việc khắc phục những yếu tố nguy hiểm, độc hại trong quá trình lao động phải gắn với việc thực hiện các biện pháp mang tính khoa học, kỹ thuật. Chính vì vậy, các quy phạm pháp luật về bảo hộ lao động không chỉ mang tính chất pháp lý thuần túy mà còn có tính kỹ thuật. Các tiêu chuẩn an toàn lao động và vệ sinh lao động (như ánh sáng, độ ẩm, tiếng ồn, nồng độ bụi,…) được quy định trong các văn bản pháp luật và bắt buộc thực hiện đối với các doanh nghiệp đều là kết quả nghiên cứu của ngành khoa học được thể chế hóa thành các quy phạm pháp luật có tính chất bắt buộc.

Thứ hai, phần lớn các quy định về bảo hộ lao động hoặc liên quan đến hoạt động bảo hộ lao động đều có tính chất “ bắt buộc cứng’’ nhằm hạn chế những haaik qỉa nghiêm trọng của việc không tuân thủ đúng các quy trình an toàn, vệ sinh lao động. Trừ một số quy định có thể thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức tối thiểu do pháp luật quy định ( như vấn đề bồi dưỡng bằng hiện vật hay phụ cấp nặng nhọc, độc hại…), đa số các quy định về bảo hộ lao động đều bắt buộc các chủ thể phải thực hiện đúng các thông số kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động cho phép. Việc không thực hiện đúng và đầy đủ các quy định bị coi là vi phạm pháp luật và phải chịu các chế tài tương ứng.

Thứ ba, bảo hộ lao động là hoạt động được thực hiện bởi đông đảo NLĐ và NSDLĐ. NLĐ trực tiếp làm việc và tiếp xúc với các máy móc, thiết bị trong quá trình lao động nên họ là người có khả năng phát hiện các yếu tố nguy hiểm, độc hại, đề xuất hoặc tự mình giải quyết để phòng ngừa các tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Do đó cần vận động, tổ chức, thu hút sự tham gia đông đảo của NLĐ và NSDLĐ trong việc tiến hành các hoạt động bảo hộ lao động. Bên cạnh việc quy định quyền và nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ, pháp luật cần xác định trách nhiệm của các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội nghề nghiệp có liên quan trong lĩnh vực bảo hộ lao động.

Câu 2: Nêu khái niệm và nguyên tắc chung về an toàn lao động trong sản xuất.

Khái niệm

An toàn lao động là giải pháp phòng, chống tác động của các yếu tố nguy hiểm nhằm bảo đảm không xảy ra thương tật, tử vong đối với con người trong quá trình lao động. Hay nói cách khác an toàn lao động chính là giải pháp để không xảy ra tai nạn trong quá trình lao động.

Nguyên tắc chung về an toàn lao động trong sản xuất

– Phòng tránh tai nạn luôn tốt hơn là giải quyết hậu quả sau khi tai nạn đã sảy ra.

– Cảm nhận được nguy cơ tiềm ẩn thì nên phòng tránh trước khi tiến hành làm việc.

– Sử dụng trang bị , dụng cụ bảo hộ cá nhân trong mọi công việc.

– Tuân thủ đúng các hướng dẫn về an toàn khi sử dụng đi kèm với máy móc và dụng cụ.

– Tuân thủ các qui tắc an toàn khi sử dụng điện và các dụng cụ điện.

– Kiểm tra chất lượng của dụng cụ va máy móc mà mình sẽ sử dụng trước khi làm việc.

– Đảm bảo khu vực làm việc được gọn gàng, không có những vật hay yếu tố có thể gây ra nguy hiểm trong quá trình làm việc.

Câu 3: Nêu các hành vi bị cấm trong an toàn lao động.

Các hành vi bị cấm trong an toàn lao động là:

– Che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; không thực hiện các yêu cầu, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động gây tổn hại hoặc có nguy cơ gây tổn hại đến người, tài sản, môi trường; buộc người lao động phải làm việc hoặc không được rời khỏi nơi làm việc khi có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng sức khỏe, tính mạng của họ hoặc buộc người lao động tiếp tục làm việc khi các nguy cơ đó chưa được khắc phục.

– Trốn đóng, chậm đóng tiền bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; chiếm dụng tiền đóng, hưởng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; gian lận, giả mạo hồ sơ trong việc thực hiện bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; không chi trả chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động; quản lý, sử dụng Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không đúng quy định của pháp luật; truy cập, khai thác trái pháp luật cơ sở dữ liệu về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

– Sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động không được kiểm định hoặc kết quả kiểm định không đạt yêu cầu hoặc không có nguồn gốc, xuất xứ rõ ràng, hết hạn sử dụng, không bảo đảm chất lượng, gây ô nhiễm môi trường.

– Gian lận trong các hoạt động kiểm định, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, quan trắc môi trường lao động, giám định y khoa để xác định mức suy giảm khả năng lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; cản trở, gây khó khăn hoặc làm thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng về an toàn, vệ sinh lao động của người lao động, người sử dụng lao động.

– Phân biệt đối xử về giới trong bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; phân biệt đối xử vì lý do người lao động từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình; phân biệt đối xử vì lý do đã thực hiện công việc, nhiệm vụ bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại cơ sở của người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động, an toàn, vệ sinh viên, người làm công tác y tế.

– Sử dụng lao động hoặc làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động khi chưa được huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động.

– Trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật.

Câu 4: Nêu trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc:

– Bảo đảm nơi làm việc phải đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại khác được quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan và định kỳ kiểm tra, đo lường các yếu tố đó; bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế.

– Bảo đảm máy, thiết bị, vật tư, chất được sử dụng, vận hành, bảo trì, bảo quản tại nơi làm việc theo quy chuẩn kỹ thuật về an toàn, vệ sinh lao động, hoặc đạt các tiêu chuẩn kỹ thuật về an toàn, vệ sinh lao động đã được công bố, áp dụng và theo nội quy, quy trình bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

– Trang cấp đầy đủ cho người lao động các phương tiện bảo vệ cá nhân khi thực hiện công việc có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại; trang bị các thiết bị an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

– Hằng năm hoặc khi cần thiết, tổ chức kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc để tiến hành các biện pháp về công nghệ, kỹ thuật nhằm loại trừ, giảm thiểu yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

– Định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, vật tư, chất, nhà xưởng, kho tàng.

– Phải có biển cảnh báo, bảng chỉ dẫn bằng tiếng Việt và ngôn ngữ phổ biến của người lao động về an toàn, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, vật tư và chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc, nơi lưu giữ, bảo quản, sử dụng và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy.

– Tuyên truyền, phổ biến hoặc huấn luyện cho người lao động quy định, nội quy, quy trình về an toàn, vệ sinh lao động, biện pháp phòng, chống yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao.

– Xây dựng, ban hành kế hoạch xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp tại nơi làm việc; tổ chức xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp, lực lượng ứng cứu và báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ hoặc khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc vượt ra khỏi khả năng kiểm soát của người sử dụng lao động.

Câu 5: Nêu quyền và nghĩa vụ về an toàn vệ sinh lao động của người lao động.

Quyền của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động

– Được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn, vệ sinh lao động; yêu cầu người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh lao động trong quá trình lao động, tại nơi làm việc;

– Được cung cấp thông tin đầy đủ về các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc và những biện pháp phòng, chống; được đào tạo, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động;

– Được thực hiện chế độ bảo hộ lao động, chăm sóc sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp; được người sử dụng lao động đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp,…

– Yêu cầu người sử dụng lao động bố trí công việc phù hợp sau khi điều trị ổn định do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

– Từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc mà vẫn được trả đủ tiền lương và không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình nhưng phải báo ngay cho người quản lý trực tiếp để có phương án xử lý

– Khiếu nại, tố cáo hoặc khởi kiện theo quy định của pháp luật.

Nghĩa vụ của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động

– Chấp hành nội quy, quy trình và biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc; tuân thủ các giao kết về an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể;

– Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp; các thiết bị bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;

– Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ xảy ra sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp; chủ động tham gia cấp cứu, khắc phục sự cố, tai nạn lao động theo phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp hoặc khi có lệnh của người sử dụng lao động hoặc cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Câu 6: Nêu quyền và nghĩa vụ về an toàn, vệ sinh lao động của người sử dụng lao động.

Quyền của người sử dụng lao động

– Yêu cầu người lao động phải chấp hành các nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;

– Khen thưởng người lao động chấp hành tốt và kỷ luật người lao động vi phạm trong việc thực hiện an toàn, vệ sinh lao động;

– Khiếu nại, tố cáo hoặc khởi kiện theo quy định của pháp luật;

– Huy động người lao động tham gia ứng cứu khẩn cấp, khắc phục sự cố, tai nạn lao động.

Nghĩa vụ của người sử dụng lao động

– Xây dựng, tổ chức thực hiện và chủ động phối hợp với các cơ quan, tổ chức trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc thuộc phạm vi trách nhiệm của mình cho người lao động và những người có liên quan; đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động;

– Tổ chức huấn luyện, hướng dẫn các quy định, nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; trang bị đầy đủ phương tiện, công cụ lao động bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện việc chăm sóc sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp; thực hiện đầy đủ chế độ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động;

– Không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc hoặc trở lại nơi làm việc khi có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của người lao động;

– Cử người giám sát, kiểm tra việc thực hiện nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật;

– Bố trí bộ phận hoặc người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động; phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên; phân định trách nhiệm và giao quyền hạn về công tác an toàn, vệ sinh lao động;

– Thực hiện việc khai báo, điều tra, thống kê, báo cáo tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng; thống kê, báo cáo tình hình thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động; chấp hành quyết định của thanh tra chuyên ngành về an toàn, vệ sinh lao động;

Câu 7: Nêu ý nghĩa của việc quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Quy định vấn đề về an toàn lao động và vệ sinh lao động thành một chế định trong luật lao động có ý nghĩa quan trọng sau:

Thứ nhât, quy định này biểu hiện sự quan tâm của nhà nước đối với vấn đề về bảo đảm sức khỏe làm việc lâu dài cho người lao động, giúp cho người lao động được làm việc trong điều kiện, môi trường lao động an toàn.

Thứ hai, các quy định về đảm bảo an toàn lao động và vệ sinh lao động trong doanh nghiệp phản ánh nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với người lao động trong vấn đề bảo đảm sức khỏe cho người lao động. Ví dụ: việc trang bị các phương tiện che chắn trong điều kiện có tiếng ồn, bụi…

Thứ ba, quy định về đảm bảo an toàn vệ sinh lao động nhằm đảm bảo các điều kiện vật chất và tinh thần cho người lao động thực hiện tốt nghĩa vụ lao động của mình. Cụ thể, việc tuân theo các quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động đòi hỏi người sử dụng lao động trong quá trình sử dụng lao động phải đảm bảo các điều kiện này (Ví dụ: trang bị đồ bảo hộ lao động, thực hiện các chế độ phụ cấp…).

Câu 8: Phân tích các nguyên tắc của an toàn lao động và vệ sinh lao động

.

Việc thực hiện an toàn lao động và vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp phải tuân thủ theo các nguyên tắc sau đây:

Nhà nước quy định nghiêm ngặt chế độ an toàn lao động, vệ sinh lao động

An toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan trực tiếp đến đến sức khỏe và tính mạng của người lao động. Xuất phát từ tầm quan trọng này mà Nhà nước đã quy định nghiêm ngặt chế độ bảo hộ lao động từ khâu ban hành văn bản pháp luật đến tổ chức thực hiện và xử lý vi phạm. Nhà nước giao cho cơ quan có thẩm quyền lập chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động; ban hành hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm, về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Các đơn vị sử dụng lao động có nghĩa vụ cụ thể hóa các quy định này cho phù hợp với đơn vị mình và nghiêm chỉnh tuân thủ các quy định này. Trong số 6 nhiệm vụ của thanh tra lao động thì nhiệm vụ thanh tra việc chấp hành an toàn lao động, vệ sinh lao động được xếp hàng đầu.

Có thể nói trong số các chế định của pháp luật lao động, chế định về an toàn lao động, vệ sinh lao động có tính chất bắt buộc cao mà các chủ thể hầu như ít được thỏa thuận như các chế định khác.

Thực hiện toàn diện và đồng bộ an toàn lao động, vệ sinh lao động

Nguyên tắc thực hiện toàn diện và đồng bộ an toàn lao động, vệ sinh lao động thể hiện trên các mặt sau :

+ An toàn lao động và vệ sinh lao động là bộ phận không thể tách rời khỏi các khâu lập kế hoạch và thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh.

+ An toàn lao động và vệ sinh lao động là trách nhiệm của không chỉ người sử dụng lao động mà còn của cả người lao động nhằm bảo đảm sức khỏe tính mạng của bản thân và môi trường lao động…

+ Bất kỳ ở đâu có tiếp xúc với máy móc, công cụ lao động… thì ở đó phải có an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Đề cao và đảm bảo quyền và trách nhiệm của tổ chức công đoàn trong việc thực hiện an toàn lao động, vệ sinh lao động

Công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động mang tính quần chúng rộng rãi, do vậy chúng là một nội dung quan trọng thuộc chức năng của bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động của tổ chức công đoàn.

Trong phạm vi chức năng và quyền hạn của mình, Công đoàn được quyền tham gia với cơ quan Nhà nước xây dựng chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao độngcũng như xây dựng pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Trong phạm vi đơn vị cơ sở, tổ chức công đoàn phối hợp với người sử dụng lao động tuyên truyền giáo dục người lao động tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Công đoàn còn tham gia thực hiện quyền kiểm tra, giám sát chấp hành pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động…

Tôn trọng các quyền của công đoàn và đảm bảo để công đoàn làm tròn trách nhiệm của mình trong lĩnh vực an toàn lao động, vệ sinh lao động là trách nhiệm của người sử dụng lao động và các bên hữu quan.

Câu 9: Nêu các biện pháp phòng hộ bảo vệ người lao động chống lại rủi ro.

Các biện pháp phòng hộ bảo vệ người lao động chống lại rủi ro:

Trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân

Phương tiện bảo vệ cá nhân là những dụng cụ phương tiện mà trong quá trình lao động, người lao động được trang bị miễn phí để ngăn ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Người lao động, không phân biệt công dân Việt Nam hay người nước ngoài, trong mọi thành phần kinh tế, làm những công việc, những nơi có yếu tố nguy hiểm, độc hại thì đều được người sử dụng lao động trang bị các phương tiện cá nhân cần thiết cho việc phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Người lao động có trách nhiệm sử dụng những phương tiện bảo vệ cá nhân để tự bảo vệ mình (như khẩu trang, khăn tay, ủng, giày, kính mũ, nút tai, yếm da, dây an toàn, mặt nạ phòng độc, mặt nạ có bình oxy, quần áo chống a xít, chống phóng xạ, bao phơi…) và có trách nhiệm bảo quản tốt các phương tiện bảo vệ cá nhân được cấp phát. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị cho người lao động các phương tiện bảo vệ cá nhân đúng tiêu chuẩn về chất lượng, quy cách và phải kiểm tra định kỳ để đánh giá lại chất lượng của các phương tiện đó. Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về những hậu quả xảy ra do không thực hiện hoặc thực hiện không đúng các yêu cầu nói trên.

Các nhà sản xuất, nhập khẩu phương tiện bảo hộ cá nhân có trách nhiệm bảo đảm đúng tiêu chuẩn Nhà nước đã ban hành và phải chịu trách nhiệm về những hậu quả gây ra cho người sử dụng do phương tiện bảo hộ cá nhân không đảm bảo tiêu chuẩn.

2. Khám sức khỏe

Người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe cho người lao động trước khi tuyển dụng lao động và phải bố trí công việc phù hợp với sức khỏe của người lao động. Người lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động (đối với người lao động bình thường ít nhất một lần trong một năm, đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại ít nhất 6 tháng một lần). Người lao động phải được điều trị, điều dưỡng chu đáo khi bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Người sử dụng lao động phải chịu chi phí cho việc kiểm tra, khám sức khỏe nói trên.

3. Huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động

Trước khi nhận việc, người lao động phải được huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động ít nhất trong công việc sẽ làm và phải được kiểm tra, huấn luyện bổ sung trong quá trình lao động.

Những nhân viên quản lý cũng phải được huấn luyện và hướng dẫn về những quy định pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động ít nhất trong ngành sản xuất kinh doanh đang hoạt động

4. Bồi dưỡng bằng hiện vật

Người lao động không phân biệt giới tính, tuổi tác, nơi làm việc khi làm công việc có yếu tố nguy hại vượt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép thì được hưởng chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật.

Khi áp dụng chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật phải tuân thủ các nguyên tắc sau đây:

– Công việc, môi trường có yếu tố, mức độ độc hại như nhau thì mức bồi dưỡng ngang nhau;

– Hiện vật dùng để bồi dưỡng phải là những loại thực phẩm, hoa quả, nước giải khát v.v . . . góp phần phục hồi sức khỏe, tăng sức đề kháng của cơ thể, giảm bớt khả năng xâm nhập của chất độc vào cơ thể hoặc giúp cho quá trình thải nhanh chất độc ra ngoài.

– Cấm trả tiền thay bồi dưỡng bằng hiện vật và việc bồi dưỡng phải được thực hiện tại chỗ theo ca làm việc.

5.  Các biện pháp khác

Quy định về thời giờ làm việc hợp lý

– Đảm bảo mối quan hệ hợp lý giữa thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi cho người lao động.

– Áp dụng ngày làm việc rút ngắn đối với một số công việc mà mức độ nguy hiểm, độc hại cao (ví dụ: thợ lặn, người làm việc trong hầm mỏ. . . ).

– Tùy từng loại công việc có mức độ nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm mà quyđịnh độ dài của ca làm việc, thời gian nghỉ giữa ca cho phù hợp.

– Hạn chế hoặc không áp dụng chế độ làm ca đêm, làm thêm giờ đối với một số đối tượng, một số loại công việc mà pháp luật đã quy định.

Quyền từ chối làm việc, rời khỏi nơi làm việc khi thấy xuất hiện nguy cơ

Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình (nhưng phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp) mà không coi là vi phạm kỷ luật lao động.

Người sử dụng lao động phải xem xét ngay, kịp thời thực hiện các biện pháp khắc phục hoặc ra lệnh ngừng hoạt động đối với nơi đó cho tới khi nguy cơ được khắc phục. Trong thời gian nguy cơ chưa được khắc phục thì không được buộc người lao động tiếp tục làm việc hoặc trở lại nơi làm việc đó.

Phải có các phương án dự phòng xử lý sự cố, cấp cứu

Đối với nơi làm việc dễ gây tai nạn lao động, người sử dụng lao động phải trang bị sẵn những phương tiện kỹ thuật, y tế thích hợp như xe cấp cứu, bình ô xy, nước chữa cháy, cáng… để đảm bảo ứng cứu kịp thời khi xảy ra sự cố.

Vệ sinh sau khi làm việc:

Người lao động làm việc ở những nơi có yếu tố dễ gây nhiễm độc, nhiễm trùng  nhất là nơi dễ gây ra tai nạn hóa chất, người làm công việc khâm liệm trong nhà xác, chữa trị những bệnh hay lây… Ngoài phương tiện bảo vệ cá nhân trong khi làm việc, khi hết giờ làm việc phải được thực hiện các biện pháp khử độc, khử trùng, vệ sinh cá nhân như tắm rửa bằng xà phòng, khử độc quần áo và phương tiện dụng cụ tại chỗ theo quy định của Bộ Y tế.

Câu 10: Nêu khái niệm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

– Theo Khoản 8 Điều 3 Luật An toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13 ngày 25/6/2015 quy định: 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.

– Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với người lao động.

Danh mục các loại bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế chủ trì phối hợp với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

Người bị bệnh nghề nghiệp phải được điều trị chu đáo, khám sức khoẻ định kỳ, có hồ sơ sức khỏe riêng biệt.

Câu 11: Nêu trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp:

– Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế.

– Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị.

– Bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Điều 145 của Bộ luật lao động.

Câu 12: Nêu quyền của người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Quyền của người lao động:

Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

Người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà người sử dụng lao động chưa đóng bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội, thì được người sử dụng lao động trả khoản tiền tương ứng với chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

Việc chi trả có thể thực hiện một lần hoặc hằng tháng theo thỏa thuận của các bên.

Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được người sử dụng lao động bồi thường với mức như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động.

Trường hợp do lỗi của người lao động thì người lao động cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 3 Điều này.

CHƯƠNG 8: TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Câu 1: Nêu khái niệm và đặc điểm của tranh chấp lao động.

Khái niệm

Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động. Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Đặc điểm của tranh chấp lao động

Thứ nhất, tranh chấp lao động phát sinh và tồn tại luôn gắn liền với quan hệ lao động bởi chỉ khi tồn tại quan hệ lao động thì mới có tranh chấp lao động xảy ra. Mối quan hệ này thể hiện ở hai điểm: Các bên tranh chấp bao giờ cũng là chủ thể của quan hệ lao động và đối tượng tranh chấp chính là nội dung của quan hệ lao động đó. Thực tế thì trong quá trình thực hiện quan hệ lao động, có nhiều lý do để các bên không thực hiện đúng và đầy đủ các quyền và nghĩa vụ đã được thống nhất ban đầu. Ví dụ: một trong hai bên chỉ quan tâm đến lợi ích riêng của mình, hoặc điều kiện thực hiện hợp đồng, thoả ước đã thay đổi làm cho những quyền và nghĩa vụ đã xác định không còn phù hợp, hoặc cũng có thể do trình độ xây dựng hợp đồng và sự hiểu biết về pháp luật còn hạn chế dẫn đến các bên không hiểu đúng các qui định của pháp luật, các thoả thuận trong hợp đồng; vì lẽ đó mà dẫn tới tranh chấp lao động xảy ra giữa các bên.

Thứ hai, tranh chấp lao động không chỉ là những tranh chấp về quyền mà còn bao gồm cả những tranh chấp về lợi ích của các bên trong quan hệ lao động. Thực tế thì hầu hết các tranh chấp khác (như tranh chấp dân sự) thường xuất phát từ sự vi phạm pháp luật, vi phạm hợp đồng hoặc do không hiểu đúng quyền và nghĩa vụ đã được xác lập mà dẫn đến tranh chấp. Riêng tranh chấp lao động có thể phát sinh trong trường hợp không có vi phạm pháp luật. Đặc điểm này bị chi phối bởi bản chất quan hệ lao động và cơ chế điều chỉnh của pháp luật. Trong nền kinh tế thị trường các bên của quan hệ lao động được tự do thương lượng, thoả thuận hợp đồng , thoả ước phù hợp với quy luật của pháp luật cũng như khả năng đáp ứng của mỗi bên. Quá trình thoả thuận thương lượng đó không phải bao giờ cũng đạt kết quả. Ngay cả khi đạt kết quả thì những nội dung đã thoả thuận được cũng có thể trở thành không phù hợp do các yếu tố mới phát sinh tại thời điểm tranh chấp.

Thứ ba, tính chất và mức độ của tranh chấp lao động luôn phụ thuộc vào quy mô và số lượng tham gia của một bên tranh chấp là người lao động. Tranh chấp lao động nếu chỉ phát sinh giữa một người lao động và người sử dụng lao động (đối tượng tranh chấp là quyền, nghĩa vụ, lợi ích chỉ liên quan đến một cá nhân người lao động) thì tranh chấp đó đơn thuần là tranh chấp cá nhân. Nhưng nếu trong một thời điểm, có nhiều người lao động cùng tranh chấp với người sử dụng lao động, những tranh chấp đó lại cùng nội dung và nhất là khi những người lao động này cùng liên kết với nhau thành một tổ chức thống nhất để đấu tranh đòi quyền lợi chung thì những tranh chấp lao động đó đã mang tính tập thể.

Câu 2: Phân tích các nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động.

Tại Điều 180 BLLĐ 2019 quy định 5 nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động sau:

Thứ nhất,

nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

Nguyên tắc này được hiểu là các bên có liên quan đến tranh chấp lao động có quyền tự định đoạt thông qua việc thương lượng với nhau. Khi các bên đưa ra được ý kiến chung về vấn đề tranh chấp và thống nhất được ý chí thì các bên thương lượng thành công và pháp luật tôn trọng kết quả thương lượng của các bên.

Thứ hai, nguyên tắc coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.

Nguyên tắc này được hiểu là thông qua sự can thiệp của bên thứ ba là bên hòa giải, trọng tài mà các chủ thể có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan đến vụ việc sẽ có thể được giải quyết, thống nhất và công nhận ý chí chung giữa các bên. Hòa giải không phải là tiến trình phân xử mà đó là quá trình phân tích và ứng xử, kết quả của tiến trình hòa giải là một giải pháp hợp tình, hợp lý. Do đó, để hòa giải thành công thì người hòa giải cần có sự tôn trọng, tin tưởng và chấp nhận của các bên tranh chấp. Tuy nhiên, những thỏa thuận, lợi ích và ý chí chung được thống nhất không được trái với pháp luật hay vi phạm đạo đức xã hội, không làm tổn hại đến nhà nước, lợi ích chung của xã hội.

Thứ ba, nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

Vấn đề về công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật là nguyên tắc được đặt ra trong rất nhiều các lĩnh vực mà không chỉ được đặt riêng tại giải quyết tranh chấp lao động. Tranh chấp lao động phải được giải quyết một cách công khai, ai quan tầm đều có thể tham dự phiên họp/ phiên tòa và kết quả giải quyết phải được công bố công khai, không được coi là một loại thông tin bảo mật. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền phải thu thập, đánh giá chứng cứ khách quan, trung lập, không thiên vị để xây dựng phương án hòa giải hoặc ra các quyết định giải quyết. Tranh chấp lao động cần phải được giải quyết kịp thời, nhanh chóng để phòng ngừa và khắc phục những tác động tiêu cực, chẳng hạn như trong quá trình giải quyết tranh chấp, sản xuất kinh doanh bị ngừng trệ, uy tín trên thị trường bị suy giảm, việc làm, thu nhập người lao động bị gián đoạn,… Giải quyết “đúng pháp luật” là một đòi hỏi ở tất cả các phương diện, lĩnh vực của cuộc sống, là yêu cầu về trách nhiệm của người có thẩm quyền tiến hành giải quyết vụ tranh chấp lao động, đồng thời là mong muốn chính đáng của các bên tranh chấp và của toàn xã hội, các bản án, quyết định được đưa ra phải dựa trên cơ sở pháp luật và tuân thủ pháp luật.

Thứ tư, nguyên tắc bảo đảm sự tham gia của các đại diện bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

Nguyên tắc này được hiểu là các bên được tham gia đầy đủ vào quá trình giải quyết tranh chấp lao động hoặc có thể ủy quyền cho đại diện để đảm bảo được quyền lợi và nghĩa vụ liên quan của chính họ.

Thứ năm, nguyên tắc việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý.

Câu 3: Nêu các biện pháp giải quyết tranh chấp lao động.

Giải quyết tranh chấp bằng thương lượng

Việc thương lượng trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động có ý nghĩa quan trọng với các bên. Thương lượng là cách các bên có thể thể hiện quan điểm, các giải quyết hay ý chí của mình hướng tới giải quyết vấn đề trong thiện chí và không làm tổn hại đến danh dự hay uy tín của bất cứ bên nào tham gia vào tranh chấp. Vấn đề tranh chấp sẽ được thương lượng giữa các bên mà không có bất cứ sự tác động nào bên ngoài.

Giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải

Giải quyết tranh chấp hòa giải thông qua người thứ ba để tìm và thống nhất ý chí chung giữa các bên nhưng không thay mặt các bên đưa ra quyết định cuối cùng giải quyết vấn đề tranh chấp. Các tranh chấp lao động phải được thông qua thủ tục hòa giải trước khi được đưa ra Tòa án giải quyết. Ngoại trừ một số trường hợp sau đây không phải bắt buộc hòa giải:

“

Điều 188. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động

Tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;

đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.”

Giải quyết tranh chấp thông qua trọng tài

Vấn đề tranh chấp được đưa ra trọng tài khi các bên không thể hòa giải với nhau, các bên có thể yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết vấn đề tranh chấp. Phương thức giải quyết trọng tài thông qua bên thứ ba để đưa ra quyết định, phương án chung cho cả hai bên cùng thực hiện. Trong trường hợp trọng tài không thành hoặc không thể đưa ra quyết định thì các bên có quyền đưa ra yêu cầu Tòa án giải quyết theo điều 189 Bộ luật Lao động 2019.

Giải quyết tranh chấp tại Tòa án

Trong trường hợp các bên không hòa giải thành hoặc không trọng tài thành hoặc không tuân thủ quyết định của Hội đồng trọng tài thì các bên có thể yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động. Khi đó, Tòa án sẽ đưa ra quyết định, bản án để giải quyết vụ việc. Các quyết định bản án đó được đảm bảo thi hành bằng các biện pháp cưỡng chế của nhà nước nhằm đảm bảo các bên phải thực hiện.

Câu 4: Trình bày trình tự, thủ tục tiến hành giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được tiến hành qua hai bước:

1) Hoà giải tại hoà giải viên

2) Giải quyết tại hội đồng trọng tài lao động hoặc toà án theo thủ tục tố tụng.

Thứ nhất

, giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua hoà giải viên lao động. Các bên tranh chấp có thể gửi đơn yêu cầu đến hoà giải viên lao động hoặc gửi đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc uỷ ban nhân dân. Bộ luật lao động năm 2019 quy định cơ quan chuyên môn về lao động thuộc uỷ ban nhân dân là một đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động và có trách nhiệm phân loại tranh chấp để chuyển yêu cầu giải quyết đến cơ quan có thẩm quyền trong thời hạn 5 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu (Điều 181 Bộ luật lao động năm 2019). Pháp luật cũng quy định hoà giải viên lao động phải kết thúc việc hoà giải trong thời gian 5 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải (Khoản 2 Điều 188 Bộ luật lao động năm 2019). Quy định này đảm bảo được yêu cầu cũng như nguyên tắc giải quyết vụ việc nhanh chóng, kịp thời, tạo điều kiện cho các chủ thể ổn định lại quan hệ, tăng cơ hội duy trì quan hệ lao động. Mặt khác, quy định này cũng đòi hỏi kiến thức, kinh nghiệm cũng như thái độ rất tích cực giải quyết vụ việc từ các hoà giải viên.

Tại phiên họp hoà giải phải có mặt các bên hoặc đại diện của các bên tranh chấp, các bên cũng có thể uỷ quyền cho người khác tham gia phiên họp hoà giải. Khi mở phiên họp, hoà giải viên có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng, nếu các bên thương lượng, thoả thuận thành công thì hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành. Nếu các bên không thoả thuận được thì hoà giải viên tiếp tục đưa ra phương án hoà giải để các bên xem xét. Nếu các bên nhất trí với phương án hoà giải mà hoà giải viên đưa ra, hoà giải viên lập biên bản hoà giải thành ghi nhận sự thống nhất ý chí của các bên. Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một trong các bên đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lí do chính đáng, hoà giải viên lập biên bản hoà giải không thành. Biên bản phải có chữ kí của bên tranh chấp có mặt và hoà giải viên. Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản (Khoản4 Điều 188 Bộ luật lao động năm 2019).

Thứ hai

, giải quyết tranh chấp tại hội đồng trọng tài lao động.

Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường họp: không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải quy định tại khoản 1 Điều 188 Bộ luật lao động năm 2019 hoặc trường họp hết thời hạn hòa giải quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành theo quy định tại khoản 4 Điều 188. Bên cạnh đó, để đảm bảo quyền lợi cho các bên, lúật đã quy định cụ thể thời hạn giải quyết tranh chấp của hội đồng trọng tài, theo đó:

1) Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều 189 Bộ luật lao động năm 2019, ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp;

2) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày ban trọng tài lao động được thành lập, ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp. Trường hợp hết thời hạn 07 ngày theo quy định mà ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn 30 ngày quy định khoản 3 Điều 189 Bộ luật lao động năm 2019 mà ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu toà án giải quyết. Đồng thời, nếu một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu càu toà án giải quyết.

Thứ ba,

giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại toà án. Trường họp tranh chấp không bắt buộc phải qua hoà giải; hết thời hạn hoà giải mà không tiến hành hoà giải; hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thoả thuận trong biên bản hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu hội đồng trọng tài lao động hoặc toà án giải quyết. Trường hợp các bên lựa chọn phương thức giải quyết tại hội đồng trọng tài thì trong thời gian hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp các bên không được đồng thời yêu cầu toà án giải quyết, chỉ trong trường họp ban trọng tài không được thành lập hoặc hết thời hạn giải quyết mà không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của ban hoà giải thì các bên có quyền yêu cầu toà án giải quyết. Đương nhiên, toà án chỉ thụ lí những vụ việc đúng thẩm quyền và đảm bảo yêu cầu về thời hiệu giải quyết. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 1 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Việc giải quyết tranh chấp tại toà án tuân theo quy định về trình tự, thủ tục tố tụng quy định tại Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Câu 5: Trình bày trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động phát sinh trong một số trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 179 Bộ luật lao động năm 2019. Từ đó cho thấy, nội dung tranh chấp đều xoay quanh những vấn đề đã được quy định, đã được xác lập vì vậy việc giải quyết tranh chấp là có căn cứ pháp lí để đưa ra quyết định.

Về thẩm quyền, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là hoà giải viên lao động, hội đồng trọng tài lao động và toà án nhân dân (Điều 191 Bộ luật lao động năm 2019).

Về thời hiệu yêu cầu giải quyết, đối với yêu cầu hoà giải viên là 06 tháng, hội đồng trọng tài là 09 tháng và tại tòa án nhân dân là 1 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên cho rằng quyền và lợi ích của mình bị vi phạm (Điều 194 Bộ luật lao động năm 2019).

Về trình tự, thủ tục tranh chấp lao động tập thể về quyền được giải quyết qua thủ tục: 1) hoà giải tại hoà giải viên lao động, 2) hội đồng trọng tài lao động hoặc giải quyết tại toà án nhân dân. Khác với tranh chấp lao động cá nhân có những trường hợp đặc biệt riêng để có thể bỏ qua bước giải quyết, ở tranh chấp lao động tập thể về quyền điều này không đặt ra, đồng nghĩa với việc để giải quyết được yêu cầu, mục đích của mình, các bên phải tuân thủ trình tự, thủ tục theo thứ tự các bước, các giai đoạn giải quyết.

Thứ nhất

, hoà giải tại hoà giải viên lao động. Việc giải quyết thông qua thủ tục hoà giải của hoà giải viên lao động trước khi yêu cầu hội đồng trọng tài hay toà án giải quyết là bắt buộc đối với giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

Theo quy định tại Điều 192 Bộ luật lao động năm 2019 thì thẩm quyền giải quyết tranh chấp của hoà giải viên lao động bao gồm tất cả các tranh chấp lao động, trong đó có tranh chấp lao động tập thể về quyền. Thủ tục và nội dung giải quyết của hoà giải viên lao động với tranh chấp lao động tập thể về quyền tương tự như giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Kết quả cũng là biên bản hoà giải thành nếu các bên thoả thuận được hoặc nhất trí với phương án hoà giải của hoà giải viên. Biên bản hoà giải không thành sẽ được lập trong trường hợp các bên không nhất trí với phương án hoà giải của hoà giải viên hoặc triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà một bên tranh chấp vẫn vắng mặt không có lí do chính đáng. Đối với các tranh chấp về sự khác nhau trong hiểu và thực hiện quy định pháp luật hoặc người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử, thao túng tổ chức đại diện người lao động, vi phạm nghĩa vụ thương lượng thiện chí (điểm b, c khoản 2 Điều 179 Bộ luật lao động năm 2019) mà xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì hoà giải viên lập biên bản và chuyển hồ sơ, tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lí theo quy định pháp luật.

Thứ hai

, giải quyết tại hội đồng trọng tài lao động hoặc toà án.

Trong trường hợp hai bên hanh chấp lao động tập thể về quyền tiến hành hoà giải tại hoà giải viên lao động không thành hoặc hoà giải thành nhưng một bên không thực thi biên bản hoà giải hoặc hết hạn giải quyết theo quy định mà hoà giải viên lao động không giải quyết vụ việc thì hai bên có thể thoả thuận yêu cầu hội đồng trọng tài lao động giải quyết ữanh chấp hoặc một trong hai bên hoặc cả hai bên được yêu cầu toà án giải quyết tranh chấp.

Trong thời hạn 7 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết, ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được thành lập ban trọng tài phải ra quyết định về việc giải quyết franh chấp và gửỉ cho các bên ữanh chấp. Trường hợp phát hiện ra tranh chấp có hành vi vi phạm pháp luật thì không ra quyết định giải quyết mà lập biên bản, chuyển hồ sơ, tài liệu tới cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý theo quy định pháp luật. Đương nhiên trong thời gian giải quyết theo thủ tục trọng tài, các bên không được đồng thời yêu cầu toà án giải quyết tranh chấp (Điều 192, Điều l93 Bộ luật lao động năm 2019; Điều 193 Bộ luật lao động năm 2019).

Trường hợp ban trọng tài không được thành lập theo thời hạn quy định để giải quyết vụ tranh chấp hoặc hết thời hạn giải quyết mà không ra quyết định giải quyết hoặc trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu toà án giải quyết (Điều 193 Bộ luật lao động năm 2019). Việc thụ lí tại toà chỉ đặt ra với những tranh chấp còn thời hiệu yêu cầu giải quyết là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Thông thường, toà án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra tranh chấp là toà án có thẩm quyền giải quyết. Việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền tại toà theo trình tự, thủ tục tố tụng quy định tại Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Quyết định của toà án là quyết định cuối cùng về vụ tranh chấp.

Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là tranh chấp giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động, bao gồm: tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể hoặc khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn luật định (Khoản 3 Điều 179 Bộ luật lao động năm 2019). Như vậy, tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có nội dung gắn liền với việc thương lượng tập thể. Như vậy, cơ sở để giải quyết tranh chấp không phải là những nội dung đã được quy định hay thoả thuận. Do đó, phương thức thương lượng, hoà giải hay trọng tài đóng vai trò quyết định cho sự thành công của giải quyết loại tranh chấp này.

Về thẩm quyền, khoản 1 Điều 195 Bộ luật lao động năm 2019 quy định thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lọi ích thuộc về hoà giải viên lao động và hội đồng trọng tài lao động.

Về trình tự thủ tục, tranh chấp lao động tập thể có trình tự thủ tục giải quyết gồm 2 bước 1) hoà giải tại hoà giải viên lao động và 2) giải quyết tại hội đồng trọng tài lao động.

Thứ nhất,

hoà giải tại hoà giải viên lao động

Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại hoà giải viên lao động tương tự như thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, tập thể về quyền. Kết quả của bước hoà giải này là biên bản hoà giải thành hoặc biên bản hoà giải không thành. Trường hợp hoà giải thành, biên bản hoà giải thành có giá trị pháp lí như thoả ước lao động tập thể tại doanh nghiệp (Xem Khoản 2 Điều 196 Bộ luật lao động năm 2019). Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc hết thời hạn hoà giải mà hoà giải viên không tiến hành hoà giải hoặc một trong hai bên không thực hiện thoả thuận trong biên bản hoà giải thành thì có quyền lựa chọn 1 trong 2 phương thức yêu cầu hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc tổ chức đại diện người lao động tiến hành đình công (Xem Khoản 3 Điều 196 Bộ luật lao động năm 2019).

Thứ hai,

giải quyết tranh chấp tại hội đồng trọng tài lao động

Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của hội đồng trọng tài lao động được quy định tại Điều 196 và Điều 197 Bộ luật lao động năm 2019. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu hội đồng trọng tài giải quyết, trong thời hạn 7 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp ban trọng tài lao động phải được thành lập và trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày thành lập, ban trọng tài phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên. Khi lựa chọn phương thức giải quyết qua hội đồng trọng tài, tổ chức đại diện người lao động không được tiến hành đình công trong thời gian hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp.

Trong trường hợp hết thời hạn quy định mà ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc không ra quyết định về vụ việc trong thời hạn luật định hoặc người sử dụng lao động không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của ban trọng tài, thì tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp có quyền tiến hành thủ tục đình công.

CHƯƠNG 9: ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG

Câu 1: Nêu khái niệm và đặc điểm của đình công.

Khái niệm:

Theo quy định tại Điều 198 BLLĐ 2019 thì: Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo.

Đặc điểm:

Thứ nhất,

đình công là sự ngừng việc của tập thể lao động.

Sự ngừng việc của người lao động trong trường hợp xảy ra đình công chỉ mang tính chất tạm thời để nhằm mục đích đòi hỏi lợi ích nào đó từ người lao động. Và đương nhiên là không có sự đồng ý của người sử dụng lao động.

Việc đình công không làm mất đi quan hệ lao động đã được xác lập giữa hai bên. Sau khi đình công chấm dứt, người lao động lại tiếp tục làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết và người sử dụng lao động cũng tiếp tục thực hiện các quyền, lợi ích của mình. Thông thường, việc đình công được diễn ra với quy mô tương đối lớn, với nhiều đối tượng lao động tham gia.

Thứ hai,

đình công luôn có tính tổ chức

Đối với việc đình công thì phải do các lao động trong cùng một doanh nghiệp tiến hành. Nó mang ý chí tập thể và luôn được thống nhất về ý chí, mục đích và hành động. Công đoàn là cơ quan tổ chức và lãnh đạo cuộc đình công. Ở nơi có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo. Nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công do tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo đề nghị của người lao động.

Thứ ba

, đình công được thực hiện trên tinh thần tự nguyện của người lao động

Một trong những đặc điểm cơ bản quan trọng của đình công đó là tinh thần tự nguyện của người lao động cũng như người lãnh đạo cuộc đình công. Người lao động không bị cưỡng ép, bắt buộc tham gia đình công. Nếu như người lao động bị ép buộc tham gia đình công thì lúc này người đó không phải lầ đang sử dụng quyền đình công của mình.

Thứ tư

, đình công diễn ra nhằm mục đích đặt được những quyền, lợi ích

Đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Cũng chính vì đó mà đình công về bản chất là đòi hỏi quyền, đòi hỏi lợi ích cho mình từ người sử dụng lao động như đòi tăng lương, giảm giờ làm,…  Đình công là biện pháp mạnh mẽ, quyết liệt của tập thể lao động để đòi người sử dụng lao động thực hiện đúng nghĩa vụ của mình và đòi thỏa mãn quyền, lợi ích chính đáng của gười lao động.

Câu 2: Hãy phân loại đình công.

Căn cứ vào tính hợp pháp của đình công ta có đình công hợp pháp và đình công bất hợp pháp. Đình công hợp pháp là những cuộc đình công được tiến hành theo đúng quy định của pháp luật. đình công bất hợp pháp là những cuộc đình công thiếu một trong số các điều kiện luật định. như vậy, tính hợp pháp của đình công chỉ được xét chủ yếu dưới góc độ thủ tục tiến hành đình công mà không xét về nội dung của các yêu sách trong đình công.

Căn cứ vào phạm vi đình công có thể phân thành đình công doanh nghiệp, đình công bộ phận, đình công toàn ngành. Đình công doanh nghiệp là những cuộc đình công do tập thể người lao động trong phạm vi một doanh nghiệp tiến hành. Đình công bộ phận là những cuộc đình công do tập thể lao động trong phạm vi một bộ phận cơ cấu của doanh nghiệp tiến hành. Đình công toàn ngành là những cuộc đình công của những người lao động trong phạm vi một ngành trên toàn quốc tiến hành.

Tuy nhiên, pháp luật nước ta chỉ thừa nhận những cuộc đình công trong phạm vi doanh nghiệp (đình công doanh nghiệp và đình công bộ phận) là hợp pháp.

Câu 3: Nêu trình tự tiến hành đình công theo quy định của pháp luật.

Việc đình công phải do Ban cấp hành công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo. Đối với những nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công do tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo đề nghị của người lao động.

Trình tự đình công được tiến hành theo 03 bước:

– Lấy ý kiến về đình công theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật này.

– Ra quyết định đình công và thông báo đình công theo quy định tại Điều 202 của Bộ luật này.

– Tiến hành đình công.

Bước 1: Lấy ý kiến tập thể lao động

Trước khi tiến hành đình công, tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công có trách nhiệm lấy ý kiến của toàn thể người lao động hoặc thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tham gia thương lượng.

Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm:

– Đồng ý hay không đồng ý đình công;

– Phương án của tổ chức đại diện người lao động về nội dung  như thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công; phạm vi tiến hành đình công; Yêu cầu của người lao động được quy định tại các điểm b, c và d khoản 2 Điều 202 của Bộ luật này.

– Việc lấy ý kiến được thực hiện trực tiếp bằng hình thức lấy phiếu hoặc chữ ký hoặc hình thức khác.

– Thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành lấy ý kiến về đình công do tổ chức đại diện người lao động quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 01 ngày. Việc lấy ý kiến không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động tiến hành lấy ý kiến về đình công.

Từ nội dung trên cho thấy ngoài hình thức lấy ý kiến bằng phiếu hoặc chữ ký, Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung quy định mới so với Bộ luật lao động năm 2012 là “cho phép việc lấy ý kiến được thực hiện bằng hình thức khác”. Với quy định này sẽ giúp việc lấy ý kiến được diễn ra thuận lợi, tùy vào hoàn cảnh, tình hình thực tế mà chọn hình thức lấy ý kiến cho phù hợp.

Thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành lấy ý kiến về đình công do tổ chức đại diện người lao động quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất một ngày. Việc lấy ý kiến không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động tiến hành lấy ý kiến về đình công.

Bước 2: Ra quyết định đình công

Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với nội dung lấy ý kiến đình công theo quy định tại khoản 2 Điều 201 của Bộ luật này thì tổ chức đại diện người lao động ra quyết định đình công bằng văn bản.

Quyết định đình công phải có các nội dung sau đây:

– Kết quả lấy ý kiến đình công;

– Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công;

– Phạm vi tiến hành đình công;

– Yêu cầu của người lao động;

– Họ tên, địa chỉ liên hệ của người đại diện cho tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

Thông báo đình công: trong ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phải gửi văn bản về việc quyết định đình công cho người sử dụng lao động, Ủy ban nhân dân cấp huyện và cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Bước 3: Tiến hành đình công

Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu người sử dụng lao động vẫn không chấp nhận giải quyết yêu cầu của người lao động thì tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

Bộ luật lao động nước ta  chưa có qui định cụ thể nào về hình thức tiến hành đình công mà chỉ qui định những hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công, chúng ta có thể hiểu rằng ngoài những hành vi này thì người lao động có thể tiến hành mọi hành vi mà luật không cấm. Theo đó, quyền của các bên trước và trong quá trình đình công được quy định như sau:

– Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động.

– Tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định tại Điều 198 của Bộ luật này có quyền sau đây:

+ Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công;

+ Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.

– Người sử dụng lao động có quyền sau đây:

+ Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho tổ chức đại diện người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công;

+ Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản;

+ Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.

Câu 4: Nêu trình tự, thủ tục xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Theo Chương XXXI Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 thì trình tự, thủ tục xét tính hợp pháp của cuộc đình công được quy định như sau:

Bước 1: Người yêu cầu Tòa án xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải làm đơn yêu cầu gửi Tòa án. Đơn yêu cầu phải có các nội dung chính sau đây:

– Những nội dung quy định tại khoản 2 Điều 362 của Bộ luật này;

– Tên, địa chỉ của tổ chức lãnh đạo cuộc đình công;

– Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động nơi tập thể lao động đình công.

Kèm theo đơn yêu cầu, người yêu cầu phải gửi bản sao quyết định đình công, quyết định hoặc biên bản hòa giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Tòa án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Tòa án nhân dân cấp cao có thẩm quyền giải quyết kháng cáo, kháng nghị đối với quyết định của Tòa án nhân dân cấp tỉnh về tính hợp pháp của cuộc đình công trong phạm vi thẩm quyền theo lãnh thổ.

Bước 2: Tòa án giải quyết đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Tòa án nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công và phân công một Thẩm phán chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu.

Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu phải ra quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải được gửi ngay cho tổ chức đại diện tập thể lao động, người sử dụng lao động, Viện kiểm sát cùng cấp và cơ quan, tổ chức liên quan.

Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Bước 3: Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công mở phiên xét và ra quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công.

Thẩm phán chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công công bố quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công và tóm tắt nội dung đơn yêu cầu.

Đại diện tổ chức đại diện tập thể lao động và đại diện của người sử dụng lao động trình bày ý kiến của mình.

Thẩm phán chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công có thể yêu cầu đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến.

Kiểm sát viên phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Ngay sau khi kết thúc phiên họp, Kiểm sát viên phải gửi văn bản phát biểu ý kiến cho Tòa án để lưu vào hồ sơ việc dân sự.

Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số. Quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải nêu rõ lý do và căn cứ để kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công. Quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải được công bố công khai tại phiên họp và gửi ngay cho tổ chức đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động, Viện kiểm sát cùng cấp. Tập thể lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thi hành quyết định của Tòa án nhưng có quyền kháng cáo; Viện kiểm sát có quyền kháng nghị quyết định đó.

Sau khi quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công được công bố, nếu cuộc đình công là bất hợp pháp thì người lao động đang tham gia đình công phải ngừng ngay đình công và trở lại làm việc.

Bước 4: Trình tự, thủ tục giải quyết kháng cáo, kháng nghị quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công

Ngay sau khi nhận đơn kháng cáo, quyết định kháng nghị đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công, Tòa án nhân dân cấp cao phải có văn bản yêu cầu Tòa án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết.

Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Tòa án đã ra quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển hồ sơ vụ việc cho Tòa án nhân dân cấp cao để xem xét, giải quyết.

Trong thời hạn 02 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ vụ việc, Chánh án Tòa án nhân dân cấp cao quyết định thành lập Hội đồng phúc thẩm xét tính hợp pháp của cuộc đình công và phân công một Thẩm phán chủ trì việc nghiên cứu hồ sơ.

Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày Tòa án nhân dân cấp cao nhận được hồ sơ vụ việc, Hội đồng phúc thẩm phải tiến hành xét kháng cáo, kháng nghị đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công. Quyết định của Hội đồng phúc thẩm xét tính hợp pháp của cuộc đình công của Tòa án nhân dân cấp cao là quyết định cuối cùng.

Câu 5: Nêu hậu quả pháp lý của đình công bất hợp pháp.

Theo Khoản 2 Điều 217 Bộ luật lao động 2019 quy định về xử lý vi phạm, theo đó: “ 2. Khi đã có quyết định của Tòa án về cuộc đình công là bất hợp pháp thì người lao động đang tham gia đình công phải ngừng ngay đình công và trở lại làm việc; nếu người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật về lao động. Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật. 3. Người lợi dụng đình công gây mất trật tự, an toàn công cộng, làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tùy theo mức độ vi phạm mà bị xử phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật”. Như vậy, hình thức xử lý người lao động đình công bất hợp pháp như sau:

Xử lý kỷ luật lao động

Trong trường hợp đình công diễn ra và đã có quyết định của Tòa án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc, thì tuỳ theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật về lao động, có thể là bị khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, cách chức hoặc sa thải.

Bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động

Trong quá trình tiến hành đình công bất hợp pháp, người lao động có hành vi gây thiệt hại thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động giá trị thiệt hai, bao gồm:

+ Thiệt hại về máy móc, thiết bị, nguyên, nhiên vật liệu, bán thành phẩm, thành phẩm hư hỏng sau khi trừ đi giá trị thu hồi do thanh lý, tái chế (nếu có);

+ Chi phí khắc phục hậu quả do đình công bất hợp pháp gây ra gồm:

+ Vận hành máy móc thiết bị theo yêu cầu công nghệ;

+ Sửa chữa, thay thế máy móc, thiết bị bị hư hỏng;

+ Tái chế nguyên nhiên vật liệu, bán thành phẩm, thành phẩm bị hư hỏng;

+ Bảo quản nguyên, nhiên vật liệu, bán thành phẩm, thành phẩm trong thời gian diễn ra đình công;

+ Vệ sinh môi trường;

+ Bồi thường khách hàng hoặc phạt vi phạm hợp đồng do đình công xảy ra.

Xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự

Vấn đề xử phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự sẽ đặt ra đối với người lao động khi họ lợi dụng đình công để thực hiện một số hành vi sau:

+ Gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động;

+ Người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công;

+ Người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tuỳ theo mức độ vi phạm.

CHƯƠNG 10: CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

Câu 1: Nêu khái niệm và bản chất của cho thuê lại lao động.

Khái niệm:

Theo khoản 1 Điều 52 BLLĐ 2019 thì cho thuê lại lao động là việc người lao động giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó người lao động được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động.

Bản chất của cho thuê lại lao động:

Bản chất quan hệ cho thuê lại lao động là quan hệ ba bên bao gồm: NLĐ thuê lại, bên CTLLĐ, và bên thuê lại lao động.

Thứ nhất, quan hệ giữa doanh nghiệp CTLLĐ và NLĐ thuê lại

Trong mối quan hệ này, doanh nghiệp cho thuê lại lao động tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động với NLĐ thuê lại, sau đó cho doanh nghiệp khác thuê lại lao động. Khi đó, NLĐ không làm việc trực tiếp tại doanh nghiệp CTLLĐ, nhưng doanh nghiệp CTLLĐ vẫn chịu trách nhiệm trả lương và đảm bảo các quyền lợi của NLĐ theo quy định của pháp luật.

Thứ hai, quan hệ giữa doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động

Trong hoạt động cho thuê lại lao động, doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động sẽ kí với nhau hợp đồng cho thuê lại lao động. Theo đó, doanh nghiệp CTLLĐ có trách nhiệm cung cấp cho doanh nghiệp thuê lại lao động số lượng lao động theo yêu cầu, và tiêu chuẩn mà doanh nghiệp đó đặt ra. Đồng thời, doanh nghiệp thuê lại lao động có trách nhiệm trả cho doanh nghiệp CTLLĐ một khoản phí dịch vụ. Khi hết thời hạn thuê lao động theo hợp đồng, doanh nghiệp thuê lại lao động sẽ hoàn trả lại số lao động đã thuê cho doanh nghiệp CTLLĐ. Như vậy, có thể thấy quan hệ giữa doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động mang tính dịch vụ, và thương mại.

Thứ ba, quan hệ giữa NLĐ thuê lại và doanh nghiệp thuê lại lao động

Trong mối quan hệ này, doanh nghiệp thuê lại lao động đã không trực tiếp tuyển dụng và kí hợp đồng lao động với NLĐ nhưng NLĐ vẫn là lao động làm việc cho doanh nghiệp thuê lại lao động thông qua hình thức thuê lại lao động. Chính vì vậy mà doanh nghiệp thuê lại lao động có quyền điều hành, giám sát, quản lý đối với NLĐ thuê lại trong suốt quá trình NLĐ thuê lại làm việc tại doanh nghiệp mình. Tuy nhiên trong quá trình sử dụng lao động thuê lại, nếu NLĐ thuê lại vi phạm nghĩa vụ lao động hoặc có hành vi vi phạm kỉ luật lao động thì doanh nghiệp thuê lại không tiến hành xử lý kỉ luật mà trả lại NLĐ cho doanh nghiệp CTLLĐ.

Như vậy, Quan hệ cho thuê lại lao động là tổng hợp những mối quan hệ có liên quan đến quyền và nghĩa vụ của ba chủ thể: doanh nghiệp CTLLĐ, doanh nghiệp thuê lại lao động và NLĐ thuê lại với nhau.

Câu 2: Nêu đặc điểm của hoạt động cho thuê lại lao động.

Đặc điểm của hoạt động cho thuê lại lao động:

Thứ nhất, hoạt động cho thuê lại lao động có 3 bên chủ thể trong quan hệ lao động: người lao động; doanh nghiệp cho thuê lại lao động; người sử dụng lao động thuê người lao động từ doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

Thứ hai, cho thuê lại lao động là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện, chỉ được thực hiện bởi các doanh nghiệp có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

Thứ ba, cho thuê lại lao động chỉ được áp dụng đối với một số công việc nhất định như: Phiên dịch/Biên dịch/Tốc ký; thư ký/Trợ lý hành chính; lễ tân; hướng dẫn du lịch; hỗ trợ bán hàng; hỗ trợ dự án; lập trình hệ thống máy sản xuất; sản xuất, lắp đặt thiết bị truyền hình, viễn thông; vận hành/kiểm tra/sửa chữa máy móc xây dựng, hệ thống điện sản xuất…

Câu 3: Nêu quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

Quyền và nghĩa vụ của Doanh nghiệp cho thuê

Trong quan hệ cho thuê lại lao động, Doanh nghiệp cho thuê đóng vai trò chính  là người sử dụng lao động đối với người lao động và bên cung cấp dịch vụ đối với bên thuê lại lao động. Với mỗi tư cách chủ thể khác nhau thì bên Doanh nghiệp cho thuê lại có quyền và nghĩa vụ khác nhau.

Với tư cách là người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, Doanh nghiệp cho thuê có đầy đủ các quyền như: Tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh,khen thưởng, kỷ luật, yêu cầu tập thể lao động đối thoại, thương lượng ký kết thỏa ước tập thể, tham gia giải quyết tranh chấp lao động.

Đối với bên thuê lại lao động Doanh nghiệp cho thuê có nghĩa vụ bảo đảm đưa người  lao động có trình độ phù hợp với nhu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp  đồng lao động đã ký với người lao động. Thông tin cho bên thuê lại lao động thông tin của người lao động, đảm bảo chất lượng của người  lao động cho thuê đáp ứng được các yêu cầu của bên thuê lại lao động đặt ra …

Ngoài nghĩa vụ đối với người sử dụng lao động nói chung như ký kết hợp đồng lao động với người lao động. Thực hiện nghĩa vụ của người  sử dụng lao động như trả tiền lương, tiền thưởng  của ngày nghỉ lễ, trợ cấp thôi việc, mất việc làm,đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động… thì nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê còn được được quy định như Thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động, đảm bảo trả lương cho người lao động thuê lại không thấp hơn tiền lương của người lao động của  bên thuê lại lao động ….

Câu 4: Nêu quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động

Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động

Cũng giống như doanh nghiệp cho thuê, Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động cũng được quy định với hai tư cách đó là bên sử dụng dịch vụ cho thuê lại lao động và  chủ thể trực tiếp điều hành, quản lý  người lao động cụ thể:

Quyền của bên thuê lại lao động liên quan đến tư cách là bên sử dụng dịch vụ với Doanh nghiệp cho thuê và Chủ thể quản lý điều hành quá trình làm việc trực tiếp của người lao động nên có một số quyền như: Trả lại người lao động nếu như không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động. Cung cấp cho doanh nghiệp cho thuê chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động; Điều hành giám sát trực tiếp người lao động được thuê trong thời gian làm việc. ..

Các nghĩa vụ của bên thuê lại lao động được pháp luật quy định chủ yếu xoay quanh  nghĩa vụ đối với người  lao động đó là Thông báo, hướng dẫn cho người lao động biết nội quy lao động và các quy chế khác của  mình; Không phân biệt đối xử về điều kiện lao động với người lao động thuê lại và người lao động của mình;  Thỏa thuận với người lao động thuê lại nếu huy động họ làm đêm, làm  thêm giờ ngời  nội dung hợp đồng cho thuê  lại lao động; Đảm bảo các quyền lợi cơ bản nhất cho người  lao động, người lao động chỉ có nghĩa vụ thực hiện đúng những công việc đã thỏa thuận trong hợp đồng họ không có nghĩa vụ phải thực hiện các công việc khác. Bên thuê  lại lao động không được chuyển người lao động thuê lại cho người sử dụng lao động khác.

Câu 5: Nêu quyền và nghĩa vụ của người lao động được thuê lại.

Quyền và nghĩa vụ của người lao động được thuê lại

Người lao động thông thường nói chung hay người người lao động cho thuê lại nói riêng theo quy định đều được hưởng các quyền được làm việc, tự do lựa chọn việc làm,nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ  nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử, hưởng lương phù hợp với với  trình độ kỹ năng trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động, được bảo hộ lao động làm việc trong điều kiện đảm bảo về an toàn, vệ sinh lao động, nghỉ theo chế độ nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể; Thành lập gia nhập hoạt động công đoàn,  tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu tham gia đối thoại với người sử dụng lao động , thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của mình, tham gia quản lý nội quy của người sử dụng lao động;Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật ; thỏa ước lao động tập thể; Chấp Hành kỷ luật lao động; thực hiện các quy định của pháp luật  về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Người lao động được trả lương không thấp hơn tiền lương của những người lao động bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.

Người lao động  là chủ thể đại diện cho Doanh nghiệp cho thuê thực hiện các công việc đã thỏa thuận với bên thuê lại lao động, do vậy họ cũng phải có  nghĩa vụ nhất định: Người lao động phải thực hiện công việc theo hợp đồng lao động  đã ký với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động  và Chấp hành một số nội quy lao động, kỷ luật lao động sự điều hành hợp pháp và tuân thủ thỏa ước lao động tập thể của bên thuê lại lao động; Đảm bảo quá trình lao động của mình mang lại lợi ích, hiệu quả cho bên thuê lại lao động thông qua việc thực hiện các công việc đã được thỏa thuận và chấp nhận trước đó.

Câu 6: Nêu nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động.

Cho thuê lại lao động là việc người lao động giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó người lao động được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động.

Hợp đồng cho thuê lại lao động phải có các nội dung cơ quản được quy định tại Điều 55 Bộ luật lao động 2019 như sau:

“Điều 55. Hợp đồng cho thuê lại lao động

Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản, lập thành 02 bản, mỗi bên giữ một bản

Hợp đồng cho thuê lại lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

a) Nơi làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại

b) Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động

c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc

d) Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động

đ) Hợp đồng cho thuê lại lao động không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại đã ký với người lao động.”

Như vậy pháp luật đã có quy định rất cụ thể về hợp đồng cho thuê lại lao động mà có thể căn cứ vào đó các bên xác lập với nhau những điều khoản để thực hiện việc cho thuê lại lao động, thông qua hợp đồng đó là hình thức để ràng buộc thực hiện quyền và nghĩa vụ đối với hoạt động này, khi một trong các bên vi phạm hợp đồng thì sẽ chịu trách nhiệm về vi phạm đó và có thể nếu gây thiệt hại cho bên còn lại thì sẽ phải chịu trách nhiệm bồi thường theo quy định. Pháp luật đã quy định về nội dung cơ bản khi đi đến kí kết với nhau hợp đồng cho thuê lại lao động và dựa theo đó mà các bên phải tuân theo.

CHƯƠNG 11: LAO ĐỘNG ĐẶC THÙ

Câu 1: Trình bày khái niệm và đặc điểm của lao động đặc thù.

Khái niệm: lao động đặc thù là lao động có đặc điểm riêng về thể chất, tinh thần, tâm sinh lý. Những dấu hiệu về thể chất, tinh thần và tâm sinh lí cũng chính là những dấu hiệu để nhận diện về nhóm đối tượng lao động đặc thù này.

Đặc điểm:

Thứ nhất, về thể chất: lao động đặc thù có sức khỏe kém, không đủ hoặc chưa đủ để tham gia vào quan hệ lao động. Một số khác thì bị khiếm khuyết bôj phận, chức năng nào đó khiến cho họ bị suy giảm khả năng lao động.

Thứ hai, về tinh thần, trí tuệ: Đây là nhóm đối tượng có khả năng nhận thức và điều khiển hành vi bị hạn chế . Họ thường bị ảnh hưởng của phong tục, tập quán, truyền thống trong lao động.

Thứ ba, về tâm sinh lý: thường biểu hiện về mặt giới tính. Ví dụ như lao động nữ còn có thiên chức làm mẹ, làm vợ, nuôi dưỡng và chăm sóc con cái. Nhóm khac cần có điều kiện để phát triển năng lực pháp luật, năng lực hành vi.

Câu 2: Phân loại các loại lao động đặc thù.

Lao động đặc thù bao gồm các nhóm sau:

–  Lao động nữ là người lao động có giới tính là nữ, đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động có giao kết hợp đồng lao động.

–  Lao động chưa thành niên (là người lao động dưới 18 tuổi có khả năng lao động, giao kết hợp đồng lao động),

–  Lao động cao tuổi: là người lao động đã hết tuổi lao động theo quy định của pháp luật, có khả năng lao động.

–  Lao động khuyết tật: là người lao động khiếm khuyết một phần hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc suy giảm chức năng, biểu hiện dưới dạng tật khiến cho sinh hoạt, học tập gặp nhiều khó khăn.

Đối với mỗi nhóm trong lao động đặc thù pháp có quy định và sự điều chỉnh riêng được thể hiện trong Chương XI – Bộ Luật lao động 2019.  Đặc biệt đối với nhóm lao động khuyết tật trước đây thường quy định rải rác tại các điều khác nhau nhưng từ khi có Bộ Luật lao động 2012, nhóm lao động khuyết tật có sự điều chỉnh riêng thành một mục trong bộ luật và còn được quy định tại Luật người khuyết tật năm 2010.

Câu 3: Phân tích nguyên tắc điều chỉnh đối với lao động đặc thù.

Tôn trọng quyền việc làm của lao động đặc thù và không phân biệt đối xử trong quan hệ lao động

Quyền tự do việc làm là quyền cơ bản của con  người được quy định trong Hiến pháp và cụ thể hóa thưc hiện chủ yếu trong luật lao động. Nguyên tắc này có cơ sở xuất phát từ đặc điểm riêng của lao động đặc thù, họ thường phải đối mặt với phân biệt đối xử, kì thị trong cơ hội việc làm cũng như đảm bảo việc làm. Trong cơ hội việc làm, họ thường là đối tượng yếu thế, được tính đến sau trong các chọn lựa tuyển dụng của NLĐ. Nội dung nguyên tắc này thể hiện ở những quy định về bình đẳng việc làm trong tuyển dụng lao động, các quy định riêng về việc làm đối với lao động nữ, lao động khuyết tật, lao động chưa thành niên hay lao động cao tuổi.

Điều chỉnh hợp lí trong mối tương quan bảo vệ lao động đặc thù với quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.

Xuất phát từ bản chất kinh tế của quan hệ lao động, trên cơ sở nguyên tắc bảo vệ NLĐ nói chung và bảo vệ quyền và lợi ích của NSDLĐ nói riêng mà cần đặt ra nguyên tắc này trong điều chỉnh pháp luật lao động đối với lao động đặc thù. Nội dung nguyên tắc này thể hiện ở các quy định riêng đối với từng nhóm đối tượng lao động đặc thù, chủ yếu trong các quy định về thời giờ làm việc nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, tiền lương cũng như HĐLĐ. Việc cân đối giữa quyền lợi và nghĩa vụ của các chủ thể luôn đặt ra trong yêu cầu hợp lý, đảm bảo nguyên tắc chung bảo vệ NLĐ, có tính đến yếu tố đặc thù và trách nhiệm, quyền lợi của NSDLĐ.

Khuyến khích những thỏa thuận có lợi cho lao động đặc thù trong quan hệ lao động.

Xuất phát từ nguyên tắc bảo vệ NLĐ nói chung và bảo vệ lao động đặc thù nói riêng, việc khuyến khích thỏa thuận có lợi cho lao động đặc thù được xác định như là một nguyên tắc, đồng thời là mục tiêu hướng tới trong việc thực hiện pháp luật lao động. Theo đó, pháp luật lao động điều chỉnh bằng những quy định tối thiểu về quyền, lợi ích và tối đa về nghĩa vụ cho các đối tượng lao động đặc thù. Trên cơ sở đó, NLĐ và NSDLĐ có những thỏa thuận cụ thể, các thỏa thuận này được khuyến khích theo hướng có lợi cho NLĐ. Bên cạnh những thỏa thuận cá nhân, lao động đặc thù có thể thông qua các hình thức thương lượng, thỏa thuận tập thể cấp đơn vị hoặc ngành để ghi nhận những thỏa thuận có lợi cho mình. Trong điều kiện quan hệ lao động tập thể được chú trọng, phát huy hiệu quả trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ như hiện nay, những thỏa thuận có lợi cho lao động đặc thù càng có cơ hội được ghi nhận và đảm bảo thực hiện bằng pháp luật.

CHƯƠNG 12: LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

Câu 1: Nêu khái niệm và đặc điểm của lao động giúp việc gia đình.

Khái niệm:

Theo quy định tại Điều 161 BLLĐ 2019 thì: “ Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình.

Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.’’

Đặc điểm:

Thứ nhất, LĐGVGĐ là lao động thực hiện thường xuyên các công việc trong gia đình. Nếu như ở các loại hình lao động khác thường xác định được công việc cụ thể NLĐ phải làm thì ở loại hình này công việc của NLĐ không được được xác định cụ thể mà là một chuỗi các công việc khác nhau được lặp đi lặp lại mỗi ngày như: nấu ăn, trông trẻ, dọn nhà cửa, giặt quần áo,…

Thứ hai, LĐGVGĐ làm việc trong môi trường khép kín, đơn lẻ. Do tính đặc thù của công việc nên LĐGVGĐ làm việc tại nhà của hộ gia đình (không gian khép kín) và thường làm việc một mình. Thời gian làm việc phụ thuộc vào chủ nhà nên không cố định, thường diễn ra cả ngày trong nhà nên LĐGVGĐ rất ít có sự giao lưu với bên ngoài và không tham gia vào các tổ chức đoàn thể.

Thứ ba, LĐGVGĐ chủ yếu là lao động nữ và có trình độ học vấn thấp. Do công việc này đòi hỏi sự kiên trì, khéo léo, tỉ mỉ nên hầu hết LĐGVGĐ đều là phụ nữ. Các công việc GVGĐ đều là các công việc lao động bằng chân tay, mang tính giản đơn và không cần qua đào tạo bài bản vẫn có thể làm được nên những LĐGVGĐ hiện nay thường có trình độ học vấn thấp.

Câu 2: Nêu vai trò của lao động giúp việc gia đình.

Vai trò của LĐGVGĐ

Thứ nhất là đối với chính LĐGVGĐ: Do hiện nay, LĐGVGĐ chủ yếu là trẻ em gái hoặc nữ giới ở độ tuổi khá cao, ở vùng nông thôn và trình độ học vấn thấp nên cơ hội tìm kiếm việc làm thường khá khó khăn. Chính vì vậy nghề GVGĐ này đã giúp họ dễ dàng tìm kiếm việc làm, tạo thu nhập ổn định, từ đó đời sống vật chất và tinh thần cũng được cải thiện.

Thứ hai là đối với NSDLĐGVGĐ: Việc sử dụng LĐGVGĐ giúp cho các hộ gia đình được san sẻ gánh nặng về các công việc gia đình, từ đó giúp họ chuyên tâm hơn vào chuyên môn của mình và tạo ra thu nhập cao hơn, giá trị tốt đẹp hơn cho xã hội. Bên cạnh đó, sử dụng LĐGVGĐ cũng được xem là giải pháp an toàn hơn so với các dịch vụ xã hội như nhà trẻ, viện dưỡng lão,…trong việc chăm sóc trẻ em, người già, người bệnh, người khuyết tật trong gia đình.

Thứ ba là đối với sự phát triển kinh tế – xã hội của đất nước: Nghề GVGĐ giúp cho NLĐ có thu nhập ổn định, giúp NSDLĐ chuyên tâm hơn vào công việc của mình, từ đó tạo ra mức thu nhập tốt hơn. Mà khi thu nhập của NLĐ và NSDLĐ ổn định và tăng cao thì đời sống xã hội cũng ổn định hơn, tạo điều kiện để thúc đẩy kinh tế phát triển, bảo đảm an sinh xã hội của đất nước.

Câu 3: Phân tích điều kiện chủ thể giao kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình.

Chủ thể giao kết HĐLĐ

Chủ thể giao kết HĐLĐ giúp việc gia đình là lao động giúp việc gia đình và người sử dụng lao động giúp việc gia đình. Với chủ thể là lao động giúp việc gia đình thì phải từ đủ 15 tuổi trở lên do độ tuổi này được coi là phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và thể trạng, trí lực, tâm sinh lí của độ tuổi này về cơ bản cũng đã được hoàn thiện. Bên cạnh đó, giúp việc gia đình cũng là công việc mang tính chất nhẹ nhàng, giản đơn nên cũng khá phù hợp với lao động ở độ tuổi này. Khi giao kết hợp đồng, người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên mới được trực tiếp ký HĐLĐ, còn từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi phải có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật. Với chủ thể là người sử dụng lao động giúp việc gia đình thì chỉ có người đại diện của hộ gia đình hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật mới được ký HĐLĐ giúp việc gia đình với người lao động ( điểm c khoản 3 Điều 18 BLLĐ 2019).

Câu 4: Trình bày hình thức, nội dung và thời hạn của hợp đồng lao động giúp việc gia đình.

Hình thức và nội dung của HĐLĐ

Hình thức của HĐLĐ giúp việc gia đình phải bằng văn bản (khoản 1 Điều 162 BLLĐ 2019). Do lao động giúp việc gia đình là đối tượng yếu thế nên HĐLĐ bằng văn bản được xem là bằng chứng tốt nhất để họ bảo vệ được quyền lợi của mình khi có tranh chấp xảy ra, đồng thời giúp cơ quan có thẩm quyền dễ dàng kiểm soát tình trạng sử dụng lao động trong các gia đình có đảm bảo theo đúng pháp luật hay không.

Nội dung của hợp đồng LĐGVGĐ thì phải có đầy đủ các nội dung như các HĐLĐ khác do HĐLĐ GVGĐ cũng là một dạng của HĐLĐ ( khoản 1 Điều 21 BLLĐ 2019). Tuy nhiên do giúp việc gia đình là một nghề khá đặc thù nên ngoài những điều khoản cơ bản thì HĐLĐ GVGĐ còn có thêm các điều khoản về ăn ở của NLĐ (nếu có), tiền tàu xe về nơi cư trú, thời gian và kinh phí hỗ trợ NLĐ học văn hóa, trách nhiệm bồi thường do làm hư hỏng dụng cụ,…Có thể thấy các điều khoản này đã bao quát được hầu hết các quyền và nghĩa vụ của các bên, từ đó giúp cho quyền lợi của NLĐ được bảo vệ đồng thời cũng để ràng buộc nghĩa vụ của NSDLĐ trong việc bảo đảm các quyền lợi cho NLĐ.

Thời hạn của HĐLĐ

Theo quy định tại khoản 2 Điều 162 BLLĐ 2019 thì thời hạn của của HĐLĐ giúp việc gia đình hoàn toàn do hai bên tự thỏa thuận. Do thời gian làm việc của LĐGVGĐ phụ thuộc vào NSDLĐ, họ có thể yêu cầu NLĐ làm việc bất cứ khi nào họ cần, như vậy thì việc hai bên tự thỏa thuận với nhau về thời hạn của hợp đồng làm việc sẽ hợp lý hơn là việc pháp luật áp cho họ phải ký hợp đồng trong bao lâu. Bên cạnh đó thì quy định này cũng đảm bảo được nguyên tắc tự do ý chí khi tham gia giao kết hợp đồng của các chủ thể.

Câu 5: Trình bày thủ tục giao kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình.

Thủ tục giao kết HĐLĐ ở đây được hiểu là các bước mà các bên phải tiến hành khi giao kết hợp đồng LĐGVGĐ bao gồm:

Thứ nhất là cung cấp thông tin trước khi giao kết HĐLĐ. Đây là thủ tục rất quan trọng bởi nó giúp cho các bên nắm được thông tin của nhau, từ đó quyết định mình có nên giao kết hợp đồng không, tránh tình trạng bị lừa đảo. Cung cấp thông tin cũng giúp NSDLĐ nắm được về nhân thân, hoàn cảnh của NLĐ xem có phù hợp với gia đình họ hay không và đặc biệt là để liên hệ với người thân của NLĐ khi gặp phải sự cố phát sinh trong quá trình thực hiện HĐLĐ.

Thứ hai là về vấn đề thử việc. Để xác nhận và xem xét về việc công việc có phù hợp với NLĐ hay không và NLĐ có phù hợp với yêu cầu của NSDLĐ hay không thì trước khi giao kết HĐLĐ, hai bên có thể thỏa thuận với nhau về vấn đề thử việc. Bởi đây là công việc không yêu cầu trình độ chuyên môn nên thời gian thử việc là không quá 6 ngày, mức lương trong thời gian này do hai bên thỏa thuận nhưng để đảm bảo quyền lợi cho NLĐ thì ít nhất phải bằng 85% mức lương tối thiểu vùng ( khoản 4 Điều 25; Điều 26 BLLĐ 2019).

Thứ ba là ký kết HĐLĐ. Việc ký kết HĐLĐ sẽ được tiến hành sau khi thử việc đạt yêu cầu và hợp đồng sau khi được ký phải lập thành 2 bản để NLĐ giữ 1 bản và NSDLĐ giữ 1 bản. Do HĐLĐ thể hiện quyền và nghĩa vụ của các bên cho nên các bên phải có trách nhiệm giữ nó để nhớ cũng như làm bằng chứng trong trường hợp có tranh chấp xảy ra.

Thứ tư là thông báo với UBND cấp xã. UBND cấp xã là cơ quan có trách nhiệm tiếp nhận thông báo về việc sử dụng LĐGVGĐ (Điểm c Khoản 3 Điều 91 NĐ 145/2020/NĐ-CP ), như vậy có thể hiểu cơ quan có thẩm quyền tiếp nhận thông báo ở đây là UBND cấp xã. Nếu như ở các HĐLĐ thông thường các bên không có nghĩa vụ phải thông báo với cơ quan có thẩm quyền thì ở HĐLĐ giúp việc gia đình này do LĐGVGĐ là đối tượng lao động tương đối đặc thù bởi còn liên quan đến con người, tạm trú,…nên pháp luật quy định cần phải thông báo đến cơ quan có thẩm quyền là hợp lý.

Câu 6:  Trình bày quy định về việc thực hiện, tạm hoãn, chấm dứt HĐLĐ giúp việc gia đình.

Thực hiện, tạm hoãn, chấm dứt HĐLĐ giúp việc gia đình

Thỏa thuận hai bên xây dựng trong hợp đồng là dựa trên tinh thần tự nguyện nhưng để đảm bảo quyền lợi của các chủ thể thì pháp luật đã quy định NLĐ phải thực hiện đúng công việc đã thỏa thuận còn NSDLĐ thì có nghĩa vụ phải bảo đảm các điều kiện lao động cho NLĐ như đã cam kết trong hợp đồng.

Về tạm hoãn HĐLĐ đối với LĐGVGĐ thì: trong trường hợp NLĐ bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự; NLĐ phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc; Lao động nữ mang thai và các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận thì HĐLĐ giúp việc gia đình sẽ bị tạm hoãn.

HĐLĐ GVGĐ được quy định là chấm dứt trong các trường hợp sau: (i) Hết hạn HĐLĐ; (ii) Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng; (iii) Hai bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ, (iv) NLĐ bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do; (v) NLĐ chết; (vi) NSDLĐ chết; (vii) NLĐ và NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Và để các bên không rơi vào tình thế bị động; giúp NLĐ có thể chủ động tìm kiếm việc làm mới còn NSLĐ cũng sắp xếp để tìm giúp việc mới thay thế thì pháp luật cũng quy định các bên phải báo trước ít nhất 15 ngày trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ; trừ một số trường hợp thì không phải báo trước8. Do đặc thù của công việc và để bảo vệ cho LĐGVGĐ nên pháp luật đã cho phép họ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không phải báo trước nếu NSDLĐ thực hiện các hành vi bị nghiêm cấm như: ngược đãi NLĐ, quấy rối tình dục, dùng vũ lực,… Sau khi chấm dứt HĐLĐ thì NSDLĐ phải có trách nhiệm thanh toán đầy đủ cho NLĐ các khoản có liên quan đến quyền lợi của NLĐ. Nhìn chung những quy định này cũng đã tương đối rõ ràng, cụ thể; thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng đã bám sát thực tế, là cơ sở để hai bên bảo vệ quyền lợi của mình.

Khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì không những không được trợ cấp thôi việc mà còn phải bồi thường cho NSDLĐ khoản tiền theo quy định và phải hoàn trả cho NSDLĐ chi phí đào tạo (Điều 40 BLLĐ 2019).  Còn về phía NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì cũng phải chịu những hậu quả pháp lý như: phải nhận NLĐ trở lại làm việc; phải trả tiền lương, tiền đóng các loại bảo hiểm những ngày NLĐ không được làm việc; trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ,…(Điều 41 BLLĐ 2019). Điều này là hoàn toàn hợp lý bởi quy định của pháp luật là để người dân thực hiện theo và nếu đã không thực hiện theo thì đương nhiên phải chịu trách nhiệm khắc phục hậu quả.

Câu 7: Nêu quy định của pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của lao động giúp việc gia đình.

Thời giờ làm việc bình thường của LĐGVGĐ không được quá 8 giờ/ ngày và không quá 48 giờ/ tuần (Khoản 1 Điều 105 BLLĐ 2019). Để đảm bảo sức khỏe cho LĐGVGĐ từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi thì pháp luật quy định thời giờ làm việc của họ không được quá 8 giờ/ ngày và không quá 40 giờ/ tuần (Khoản 2 Điều 146 BLLĐ 2019).

Về thời giờ nghỉ ngơi thì NLĐ phải được nghỉ ít nhất 8 giờ, trong đó có 6 giờ nghỉ liên tục trong 24 giờ liên tục. Tuy nhiên thời giờ nghỉ ngơi này phải phù hợp với nhịp sinh học của con người để người giúp việc được đảm bảo sức khỏe, NSDLĐ không được yêu cầu NLĐ làm việc suốt đêm và ngủ bù vào ban ngày.

Câu 8: Nêu quy định về điều kiện sử dụng lao động đối với lao động giúp việc gia đình.

Về tiền lương của LĐGVGĐ

Theo quy định thì hiện nay tiền lương của LĐGVGĐ được trả theo sự thỏa thuận giữa hai bên15. Tuy nhiên để đảm bảo quyền lợi cho LĐGVGĐ thì pháp luật cũng quy định cho họ mức tiền lương bao gồm cả chi phí ăn ở sống tại gia đình NSDLĐ (nếu có) và không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng bố. Do tiền lương là nguồn thu nhập chính của NLĐ nên quy định này đã góp phần giúp cho NLĐ được hưởng mức lương xứng đáng, phù hợp với nhu cầu của mình và cũng tránh được việc NSDLĐ tự áp đặt mức lương không phù hợp với NLĐ.

Về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất đối với LĐGVGĐ

Do LĐGVGĐ làm việc trong hộ gia đình nên pháp luật quy định kỷ luật lao động với họ được xác lập và ghi trong HĐLĐ hoặc thể hiện bằng hình thức thỏa thuận khác mà không cần phải lập nội quy lao động. Khi NLĐ vi phạm các quy định về kỷ luật lao động mà hai bên đã thỏa thuận thì sẽ bị khiển trách hoặc sa thải tùy theo trường hợp đã được pháp luật quy định ( Điểm b,c khoản 6 Điều 89 NĐ 145/2020/NĐ – CP). Về trách nhiệm vật chất thì khi LĐGVGĐ làm hư hỏng hoặc mất dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của NSDLĐ phải bồi thường thiệt hại ( Điều 129 BLLĐ 2019).

Về BHXH, BHYT

NSDLĐ có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với tiền lương của LĐGVGĐ một khoản tiền tương đương mức đóng BHYT, BHYT theo quy định của pháp luật để NLĐ chủ động tham gia BHXH, BHYT (khoản 2 Điều 163 BLLĐ 2019). Như vậy so với BLLĐ 2012 thì BLLĐ 2019 dường như không có sự thay đổi nhiều mà chỉ thay cụm từ để NLĐ tự lo bảo hiểm thành để NLĐ chủ động tham gia bảo hiểm. Tuy nhiên dù là tự lo hay chủ động tham gia thì theo quy định LĐGVGĐ vẫn chỉ là đối tượng tham gia BHXH tự nguyện và như vậy nếu NLĐ không đóng bảo hiểm thì khi chẳng may họ gặp tai nạn hoặc khi nghỉ hưu sẽ không được hưởng trợ cấp hoặc lương hưu,… như các đối tượng tham gia BHXH; điều này sẽ rất thiệt thòi cho NLĐ và khiến cuộc sống của họ không được ổn định.

Câu 9: Nêu quy định về xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực LĐGVGĐ.

Theo quy định của BLLĐ 2019 thì NSDLĐ hay NLĐ mà vi phạm quy định về LĐGVGĐ sẽ tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp LĐGVGĐ bao gồm: hòa giải viên lao động, hội đồng trọng tài lao động và tòa án nhân dân (Điều 187 BLLĐ 2019).  Tuy nhiên, tranh chấp lao động giữa LĐGVGĐ với NSDLĐ không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải trước khi yêu cầu hội đồng trọng tài lao động hoặc tòa án giải quyết (Điểm c khoản 1 Điều 188 BLLĐ 2019). Quy định này là hợp lý bởi LĐGVGĐ thường yếu thế hơn trong quan hệ lao động cho nên họ rất dễ bị NSDLĐ xâm phạm quyền lợi, lạm dụng sức lao động, ngược đãi và các hành vi phạm pháp luật khác. Hơn nữa, LĐGVGĐ chủ yếu xuất thân từ nông thôn, trình độ học vấn thấp, thiếu hiểu biết pháp luật, lại không có tổ chức đại diện đứng ra bảo vệ nên khi tham gia hòa giải họ rất dễ rơi vào tình thế bất lợi hơn trong việc thỏa thuận với NSDLĐ. Do đó pháp luật cho phép họ không phải hòa giải khi có tranh chấp xảy ra.

CHƯƠNG 12: LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM

Câu 1: Phân tích khái niệm và các đặc điểm của lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Khái niệm:

Theo Điều 151 BLLĐ 2019 thì lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người có quốc tịch nước ngoài đang làm việc tạo Việt Nam.

Đặc điểm của lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Thứ nhất, người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có quốc tịch nước ngoài. Quốc tịch là dấu hiệu cơ bản để nhận diện NLD nước ngoài. Người nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải là người không mang quốc tịch Việt Nam, không phải là công dân Việt Nam mà mang quốc tịch nước ngoài. Việc xác định là công dân của một quốc gia hay không sẽ liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người đó tại quốc gia mà họ mang quốc tịch.

Thứ hai, địa điểm làm việc là tại Việt Nam và làm việc trên lãnh thổ Việt Nam. Tuy nhiên để công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam cần phải có những điều kiện nhất định và phải được cấp giấy phép. Những lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được cấp giấy phép mới là những lao động hợp pháp.

Câu 2: Nêu điều kiện để người lao động nước ngoài được cấp giấy phép làm việc tại Việt Nam.

Người Việt Nam ra nước ngoài lao động hay Người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam là một nhu cầu tất yếu của xã hội với nền kinh tế hội nhập. Tuy nhiên, để đảm bảo sự ổn định cho thị trường lao động Việt Nam, pháp luật lao động cũng đã có quy định chi tiết về điều kiện sử dụng người lao động nước ngoài tại Việt Nam tại Điều 151 Bộ luật lao động 2019 như sau:

“ 1. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người có quốc tịch nước ngoài và phải đáp ứng các điều kiện sau đây:

a) Đủ 18 tuổi trở lên và có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;

b) Có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm làm việc; có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế;

c) Không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc pháp luật Việt Nam;

d) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ trường hợp quy định tại Điều 154 của Bộ luật này.’’

Như vậy, lao động nước ngoài muốn làm việc tại Việt Nam thì phải đáp ứng 5 điều kiện kể trên.

Câu 3: Quy định của pháp luật về thời hạn lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Theo quy định tại khoản 2 Điều 151 BLLĐ 2019 thì thời hạn của hợp đồng lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động. Khi sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.

Câu 4:  Giấy phép lao động là gì và ý nghĩa của việc cấp giấy phép lao động

.

Khái niệm:

Giấy phép lao động hay chính xác hơn là giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam là một loại giấy tờ do cơ quan có thẩm quyền ở Việt Nam cấp cho người lao động nước ngoài khi họ có đủ những điều kiện nhất định theo quy định của pháp luật.

Ý nghĩa của cấp giấy phép lao động:

– Giấy phép lao động là một trong những điều kiện để người nước ngoài được làm việc hợp pháp tại Việt Nam; là căn cứ để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động nước ngoài lẫn người sử dụng lao động.

– Giấy phép lao động cũng là một trong những giấy tờ cần thiết để người lao động thực hiện các thủ tục liên quan đến xuất nhập cảnh, tạm trú.

– Các hành vi vi phạm quy định pháp luật về giấy phép lao động đều có thể bị xử phạt hành chính.

Câu 5: Nêu thủ tục tuyển dụng lao động nước ngoài.

Bước 1: Trước ít nhất 30 ngày kể từ ngày dự kiến sử dụng lao động nước ngoài, doanh nghiệp phải làm công văn báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng gửi cơ quan chấp thuận nơi người nước ngoài làm việc hoặc nơi người sử dụng lao động tại địa phương. (Hướng dẫn theo khoản 1 Điều 4 Thông tư 40/2016)

Bước 2:

Thủ tục cấp mới GPLĐ

HỒ SƠ YÊU CẦU:

Giấy chứng nhận sức khỏe được cấp ở nước ngoài hoặc ở Việt Nam theo quy định của Bộ Y tế

Văn bản xác nhận không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài

Bằng cấp .

Văn bản xác nhận  kinh nghiệm làm việc tại nước ngoài cho vị trí làm việc ở Việt Nam .

03 ảnh (4×6 quốc tế, chụp chính diện, rõ mặt, rõ hai tai, không đeo kính, phông ảnh màu trắng), ảnh chụp không quá 06 tháng tính đến thời điểm nộp hồ sơ.

Bản sao chứng thực hộ chiếu/Pasport nguyên cuốn.

Bản sao chứng thực giấy phép đăng ký kinh doanh.

Các giấy tờ sử dụng ngôn ngữ nước ngoài phải được hợp pháp hóa lãnh sự và dịch thuật công chứng theo quy định của pháp luật Việt Nam, các bản sao chứng thực không quá 06 tháng.

Câu 6: Nêu điều kiện tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài.

Theo quy định tại Điều 152 của Bộ luật lao động năm 2019 thì điều kiện tuyển dụng lao động nước ngoài vào làm tại Việt Nam gồm:

Thứ nhất, khi các doanh nghiệp Việt Nam nhận thấy người lao động, nguồn nhân lực của doanh nghiệp chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì các chủ thể kinh tế trong nước được phép tuyển lao động là công dân nước ngoài vào làm với các vị trí tuyển dụng: quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam không thể đáp ứng được. Điều luật này mang ý nghĩa vô cùng to lớn phản ánh mối quan hệ pháp lý bảo hộ lao động trong nước khi Việt Nam được thế giới đánh giá là quốc gia có dân số trẻ, lực lượng nguồn nhân lực trong độ tuổi lao động dồi dào trong khi vấn đề thất nghiệp, giải quyết việc làm, đặc biệt là các khu vực vùng sâu, vùng xa, miền núi, hải đảo; vấn đề sa thải người lao động bất hợp pháp đang diễn biến phức tạp thì không thể để các doanh nghiệp Việt Nam tuyển dụng ồ ạt người lao động nước ngoài làm mất cân bằng lao động trong bối cảnh hiện nay.

Thứ hai, doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân trước khi tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam trước khi tuyển dụng phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

– Trước ít nhất 30 ngày kể từ ngày dự kiến sử dụng người lao động nước ngoài, doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được và báo cáo giải trình với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hoặc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh)nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc theo Mẫu số 01/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP

– Trong quá trình thực hiện nếu thay đổi nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài thì người sử dụng lao động phải báo cáo Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hoặc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo Mẫu số 02/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP trước ít nhất 30 ngày kể từ ngày dự kiến sử dụng người lao động nước ngoài.

– Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hoặc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có văn bản chấp thuận hoặc không chấp thuận về việc sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được báo cáo giải trình hoặc báo cáo giải trình thay đổi nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài.

Thứ ba, Nhà thầu trước khi tuyển và sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải kê khai cụ thể các vị trí công việc, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kinh nghiệm làm việc, thời gian làm việc cần sử dụng lao động nước ngoài để thực hiện gói thầu và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

– Trước khi tuyển người lao động nước ngoài, nhà thầu có trách nhiệm kê khai số lượng, trình độ, năng lực chuyên môn, kinh nghiệm của người lao động nước ngoài cần tuyển để thực hiện gói thầu tại Việt Nam và đề nghị tuyển người lao động Việt Nam vào các vị trí công việc dự kiến tuyển người lao động nước ngoài với Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi nhà thầu thực hiện gói thầu theo Mẫu số 04/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

– Trường hợp nhà thầu có nhu cầu điều chỉnh, bổ sung số lao động đã kê khai thì chủ đầu tư phải xác nhận phương án điều chỉnh, bổ sung nhu cầu lao động cần sử dụng của nhà thầu theo Mẫu số 05/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP

– Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chỉ đạo các cơ quan, tổ chức của địa phương giới thiệu, cung ứng người lao động Việt Nam cho nhà thầu hoặc phối hợp với các cơ quan, tổ chức ở địa phương khác để giới thiệu, cung ứng người lao động Việt Nam cho nhà thầu. Trong thời hạn tối đa 02 tháng, kể từ ngày nhận được đề nghị tuyển từ 500 người lao động Việt Nam trở lên và tối đa 01 tháng kể từ ngày nhận được đề nghị tuyển từ 100 đến dưới 500 người lao động Việt Nam và 15 ngày kể từ ngày nhận được đề nghị tuyển dưới 100 người lao động Việt Nam mà không giới thiệu hoặc cung ứng người lao động Việt Nam được cho nhà thầu thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định việc nhà thầu được tuyển người lao động nước ngoài vào các vị trí công việc không tuyển được người lao động Việt Nam theo Mẫu số 06/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

– Chủ đầu tư có trách nhiệm giám sát, yêu cầu nhà thầu thực hiện đúng nội dung đã kê khai về việc sử dụng người lao động Việt Nam và người lao động nước ngoài; hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra nhà thầu thực hiện các quy định về tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc cho nhà thầu theo quy định của pháp luật; theo dõi và quản lý người lao động nước ngoài thực hiện các quy định của pháp luật; trước ngày 05 tháng 7 và ngày 05 tháng 01 của năm sau, chủ đầu tư báo cáo về tình hình sử dụng người lao động nước ngoài của 6 tháng đầu năm và hằng năm theo Mẫu số 07/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

CHƯƠNG 13: NGƯỜI VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG.

Câu 1: Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là gì?

Thứ nhất

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; thuộc một trong các đối tượng áp dụng của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020; quy định tại Điều 2; bao gồm:

– Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

– Doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

– Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ; cơ quan thuộc Chính phủ; (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp); được giao nhiệm vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

– Cơ quan; tổ chức; cá nhân có liên quan đến lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Thứ hai

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; là công dân Việt Nam từ đủ 18 tuổi trở lên; cư trú tại Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; theo quy định của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020.

Câu 2: Nêu đặc điểm của lao động di trú là người lao động Việt Nam làm việc tại nước ngoài.

Thứ nhất, là công dân Việt Nam cư trú tại Việt Nam

Công dân Việt Nam cư trú tại Việt nam được hiểu là người có quốc tịch Việt Nam, có chỗ ở hợp pháp tại Việt Nam mà người đó thường xuyên sinh sống. Nơi cư trú của công dân có thể là nơi thường trú, nơi tạm trú hoặc là nơi người đó đang sinh sống và có xác nhận của công an xã, phường, thị trấn. Chỗ ở hợp pháp có thể thuộc quyền sở hữu, sử dụng của công dân hoặc được cơ quan, tổ chức, cá nhân cho thuê, cho mượn, cho ở nhờ theo quy định của pháp luật.

Thứ hai, có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận người lao động.

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải là người có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận người lao động điều chỉnh vấn đề này. Đó là những điều kiện về độ tuổi, năng lực chủ thể hay sức khỏe. Do quan hệ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là mối quan hệ có tính chất nước ngoài giữa ba bên chủ thể là tổ chức, doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, người lao động Việt Nam và doanh nghiệp tiếp nhận lao động ở nước ngoài nên quan hệ này cùng lúc chịu sự điều chỉnh của nhiều hệ thống pháp luật khác nhau.

Thứ ba, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thông qua hợp đồng.

Đối với trường hợp người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thông qua sự tham gia của bên thứ ba thì quan hệ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài bao gồm ba nhóm quan hệ giữa ba chủ thể là tổ chức, doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, người lao động Việt Nam và bên tiếp nhận lao động Việt Nam ở nước ngoài. Do đó mỗi nhóm chủ thể sẽ có một hợp đồng riêng biệt là căn cứ để xác định quyền, nghĩa vụ cũng như trách nhiệm của các bên tham gia vào quan hệ.

Câu 3: Nêu vai trò của hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đối với người lao động.

Thứ nhất, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là biện pháp xóa đói giảm nghèo hiệu quả, tạo ra việc làm cho người lao động. Tình trạng việc làm không đủ, kém hiệu quả, thu nhập thấp là nguồn gốc của đa số khó khăn trong đời sống kinh tế – xã hội hiện nay ở nước ta. Với tốc độ phát triển như hiện nay, hàng năm nước ta phải tạo ra hơn một triệu việc làm mới cho những người đến độ tuổi lao động, đồng thời giảm dần số lượng lao động không có việc làm. Do đó, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài sẽ tạo cơ hội việc làm cho người lao động, giảm tỷ lệ thất nghiệp, giúp cải thiện thu nhập và nâng cao đời sống cho người lao động.

Thứ hai, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài góp phần đào tạo đội ngũ lao động có trình độ kỹ thuật cao, có tác phong công nghiệp. Thực tiễn cho thấy rằng đa số các nước có nhu cầu tiếp nhận lao động quốc tế đều có tốc độ phát triển kinh tế cao, quy mô sản xuất mở rộng, khoa học kỹ thuật hiện đại. Do đó, người lao động Việt Nam vào làm việc phải qua tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng tay nghề phù hợp với mỗi loại công việc mà họ đảm nhận, Được đào tạo và làm việc trong môi trường nước ngoài, người lao động học tập được khoa học, kỹ thuật, công nghệ tiên tiến cũng như nâng cao tác phong làm việc của chính mình.

Câu 4: Nêu vai trò của hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đối với xã hội.

Thứ nhất, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thể hiện tính quy luật của phân công lao động và hợp tác lao động quốc tế. Dưới tác động của khoa học kỹ thuật tiến bộ, lực lượng sản xuất phát triển và ngày càng đạt tới trình độ cao vượt ra ngoài phạm vi của mỗi quốc gia; do đó để đạt được hiệu quả cao cần phải mở rộng quan hệ phân công và hợp tác lao động quốc tế giữa các nước trên thế giới. Ngoài ra sự khác biệt về kinh tế – xã hội cũng như sự phân bố không đồng đều về tài nguyên và dân cư dẫn đến không một quốc gia nào có đầy đủ, đồng bộ các yếu tố sản xuất.

Thứ hai, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được coi là một lĩnh vực hoạt động kinh tế quan trọng của quốc gia. Ngoài việc giúp cải thiện tình trạng đói nghèo, nguồn thu của lao động xuất khẩu còn có vai trò thúc đẩy đầu tư, giảm bớt sự lệ thuộc vào các khoản vay từ các tổ chức tài chính quốc tế cũng như viện trợ của các nước phát triển.

Thứ ba, đưa người lao động Việt nam đi làm việc ở nước ngoài chính là cầu nối để mở rộng quan hệ hợp tác trên nhiều lĩnh vực giữa các nước. Qua đó góp phần tìm hiểu phong tục tập quán, con người, giao lưu văn hóa với nhiều quốc gia trên thế giới, phát triển mối quan hệ giao hữu giữa các nước. Ngoài ra, đối với Nhà nước, việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài sẽ góp phần tăng nguồn thu cho ngân sách nhà nước thông qua việc người lao động gửi ngoại tệ về nước.

CHƯƠNG 14: KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Câu 1: Nêu khái niệm và ý nghĩa của kỷ luật lao động

Khái niệm:

Theo quy định tại Điều 117 Bộ luật lao động 2019 thì: “ 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’’.

Theo đó, nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau:

+) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

+) Trật tự tại nơi làm việc;

+) An toàn, vệ sinh lao động;

+) Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

+) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;

+) Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động;

+) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động;

+) Trách nhiệm vật chất;

+) Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

Như vậy có thể hiểu kỷ luật lao động là những tiêu chuẩn quy định hành vi cá nhân của người lao động dựa trên ý chí người sử dụng lao động cũng như pháp luật hiện hành và người lao động có nghĩa vụ tuân thủ, nếu có vi phạm thì phải chịu trách nhiệm.

Ý nghĩa của kỷ luật lao động

Việc tuân thủ kỷ luật lao động có ý nghĩa cả về mặt kinh tế, chính trị và xã hội, cụ thể:

– Thông qua việc duy trì kỷ luật lao động, người sử dụng lao động có thể bố trí sắp xếp lao động một cách hợp lý để ổn định sản xuất, ổn định đời sống người lao động và trật tự xã hội nói chung.

– Nếu xác định được nội dung hợp lý, kỷ luật lao động còn là một nhân tố quan trọng để tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên vật liệu

– Tuân thủ kỷ luật lao động, người lao động có thể tự rèn luyện để trở thành người công nhân của xã hội hiện đại, có tác phong công nghiệp, là cơ sở để họ đấu tranh với những tiêu cực trong lao động sản xuất.

– Trật tự, nề nếp của một doanh nghiệp và ý thức tuân thủ kỷ luật của người lao động là những yếu tố cơ bản để duy trì quan hệ lao động ổn định, hài hòa. Đó cũng là điều kiện để thu hút vốn đầu tư nước ngoài, xuất khẩu lao động, giúp cho người lao động không bị bỡ ngỡ khi làm việc trong các điều kiện khác biệt.

Câu 2: Nêu các hình thức kỷ luật lao động.

Theo quy định tại Điều 124 Bộ luật lao động 2019 thì các hình thức kỷ luật lao động bao gồm:

Hình thức khiển trách

Đây là hình thức kỷ luật nhẹ nhất đối với người lao động, áp dụng với những trường hợp vi phạm lần đầu, ở mức độ nhẹ hoặc theo Nội quy lao động và Thỏa ước lao động nếu có quy định. Việc áp dụng hình thức khiển trách có thể thực hiện bằng miệng hoặc bằng văn bản.

Hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng

Hình thức xử lý kỷ luật này áp dụng đối với người lao động đã bị khiển trách bằng văn bản mà vẫn tái phạm trong thời hạn 03 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm, hoặc theo quy định trong Nội quy lao động và Thỏa ước lao động.

Hình thức cách chức

Hình thức xử lý cách chức được áp dụng khi người lao động đang giữ một chức vụ nhất định. Người lao động chỉ bị cách chức với các lỗi vi phạm dẫn đến kỷ luật cách chức được quy định trong nội quy lao động.

Hình thức sa thải

Đây là hình thức xử lý kỷ luật nặng nhất được áp dụng với những hành vi vi phạm kỷ luật nghiêm trọng. Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp được quy định tại điều 125 Bộ luật lao động như sau:

– Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý tại nơi làm việc;

– 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 quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;

– 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;

– Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc hoặc 20 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 365 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

Theo đó, trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm:

+) Do thiên tai, hỏa hoạn;

+) Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật;

+) Các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

Câu 3: Nêu trách nhiệm, nghĩa vụ của các bên trong kỷ luật lao động

Tại Điều 122 Bộ luật lao động năm 2019 quy định về nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động như sau: “1. Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau: a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động; b) Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật là thành viên; c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bào chữa; trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật; d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản. 2. Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động. 3. Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất. 4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây: a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động; b) Đang bị tạm giữ, tạm giam; c) 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 và khoản 2 Điều 125 của Bộ luật này; d) Người lao động nữ mang thai; người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi. 5. Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình”.

Như vậy, để xử lý kỷ luật thì người sử dụng lao động có trách nhiệm phải chứng minh lỗi của người lao động; phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật; Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản; không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động; khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất; không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây: Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động; Đang bị tạm giữ, tạm giam; Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm; Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi; không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

Câu 4: Nêu những biện pháp đảm bảo và tăng cường kỷ luật lao động trong quan hệ lao động.

Những biện pháp đảm bảo và tăng cường kỷ luật lao động chính là những biện pháp làm cho người lao động thực hiện tốt nghĩa vụ của mình. Xuất phát từ bản chất của quan hệ pháp luật lao động, từ điều kiện kinh tế xã hội trong từng thời kỳ và từ thực tế việc chấp hành pháp luật mà Nhà nước và các đơn vị sử dụng lao động có thể áp dụng các biện pháp sau:

– Giáo dục, thuyết phục: đây là biện pháp làm cho người lao động hiểu rõ nội dung, mục đích, tác dụng của kỷ luật lao động. Từ đó nâng cao ý thức tôn trọng và tự giác chấp hành. Đây là biện pháp quan trọng có thể áp dụng trong quan hệ lao động bằng những hình thức khác nhau. Nó cũng là biện pháp bao trùm nhất, vì tất cả các biện pháp khác cũng đều có mục đích chung là giáo dục người lao động chấp hành kỷ luật lao động.

– Tác động xã hội: tạo ra và hướng dư luận xã hội vào việc lên án, phê phán những hành vi vi phạm kỷ luật lao động và biểu hiện thái độ tán thành đối với những gương tốt, những cá nhân, tập thể tiêu biểu. Biện pháp này vừa có ý nghĩa đạo đức, vừa có ý nghĩa pháp lý.

– Khuyến khích, khen thưởng: đây là một biện pháp đảm bảo và tăng cường kỷ luật lao động, bởi biện pháp này sẽ tạo động lực cho người lao động thực hiện tốt công việc của mình, chấp hành đúng kỷ luật lao động.

– Xử lý vật chất: đây là biện pháp cho phép người sử dụng lao động áp dụng các hình thức của trách nhiệm kỷ luật đối với những người vi phạm kỷ luật lao động. Biện pháp này mang tính răn đe nhắc nhở người lao động phải tuân theo kỷ luật lao động.

Câu 5: Nêu thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động.

Theo Khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP quy định: Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động.

Cụ thể người giao kết hợp đồng lao động có thể là:

– Người đại diện theo pháp luật quy định tại điều lệ của doanh nghiệp, hợp tác xã (Chủ tịch Hội đồng quản trị, Giám đốc, Tổng Giám đốc…);

– Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức có tư cách pháp nhân;

– Người được các thành viên của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân ủy quyền làm người đại diện;

– Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động;

– Người được người đại diện theo pháp luật hoặc người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức ủy quyền bằng văn bản về việc giao kết hợp đồng lao động.

Câu 6: Nêu thời hiệu xử lý kỷ luật lao động và ý nghĩa của thời hiệu xử lý kỷ luật lao động này.

Thời hiệu:

Theo quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động 2019 thì: “ thời hiệu xử lý kỷ luật lao động 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 NDLĐ thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 12 tháng’’.

Pháp luật quy định không được xử lý kỷ luật lao động trong thời gian quy định tại khoản 4 điều 122 Bộ luật lao động 2019. Khi hết thời gian quy định đó, nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

Ý nghĩa của thời hiệu:

– Việc xử lý kỷ luật nhằm mục đích ổn định lại trật tự; kỷ cương lao động đồng thời cũng phải đảm bảo đầy đủ về nội dung và hình thức. Cho nên, các trường hợp vi phạm kỷ luật cần phải được xử lý trong thời gian hợp lý. Nếu thời hiệu quá dài sẽ dẫn đến mục đích của kỷ luật lao động đạt được không cao.

– Việc quy định thời hiệu như trên vừa giúp cho NSDLĐ có thể đưa ra quyết định đúng đắn; phù hợp, vừa có thể tạo ra khoảng thời gian để các bên có thể thương lượng, thoả thuận.

***Câu 1.* *Xin cho biết quan điểm: “Việc làm là tất cả các hoạt động tạo ra thu nhập và công dân có thể làm bất cứ việc gì mà mình muốn miễn là tạo ra thu nhập” có đúng không?***

**Trả lời:**

Quan điểm trên là không chính xác

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 9 Bộ luật Lao động năm 2012: *Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm.*

Như vậy, trong khái niệm trên, việc làm có hai đặc tính cơ bản:

Một là, dưới khía cạnh kinh tế, việc làm là hoạt động của con người tạo ra thu nhập

Hai là, dưới khía cạnh pháp luật, việc làm là những hoạt động hợp pháp, không bị pháp luật cấm. Một số hoạt động tạo ra thu nhập nhưng lại vi phạm pháp luật thì không được coi là việc làm, ví dụ: buôn bán ma túy, buôn lậu..

Về quyền tự do lựa chọn việc làm của công dân: pháp luật lao động quy định người lao động có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, tự do lựa chọn nơi làm việc và làm việc cho bất kỳ người sử dụng nào mà pháp luật không cấm. Như vậy, công dân có quyền tự do lựa chọn việc làm trong khuôn khổ pháp luật

***Câu 2. Theo quy định của pháp luật, người lao động có những quyền và nghĩa vụ gì?***

**Trả lời:**

a) Theo Điều 5 của Bộ luật Lao động năm 2012, khi tham gia quan hệ lao động, người lao động có các quyền sau đây:

- Người lao động được tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử;

- Người lao động được hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động;

- Người lao động được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

- Người lao động được thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại với người sử dụng lao động, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;

- Người lao động có quyền đình công.

b) Đồng thời, người lao động có các nghĩa vụ sau đây:

- Thực hiện hợp đồng lao động và các thỏa thuận khác với người sử dụng lao động

- Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động;

- Thực hiện các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

***Câu 3. Nam cho rằng: “Người chủ sử dụng lao động đã bỏ tiền ra để thuê người lao động làm việc cho mình nên xét về mặt pháp luật, người sử dụng lao động có nhiều quyền hơn người lao động” Xin hỏi: Nam nhận định như vậy có đúng không?***

**Trả lời:**

Nam nhận định như vậy là không đúng vì:

Theo Điều 7 của Bộ luật Lao động năm 2012 thì “Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với người sử dụng lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.”

Xét về khía cạnh pháp luật, người lao động và người sử dụng lao động bình đẳng với nhau về quyền và nghĩa vụ. Hai bên giao kết hợp đồng lao động với nhau dựa trên nguyên tắc Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực và tôn trọng quyền và lợi ích của nhau.

Khi tham gia vào quan hệ lao động, người lao động và người sử dụng lao động phải có hợp đồng lao động, trong đó thỏa thuận với nhau về công việc, thời giờ làm việc, mức lương....

Hợp đồng lao động sẽ là căn cứ để xác định quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình làm việc. Người sử dụng lao động cũng không được phép vi phạm hợp đồng lao động để xâm phạm đến quyền lợi của người lao động.

***Câu 4.* *Hợp đồng lao động là gì? Việc giao kết hợp đồng lao động phải tuân theo những nguyên tắc gì. Hợp đồng lao động có thể thỏa thuận bằng lời nói được không?***

**Trả lời:**

Theo Điều 15 của Bộ luật Lao động năm 2012 thì 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 kiệnlàm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Việc giao kết hợp đồng lao động phải tuân theo các nguyên tắc được quy định tại Điều 17 của Bộ luật Lao động năm 2012 như sau:

- Tự nguyện: người lao động và người sử dụng lao động tự nguyện giao kết hợp đồng, không bên nào được ép buộc hoặc cản trở bên nào

- Bình đẳng: Người lao động và người sử dụng lao động bình đẳng với nhau trước pháp luật.

- Thiện chí, hợp tác: Người lao động và người sử dụng lao động phải có thái độ thiện chí, hợp tác với nhau;

- Trung thực: Người lao động và người sử dụng lao động phải trung thực với nhau, không bên nào được lừa dối bên nào

          Việc giao kết hợp đồng không được trái pháp luật, đạo đức xã hội

Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động. Người đại diện theo pháp luật ở đây bao gồm: cha, mẹ hoặc người giám hộ của người chưa thành niên.

Theo quy định tại Điều 16 của Bộ luật Lao động năm 2012, hợp đồng lao động có hai hình thức:

- Hình thức văn bản: 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

- Hình thức thỏa thuận bằng lời nói: Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.

Như vậy, hợp đồng lao động có thể thỏa thuận bằng lời nói.

***Câu 5. Được sự đồng ý của bố mẹ, Hải đã ký một hợp đồng lao động với chú An với thời hạn là 1 năm. Tuy nhiên, trong quá trình làm việc, chú An thường xuyên trả lương không đúng thời hạn, thậm chí còn trả lương không đủ theo như quy định trong hợp đồng. Sau 3 tháng làm việc, Hải muốn chấm dứt hợp đồng lao động với chú An. Chú An không cho phép và cho rằng: vì Hải đã ký hợp đồng một năm nên phải làm hết một năm mới được nghỉ. Xin hỏi theo quy định của pháp luật, Hải có thể chấm dứt hợp đồng*** ***lao động này không?***

**Trả lời:**

Theo quy định của Khoản 1 Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2012 thì: Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

- 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;

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

- Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;

- Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;

- Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;

- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;

- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

Trong trường hợp của Hải, chú An đã không thực hiện việc trả lương đúng thời hạn và trả lương không đầy đủ nên Hải có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

***Câu 6. Chung xin vào học nghề  tại một quán sửa xe máy. Tại đây, dưới sự hướng dẫn của chủ quán, em có thể sửa hoàn chỉnh những hỏng hóc nhỏ và tạo ra thu nhập cho quán. Tuy nhiên, chủ quán không chịu trả thù lao cho em. Hơn thế nữa, ông ta còn thu học phí học nghề của em là một triệu đồng một tháng. Xin hỏi: việc làm này của chủ quán sửa xe có đúng pháp luật không?***

**Trả lời:**

Điều 61, Bộ luật Lao động năm 2012 có quy định: Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình, thì không phải đăng ký hoạt động dạy nghề và không được thu học phí.

Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách, thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thoả thuận.

Như vậy, căn cứ vào quy định của pháp luật, việc làm của chủ quán sửa xe là hoàn toàn sai vì:

- Hình thức học nghề của Chung là vừa học nghề, vừa làm việc cho người sử dụng lao động. Đối với hình thức học nghề này, pháp luật quy định người sử dụng lao động không được phép thu học phí. Vì vậy, việc chủ quán sửa xe thu học phí một triệu đồng mỗi tháng là sai với quy định của pháp luật

 - Chung đã có thể sửa hoàn chỉnh những hỏng hóc nhỏ, tạo ra được thu nhập cho quán nên em có quyền được hưởng một mức lương theo sự thỏa thuận với người sử dụng lao động.

***Câu 7. Pháp luật lao động quy định về tiền lương và việc trả lương như thế nào?***

**Trả lời:**

Theo quy định của Điều 90 Bộ luật lao động thì tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương trả cho người lao động phải căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc. 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.

***Câu 8. Thời giờ làm việc của người chưa thành niên được pháp luật quy định như thế nào?***

**Trả lời:**

Theo quy định của Điều 163 Bộ luật Lao động năm 2012, thời giờ làm việc của người chưa thành niên được quy định như sau:

- Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần.

- Thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

- Người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề và công việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

***Câu 9. Thời gian gần đây, do khối lượng công việc quá lớn nên Dũng được người sử dụng lao động yêu cầu làm thêm giờ và làm thêm cả vào ngày nghỉ (thứ 7, chủ nhật). Tuy nhiên, đến lúc trả lương, Dũng chỉ nhận được mức tiền lương như bình thường. Khi Dũng thắc mắc thì người sử dụng lao động trả lời rằng: Việc làm thêm giờ là yêu cầu bắt buộc của công việc nên không phải trả lương. Xin hỏi, điều đó đúng hay sai? Pháp luật quy định như thế nào trong trường hợp này?***

**Trả lời:**

Việc yêu cầu người lao động làm thêm giờ mà không trả tiền làm thêm là sai.

Theo Điều 97 Bộ luật lao động năm 2012 thì người lao động khi làm thêm giờ sẽ được trả tiền làm thêm. Tiền lương làm thêm được trả theo nguyên tắc sau:

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:

a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;

b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;

c) 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.

Trong trường hợp nêu trên, người sử dụng lao động phải căn cứ vào số ngày làm thêm và mức tiền lương của Dũng để xác định và trả cho Dũng tiền lương làm thêm theo quy định.

***Câu 10. Người lao động có trách nhiệm tuân thủ kỷ luật lao động như thế nào?***

**Trả lời:**

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.

Người lao động có trách nhiệm phải tuân thủ kỷ luật lao động, cụ thể:

- Thực hiện các quy định cụ thể về thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và trật tự trong đơn vị.

- Thực hiện nghiêm túc các quy định về an toàn lao động, vệ sinh nơi làm việc, tuân thủ các quy định về kỹ thuật, công nghệ.

- Bảo vệ tài sản, bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của đơn vị.

Khi người lao động vi phạm kỷ luật lao động thì có thể bị xử lý kỷ luật lao động; trong trưởng hợp người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, gây thiệt hại đến tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

***Câu 11.*** ***An toàn lao động, vệ sinh lao động là gì? Người sử dụng lao động và người lao động phải làm gì để bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động?***

**Trả lời:**

An toàn lao động là việc ngăn ngừa sự cố tai nạn xảy ra trong quá trình lao động, gây thương tích đối với cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động.

Vệ sinh lao động là việc ngăn ngừa bệnh tật do những chất độc hại tiếp xúc trong quá trình lao động gây ra đối với nội tạng hoặc gây tử vong cho người lao động

Theo Điều 138 Bộ luật Lao động năm 2012, nhằm đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm:

- Bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng; hạn chế các yếu tố có hại (bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, )...trong mức mà pháp luật quy định;

- Bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nhà xưởng đạt các quy chuẩn, tiêu chuẩn đã được quy định

- Kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc của cơ sở để đề ra các biện pháp loại trừ, giảm thiểu các mối nguy hiểm, có hại, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động;

- Định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng;

- Phải có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nơi làm việc và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy tại nơi làm việc;

- Lấy ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng kế hoạch và thực hiện các hoạt động bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Để đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động, người lao động có nghĩa vụ:

- Chấp hành các quy định, quy trình, nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao;

- Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp; các thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động nơi làm việc;

- Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động.

***Câu 12. Lam là một học sinh lớp 11. Do điều kiện gia đình khó khăn nên bà Vân đã nhận Lam vào làm việc tại cửa hàng kinh doanh rượu. Hàng ngày, Lam phải nấu rượu và bán rượu cho khách. Vào những ngày lễ, tết, cửa hàng đông khách, bà Vân bắt Lam phải nghỉ học để làm việc tại cửa hàng. Xin hỏi: việc làm của bà Lam có trái pháp luật không?***

**Trả lời:**

Người lao động chưa thành niên là người dưới 18 tuổi. Pháp luật Việt Nam quy định rằng người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khoẻ để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khoẻ, học tập trong quá trình lao động.

Cụ thể hơn, theo quy định tại Điều 163 Bộ luật Lao động năm 2012 thì người sử dụng lao động không được phép sử dụng người chưa thành niên sản xuất và kinh doanh rượu, cồn, bia, thuốc lá, chất tác động đến thần kinh và các chất gây nghiện khác. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để người lao động chưa thành niên và người dưới 15 tuổi tham gia lao động được học văn hóa.

Như vậy, việc bà Vân giao cho Lam công việc nấu và bán rượu là trái pháp luật vì việc này có thể ảnh hưởng đến sức khỏe và tinh thần của Lam. Mặt khác, bà Vân không có quyền bắt Lam nghỉ học để bán rượu vào những dịp lễ tết. Hành vi vi phạm pháp luật của bà Vân có thể bị xử phạt theo quy định của pháp luật.

Đối với Lam, em có thể lựa chọn một công việc khác phù hợp với bản thân để có thể tiếp tục phụ giúp gia đình.

***Câu 13. Năm nay Quân 17 tuổi. Vì có sức khỏe nên Quân xin vào làm việc tại một xưởng cơ khí. Tuy nhiên, khi biết Quân chưa đủ 18 tuổi, người chủ của xưởng cơ khí đã từ chối và cho biết rằng công việc ở xưởng cơ khí này không được phép nhận người chưa thành niên. Quân thắc mắc và muốn biết những công việc nào không được phép nhận người lao động chưa thành niên?***

**Trả lời:**

Ở giai đoạn dưới 18 tuổi, thể lực và trí tuệ của con người đang ở gia đoạn phát triển và chưa ổn định. Vì vậy, những công việc nặng nhọc, độc hại sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe của người chưa thành niên. Nhằm mục đích bảo vệ người lao động chưa thành niên, Bộ luật Lao động năm 2012 (Điều 165) đã quy định một số loại công việc không được phép sử dụng người lao động chưa thành niên, bao gồm:

- Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;

- Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;

- Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;

- Phá dỡ các công trình xây dựng;

- Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;

- Lặn biển, đánh bắt cá xa bờ;

- Công việc khác gây tổn hại cho sức khoẻ, an toàn hoặc đạo đức của người chưa thành niên.

***Câu 14. Người dưới 15 tuổi có thể tham gia lao động không? Nếu được thì việc sử dụng người lao động dưới 15 tuổi phải tuân theo những nguyên tắc gì?***

**Trả lời:**

Theo quy định của pháp luật lao động, người từ 13 đến 15 tuổi có thể tham gia lao động. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người từ đủ 13 đến dưới 15 tuổi làm các công việc nhẹ thuộc danh mục mà pháp luật quy định.

Việc sử dụng người từ đủ 13 đến 15 tuổi phải tuân theo các nguyên tắc sau đây:

- Phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với cha, mẹ người lao động (trong trường hợp không có cha mẹ thì là người giám hộ hoặc người đại diện theo pháp luật khác của người lao động) và phải được sự đồng ý của người lao động dưới 15 tuổi đó;

- Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của người lao động dưới 15 tuổi;

- Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi của người lao động.

Không được sử dụng lao động là người dưới 13 tuổi làm việc trừ một số công việc cụ thể do pháp luật quy định.

***Câu 15. Ở khu vực dân cư mà Lan sinh sống có một số quán bar, quán karaoke thuê người lao động dưới 18 tuổi phục vụ, trong đó hầu hết là nữ. Xin hỏi việc làm như vậy có đúng pháp luật không?***

**Trả lời:**

Nhằm bảo đảm sự phát triển về thể lực, trí tuệ và nhân cách, một số nơi và môi trường làm việc sau đây không được phép sử dụng người lao động chưa thành niên: (Điều 165 Bộ luật Lao động năm 2012)

- Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;

- Công trường xây dựng;

- Cơ sở giết mổ gia súc;

- Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, phòng tắm hơi, phòng xoa bóp;

- Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sức khoẻ, sự an toàn và đạo đức của người chưa thành niên.

Như vậy, căn cứ theo quy định của pháp luật, việc sử dụng người lao động chưa thành niên (dưới 18 tuổi) trong các quán bar, phòng hát karaoke là hoàn toàn sai trái và sẽ bị cơ quan có thẩm quyền xử lý. Môi trường làm việc trong các quán bar, karaoke sẽ ảnh hưởng không tốt đến nhân cách của người chưa thành niên, mặt khác, những lao động nữ này có thể bị lợi dụng hoạt động mại dâm.

**Câu 1. Doanh nghiệp và người lao động có thể ký hợp đồng lao động thời vụ được không? Được ký bao nhiêu lần nếu người lao động vẫn làm công việc thời vụ?**

***Trả lời***: Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 thì loại hợp đồng lao động thời vụ đã không còn nữa, thay vào đó là hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời gian không quá 36 tháng. Vì vậy, người sử dụng lao động và người lao động có thể thực hiện giao kết hợp đồng lao động xác định thời hạn đối với công việc có tính chất thời vụ; thời hạn cụ thể của hợp đồng lao động do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận tùy theo yêu cầu thời gian thực hiện công việc nhưng không quá 36 tháng.

Nếu doanh nghiệp sử dụng người lao động làm việc liên tục tại doanh nghiệp thì doanh nghiệp chỉ được ký tối đa hai lần hợp đồng lao động xác định thời hạn, sau đó phải ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn (theo quy định tại tại điểm b, điểm c khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019), trừ một số trường hợp đặc biệt.

**Câu 2. Trường hợp lao động tập vụ làm việc 03 giờ/ngày có phải ký hợp đồng lao động không?**

***Trả lời:*** Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động *(theo quy định tại khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019)*.

Do vậy, mối quan hệ hợp đồng giữa lao động tạp vụ với người sử dụng lao động nếu đủ 03 yếu tố: (1) thỏa thuận về việc làm có trả công; (2) tiền ương; (3) sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì là hợp đồng lao động. Trong 03 yếu tố này không có yếu tố về thời giờ làm việc nên dù thời gian làm việc là 03 giờ hay 02 giờ, cứ miễn thỏa mãn 03 yếu tố cấu thành nêu trên thì đều được coi là hợp đồng lao động.

**Câu 3. Người sử dụng lao động có được chuyển người lao động đang thự việc đối với công việc A sang thử việc theo công việc B không? Thời gian thử việc đối với công việc B tính từ ngày nào?**

***Trả lời***: Theo quy định tại Điều 25 và khoản 2 Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019, nếu người lao động đang thử việc đối với công việc A mà người sử dụng lao động yêu cầu người lao động thử việc đối với công việc B thì hai bên phải chấm dứt thỏa thuận đã giao kết về thử việc đối với công việc A, sau đó hai bên thỏa thuận thử việc đối với công việc B. Thời gian thử việc đối với công việc B được tính từ ngày bắt đầu thử việc đối với công việc B.

**Câu 4. Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày liên tục trở lên có được xem là người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật không?**

***Trả lời***: Theo quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động, trừ một số trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019.

Theo quy định tại Điều 39 Bộ luật Lao động năm 2019 thì đơn phương chấm dứt họp đồng lao động trái pháp luật là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại Điều 35, Điều 36 và Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2019.

Như vậy, nếu người lao động không thuộc trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019 mà tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ 05 ngày liên tục trở lên và người sử dụng lao động chứng minh được việc người lao động không tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động thì được coi là người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

**Câu 5. Người sử dụng lao động có phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động trong trường hợp thời gian tính trả trợ cấp mất việc làm bằng 0 không?**

***Trả lời***: Theo quy định tại khoản l, khoản 2 Điều 47 Bộ luật Lao động năm 2019 và khoản 2 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm ít nhất bằng 02 tháng tiền lương kể cả trường hợp thời gian làm việc để tính trả trợ cấp mất việc làm bằng 0.

**Câu 6. Bảng lương hiện nay phải có bao nhiêu bậc; mỗi bậc cách nhau bao nhiêu; thời gian bao lâu người lao động được nâng bậc?**

***Trả lời***: Khoản l Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động”.

Vì vậy, doanh nghiệp có quyền chủ động xây dựng thang lương, bảng lương của doanh nghiệp mình (chủ động về số bậc, khoảng cách giữa các bậc, thời gian được nâng bậc lương, ...) nhưng phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; phải công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện *(khoản 3 Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2019)*.

**Câu 7. Khi làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết mà trùng với ngày nghỉ hằng tuần thì người lao động được tính trả lương như thế nào?**

***Trả lời***: Theo quy định tại khoản 3 Điều 55 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, người lao động làm thêm giờ vào ngày lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết.

Trường hợp làm thêm giờ vào ngày nghỉ bù khi ngày lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì người lao động được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần.

**Câu 8. Quy định về việc trả lương cho người lao động trong các trường hợp phải ngừng việc như thế nào?**

***Trả lời***: Theo quy định tại Điều 99 Bộ luật Lao động năm 2019, trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

- Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ  
tiền lương theo hợp đồng lao động;

- Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;

- Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:

+ Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;

+ Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.

**Câu 9. Người sử dụng lao động huy động người lao động làm việc vào ngày nghỉ hằng tuần, sau đó hoán đổi ngày nghỉ hằng tuần sang 1 ngày khác (người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hằng tuần sang 1 ngày khác) và không tính tiền lương làm thêm giờ đối với ngày nghỉ hằng tuần đã đi làm. Vậy người sử dụng lao động thực hiện như vậy có đúng quy định của pháp luật không?**

***Trả lời***: Theo Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản quy định chi tiết thì ngày nghỉ hằng tuần là ngày được xác định rõ trong nội quy lao động của người sử dụng lao động, người lao động được nghỉ ngày đó, nếu người lao động được huy động đi làm thêm thì người sử dụng lao động phải trả lương làm thêm giờ *(theo quy định tại khoản 2 Điều 111 và Điều 98 Bộ luật Lao động năm 2019).*

Do vậy, với tình huống nêu trong câu hỏi thì người sử dụng lao động thực hiện không đúng quy định pháp luật.

**Câu 10. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán tiền “phép năm” còn dư trong những trường hợp nào?**

***Trả lời***: Khoản 3 Điều 113 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động phải thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ đối với trường hợp người lao động do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm.

Như vậy, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thanh toán tiền lương cho những ngày người lao động chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm chỉ đặt ra trong 02 trường hợp: người lao động thôi việc hoặc người lao động bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm.

**Câu 11. Doanh nghiệp yêu cầu người lao động đi làm vào ngày nghỉ phép năm đã được doanh nghiệp bố trí lịch trước đó và được người lao động đồng ý thì doanh nghiệp phải trả lương như thế nào?**

***Trả lời***: Căn cứ quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 107 và khoản 4 Điều 113 Bộ luật Lao động năm 2019, trường hợp doanh nghiệp yêu cầu người lao động đi làm vào ngày nghỉ phép năm (ngày nghỉ phép năm đã được doanh nghiệp bố trí lịch trước đó) và được người lao động đồng ý thì doanh nghiệp phải trả lương làm thêm giờ ít nhất 300% chưa kể tiền lương ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

**Câu 12. Trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu lao động nữ đi làm đối với thời gian được nghỉ 30 phút trong thời gian hành kinh của người lao động và người lao động đồng ý đi làm vào thời giờ nghỉ nêu trên thì trả lương như thế nào? Và có tính vào thời giờ làm thêm của người lao động không?**

***Trả lời:***Trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu lao động nữ đi làm đối với thời gian người lao động được nghỉ 30 phút trong thời gian hành kinh và người lao động đồng ý đi làm vào thời giờ nghỉ nêu trên thì thời gian làm việc đó được tính là thời gian làm thêm giờ và được trả tiền lương làm thêm giờ.

**Câu 13. Trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu lao động nữ đi làm đối với thời gian được nghỉ 60 phút trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi của người lao động và người lao động đồng ý đi làm vào thời giờ nghỉ nêu trên thì trả lương như thế nào? Và có tính vào thời giờ làm thêm cùa người lao động không?**

***Trả lời***: Trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu lao động nữ đi làm đối với thời gian người lao động được nghỉ 60 phút trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi và người lao động đồng ý đi làm vào thời giờ nghỉ nêu trên thì thời gian làm việc đó được tính là thời gian làm thêm giờ và được trả tiền lương làm thêm giờ.

**Câu 14. Lao động tạp vụ có ký hợp đồng lao động làm việc 03 giờ/ngày có phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc không?**

***Trả lời***: Theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội thì người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên có nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, không phân biệt công việc gì, thời gian lao động dài hay ngắn. Do vậy:

* Lao động tạp vụ có ký hợp đồng lao động làm việc 03 giờ/ngày và hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên thì có nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.
* Lao động tạp vụ có ký hợp đồng lao động làm việc 03 giờ/ngày và hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng thì không có nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.