

PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG



1. Khái quát về pháp luật lao động
2. Quan hệ lao động
3. Hợp đồng lao động
4. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động
5. Kỷ luật lao động

1. Khái quát về pháp luật lao động

➤ Khái niệm Luật Lao động:

- Là 01 ngành luật độc lập trong hệ thống pháp luật Việt Nam gồm tổng thể quy phạm pháp luật (QPPL) do nhà nước ban hành, điều chỉnh:
 - Quan hệ lao động giữa người lao động (NLĐ) làm công ăn lương với người sử dụng lao động (NSDLĐ) hình thành trên cơ sở hợp đồng lao động (HĐLĐ)
 - và các quan hệ xã hội khác liên quan trực tiếp với quan hệ lao động.

1. Khái quát về pháp luật lao động

- **Đối tượng điều chỉnh của Luật lao động: (Điều 1 BLLĐ 2012)**
 - Quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ.
 - Quan hệ giữa NSDLĐ với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động.
 - Quan hệ giữa những NLĐ với nhau.

1. Khái quát về pháp luật lao động

Phương pháp điều chỉnh:

- + Phương pháp thỏa thuận
- + Phương pháp mệnh lệnh
- + Phương pháp thông qua hoạt động của công đoàn tác động vào các quan hệ phát sinh trong quá trình lao động

1. Khái quát về pháp luật lao động

Nguyên tắc điều chỉnh:

- Nguyên tắc bảo vệ NLĐ;
- Nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ;
- Nguyên tắc kết hợp hài hòa giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội.

1. Khái quát về pháp luật lao động

Các nội dung cơ bản của Bộ Luật Lao động:

- Việc làm, tuyển dụng và quản lý lao động
- Hợp đồng lao động
- Tiền lương
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
- Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất
- Những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới
- Những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác
- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp
- Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở
- Giải quyết tranh chấp lao động

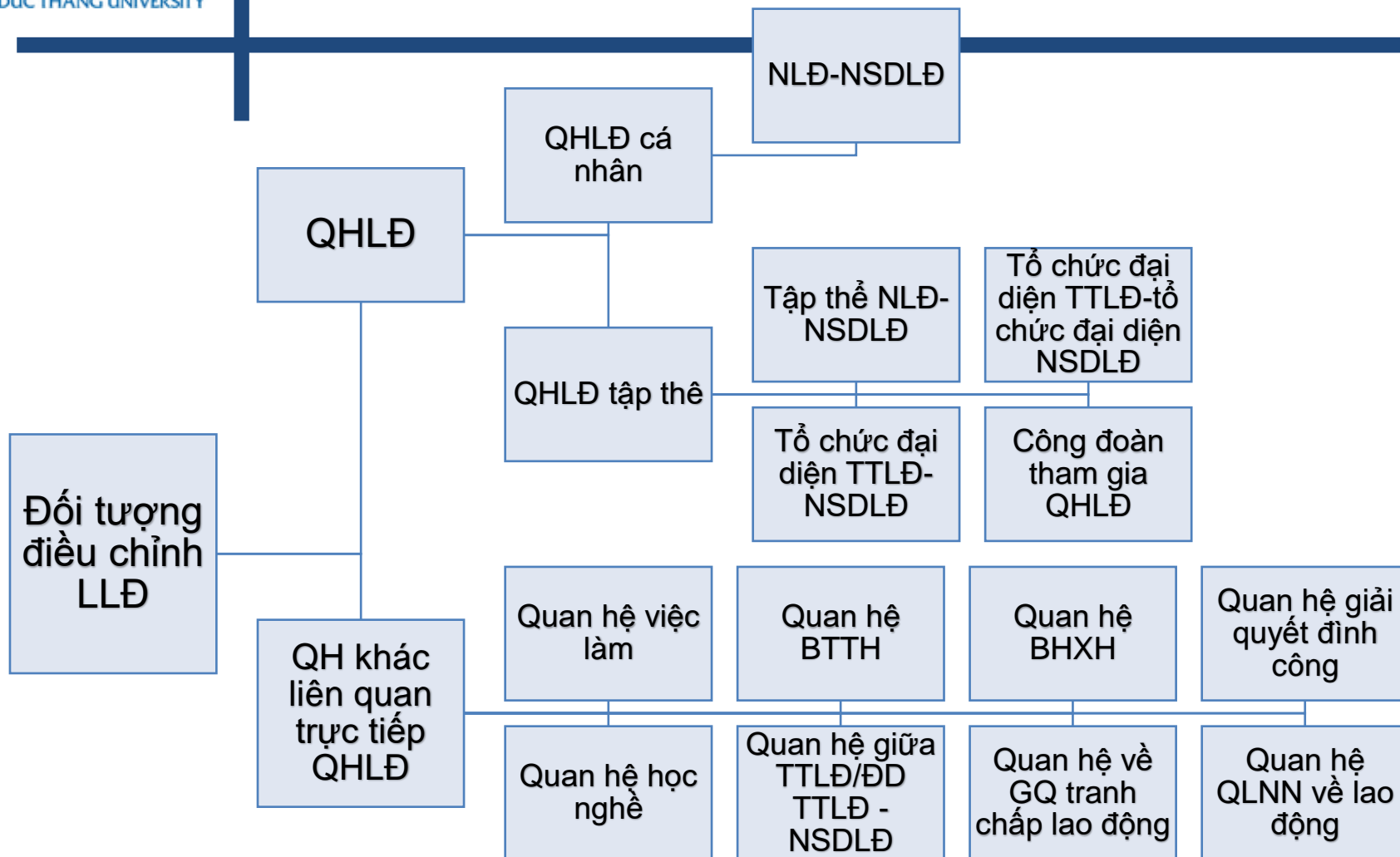
Xem Bộ **Luật Lao động năm 2012**

Bộ luật lao động năm **2019 (hiệu lực 01/01/2021)**

2. QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa NLĐ và NSDLĐ.

2. Quan hệ lao động



2. Quan hệ lao động



2. Quan hệ lao động

**QHLĐ mang tính
chất tập thể**

CHỦ THỂ

- TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG
- TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NLĐ
- CÔNG ĐOÀN

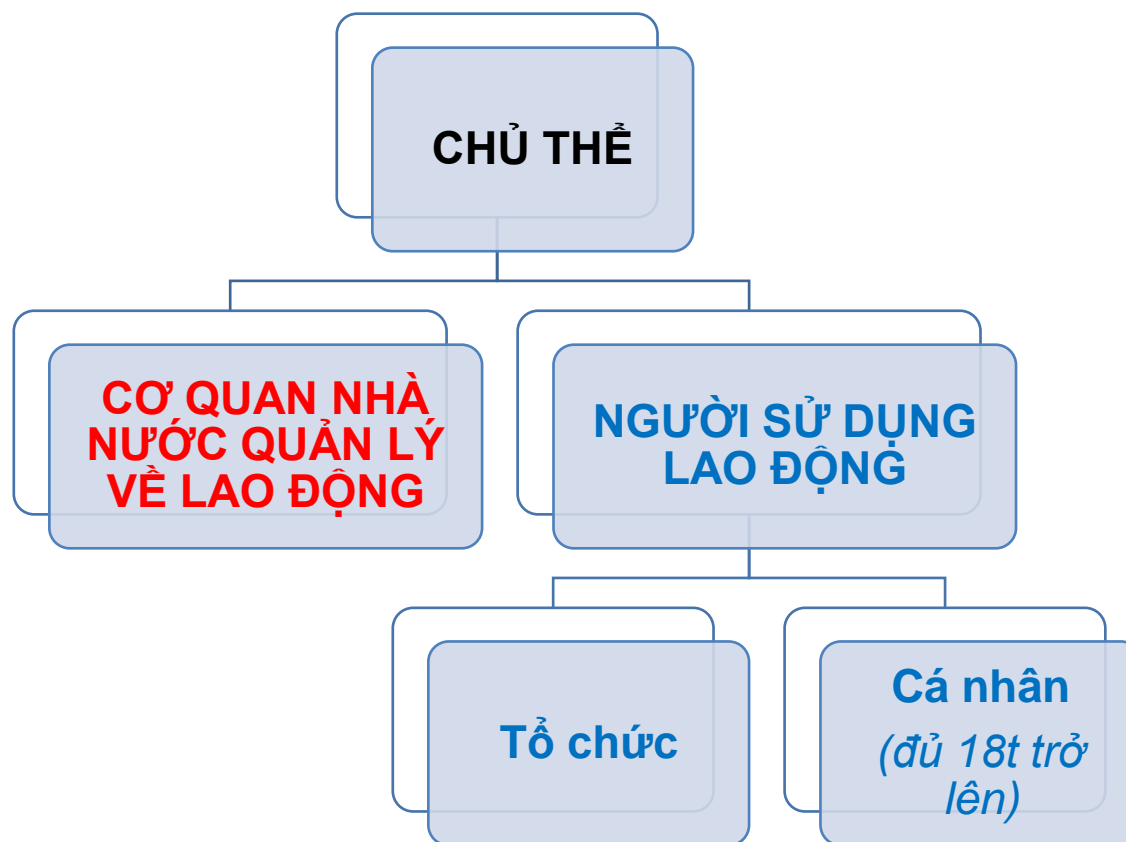
- NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
- TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NSDLĐ

Tổ chức

Cá nhân
(đủ 18t trở
lên)



2. Quan hệ lao động



2. Quan hệ lao động

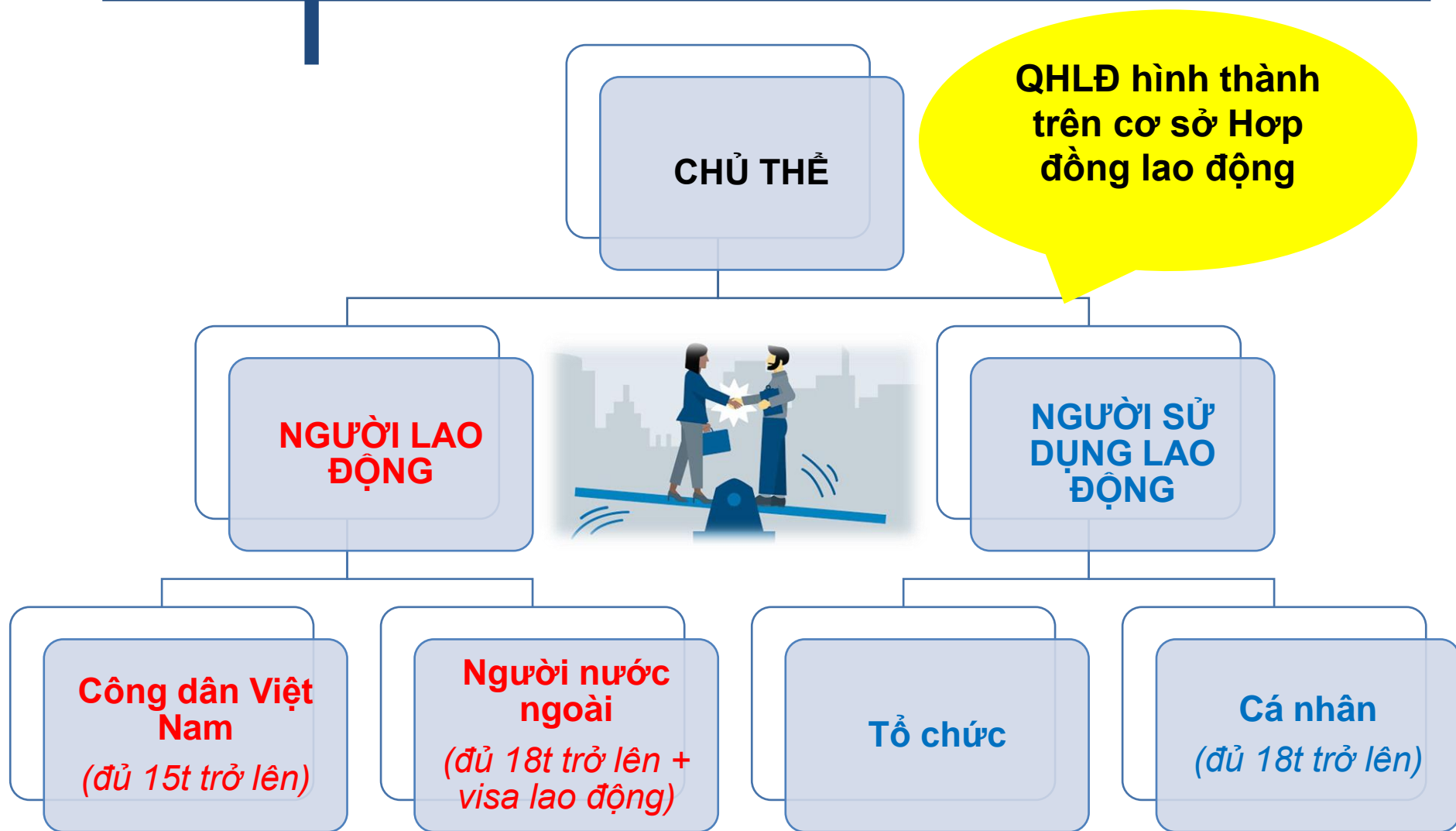


3. Hợp đồng lao động

□ **Khái niệm (Đ.15 BLLĐ 2012)**

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

Chủ thể giao kết HĐLĐ



Các loại Hợp đồng lao động

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

HĐLĐ không xác định thời hạn



- Thời hạn từ 12 tháng – 36 tháng

HĐLĐ xác định thời hạn



- Có thời hạn dưới 12 tháng

HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo công việc



Hình thức Hợp đồng lao động

- **Văn bản**: công việc có thời hạn ≥ 3 tháng.
- **Lời nói**: công việc có thời hạn < 3 tháng.



3. Hợp đồng lao động

- ❖ NLĐ có thể giao kết HĐLĐ với nhiều NSDLĐ, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.
- ❖ Trong trường hợp giao kết HĐLĐ với nhiều NSDLĐ, việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của NLĐ được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

3. Hợp đồng lao động

Nội dung của hợp đồng lao động (Đ 23)

- Công việc phải làm
- Thời hạn hợp đồng
- Tiền lương, phụ cấp, BHXH, BHYT
- Địa điểm làm việc
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hộ lao động
- Đào tạo, bồi dưỡng
-



3.1 Thử việc

- Không bắt buộc thử việc
- Không thử việc đối với HĐLĐ theo mùa vụ
- Nếu thỏa thuận việc làm thử → có thể giao kết HĐ thử việc
- Quyền hủy bỏ thỏa thuận thử việc không cần báo trước, không bồi thường thỏa thuận thử việc nếu việc làm thử không đạt yêu cầu.
- Nếu việc làm thử đạt yêu cầu → NSDLĐ phải giao kết HĐLĐ với NLĐ.
- Tiền lương trong thời gian thử việc:
 - Thỏa thuận
 - Ít nhất = 85% mức lương công việc chính thức

3.1 Thử việc

□ Thời gian Thử việc:

- Chỉ thử việc 1 lần/1 công việc
- Tùy thuộc tính chất - mức độ phức tạp công việc – chức danh nghề yêu cầu trình độ chuyên môn, kỹ thuật:
 - + Max. = 60 ngày đối với công việc cần trình độ **cao đẳng** trở lên
 - + Max. = 30 ngày đối với công việc cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ
 - + Max. = 06 ngày đối với công việc khác.

3.2 Thời giờ làm việc

| Tính chất công việc | Thời giờ làm việc |
|--|--|
| Điều kiện làm việc bình thường | Không quá 8 giờ/ngày hoặc 48 giờ/tuần |
| Công việc theo tuần | Không quá 10 giờ/ngày hoặc 48 giờ/tuần |
| Công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm | Không quá 6 giờ/ngày hoặc 40 giờ/tuần |

❖ **Giờ làm việc ban đêm** được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng ngày hôm sau.

3.2 Thời giờ làm việc

Làm thêm giờ

- ❖ Là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động.

3.2 Thời giờ làm việc

SỐ GIỜ LÀM THÊM

| Loại công việc | Số giờ |
|----------------|---|
| Theo ngày | Không quá 50% số giờ làm việc bình thường/ngày |
| Theo tuần | Không quá 12 giờ/ngày (làm việc bình thường + làm thêm) |
| Theo tháng | Không quá 30 giờ/tháng |
| Theo năm | Không quá 200 giờ/năm (đặc biệt 300 giờ/năm) |

- ❖ Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, NSDLĐ phải bố trí để NLĐ được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ.

3.2 Thời giờ làm việc

TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM

| Ngày làm thêm | Tiền lương |
|----------------|------------|
| Ngày thường | 150% lương |
| Ngày cuối tuần | 200% lương |
| Ngày lễ | 300% lương |

❖ Trả lương không đúng quy định này bị phạt từ 5-50 triệu đồng.

3.3 Thời giờ nghỉ ngơi (được hưởng nguyên lương)

NGHỈ TRONG GIỜ LÀM VIỆC

(NLĐ làm việc liên
tục 08 giờ hoặc 06
giờ)

- Làm việc ban ngày: nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc.
- làm việc ban đêm: nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút, tính vào thời giờ làm việc.

NGHỈ CHUYỂN CA (NLĐ làm việc theo ca)

- Được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác

NGHỈ HÀNG TUẦN

- NLĐ được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục/tuần. **Hoặc**
- NLĐ được nghỉ ít nhất bình quân 04 ngày/01 tháng

NGHỈ HÀNG NĂM

(NLĐ có đủ 12
tháng làm việc cho
01 NSDLĐ)

- **12 ngày làm việc:** công việc trong điều kiện bình thường;
- **14 ngày làm việc:** công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc nơi làm việc có điều kiện sinh sống khắc nghiệt hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật;
- **16 ngày làm việc:** công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc nơi làm việc có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt

3.3 Thời giờ nghỉ ngơi (*được hưởng nguyên lương*)

NGHỈ LỄ (11 ngày)

- Tết Dương lịch: 01 ngày (ngày 01/01);
- Tết Âm lịch: 05 ngày;
- Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10/3 âm lịch).
- Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30/4);
- Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01/5);
- Ngày Quốc khánh **02 ngày** (ngày 02/9);

NGHỈ VIỆC RIÊNG

- Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
- Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;
- Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.

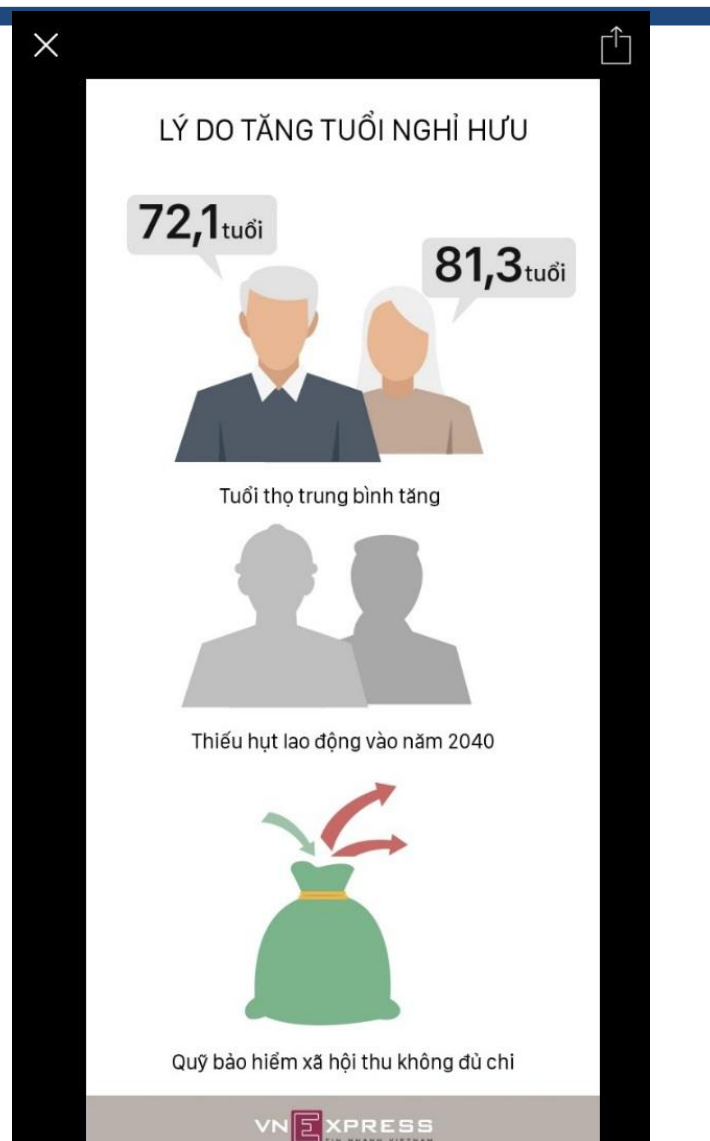
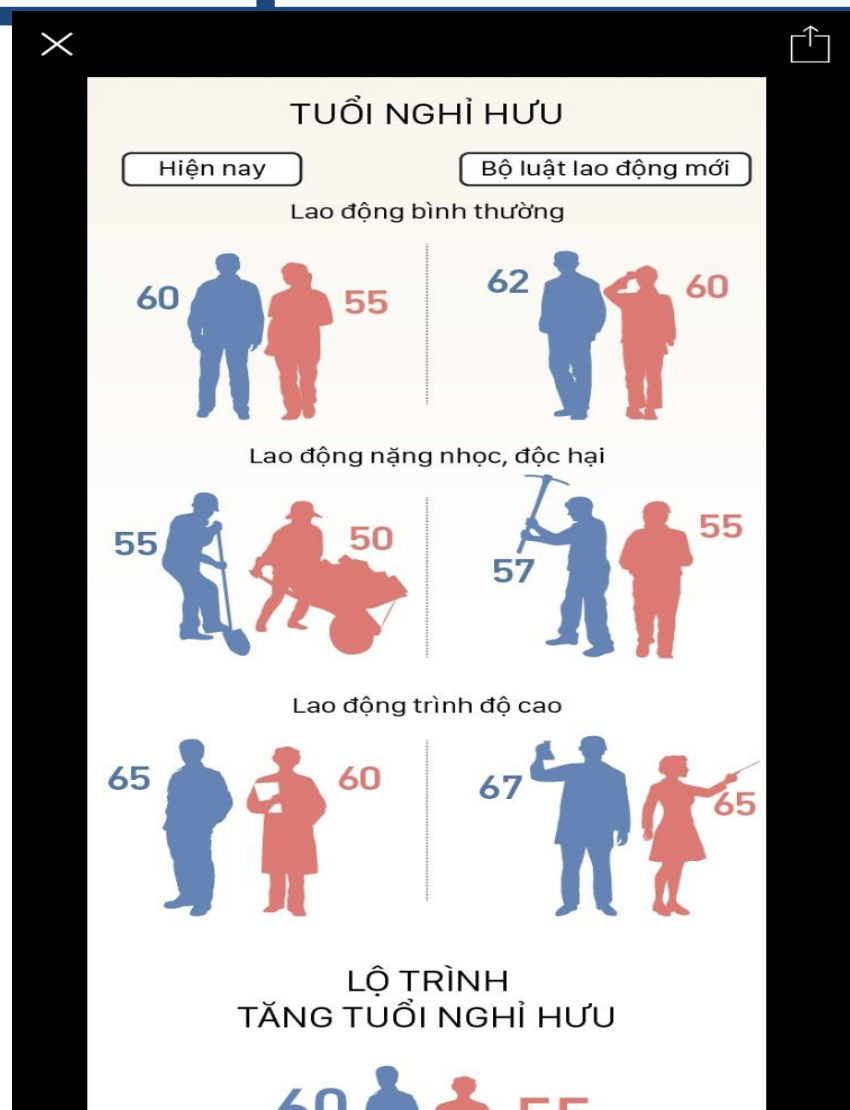
Nghỉ không hưởng lương: do thỏa thuận → **không được hưởng lương**

3.4 TIỀN LƯƠNG

Tiền lương là khoản tiền mà NSDLĐ trả cho NLĐ để thực hiện công việc theo thỏa thuận.

- ❖ Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.
- ❖ Tiền lương trả cho NLĐ căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc.
- ❖ NSDLĐ phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với NLĐ làm công việc có giá trị như nhau.
- ❖ Mức lương của NLĐ **không được thấp hơn mức lương tối thiểu** do Chính phủ quy định.

3.5 TUỔI NGHỈ HƯU



3.5 TUỔI NGHỈ HƯU

PHƯƠNG ÁN TĂNG TUỔI NGHỈ HƯU ĐỐI VỚI NAM

| NĂM SINH | | TUỔI Ở NĂM 2019 | | TUỔI NGHỈ HƯU |
|----------|---|-----------------|---|-----------------|
| 1961 | - | 58 tuổi | - | 60 tuổi 3 tháng |
| 1962 | - | 57 tuổi | - | 60 tuổi 6 tháng |
| 1963 | - | 56 tuổi | - | 60 tuổi 9 tháng |
| 1964 | - | 55 tuổi | - | 61 tuổi |
| 1965 | - | 54 tuổi | - | 61 tuổi 3 tháng |
| 1966 | - | 53 tuổi | - | 61 tuổi 6 tháng |
| 1967 | - | 52 tuổi | - | 61 tuổi 9 tháng |
| 1968 | - | 51 tuổi | - | 62 tuổi |

KẾT THÚC LỘ TRÌNH NĂM 2028

(Từ năm 2028, độ tuổi nghỉ hưu của Nam là 62 tuổi.)

PHƯƠNG ÁN TĂNG TUỔI NGHỈ HƯU ĐỐI VỚI NỮ

| NĂM SINH | | TUỔI Ở NĂM 2019 | | TUỔI NGHỈ HƯU |
|----------|---|-----------------|---|-----------------|
| 1966 | - | 53 tuổi | - | 55 tuổi 4 tháng |
| 1967 | - | 52 tuổi | - | 55 tuổi 8 tháng |
| 1968 | - | 51 tuổi | - | 56 tuổi |
| 1969 | - | 50 tuổi | - | 56 tuổi 4 tháng |
| 1970 | - | 49 tuổi | - | 56 tuổi 8 tháng |
| 1971 | - | 48 tuổi | - | 57 tuổi |
| 1972 | - | 47 tuổi | - | 57 tuổi 4 tháng |
| 1973 | - | 46 tuổi | - | 57 tuổi 8 tháng |
| 1974 | - | 45 tuổi | - | 58 tuổi |
| 1975 | - | 44 tuổi | - | 58 tuổi 4 tháng |
| 1976 | - | 43 tuổi | - | 58 tuổi 8 tháng |
| 1977 | - | 42 tuổi | - | 59 tuổi |
| 1978 | - | 41 tuổi | - | 59 tuổi 4 tháng |
| 1979 | - | 40 tuổi | - | 59 tuổi 8 tháng |
| 1980 | - | 39 tuổi | - | 60 tuổi |

KẾT THÚC LỘ TRÌNH NĂM 2035

(Từ năm 2035, độ tuổi nghỉ hưu của Nữ là 60 tuổi.)

4. Chấm dứt HĐLĐ

Đương nhiên chấm dứt

- Điều 36 BLLĐ 2012
- Xem sách giáo trình

Quyền đơn phương của NLĐ

- Điều 37 BLLĐ 2012 (lý do, thủ tục)
- Xem sách giáo trình

Quyền đơn phương của NSDLĐ

- Điều 38,39 BLLĐ 2012 (lý do, thủ tục)
- Xem sách giáo trình

4.1 Đương nhiên chấm dứt HĐLĐ

1. Hết hạn HĐLĐ, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật này.
2. Đã hoàn thành công việc theo HĐLĐ.
3. Hai bên thoả thuận chấm dứt HĐLĐ.
4. NLĐ đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.
5. NLĐ bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong HĐLĐ theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án.
6. NLĐ chết, bị Tòa án tuyên bố mất NLHVDS, mất tích hoặc là đã chết.
7. NSDLĐ là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất NLHVDS, mất tích hoặc là đã chết; NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.
8. NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật này.
9. NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.
10. NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này; NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách DN HTX.

4.2 Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ

| | LÝ DO CHẤM DỨT | Báo trước |
|----------------------------|---|---|
| 1. HĐLĐ KXĐTH | | 45 ngày |
| 2. HĐLĐ CÓ THỜI HẠN | a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ; | 30 ngày |
| 3. HĐLĐ MÙA VỤ | b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong HĐLĐ; c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động; d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ; đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước; e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền; g) NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo HĐLĐ 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. | 3 ngày Ít nhất 3 ngày làm việc đối với điểm a, b, c và g Điểm e: Điều 156 |

4.3 Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

| | LÝ DO CHẤM DỨT | Báo trước |
|----------------------------|---|---------------------------------------|
| 1. HĐLĐ KXĐTH | a) NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ; | 45 ngày |
| 2. HĐLĐ CÓ THỜI HẠN | b) NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với NLĐ làm theo HĐLĐ xác định thời hạn và quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của NLĐ bình phục, thì NLĐ được xem xét để tiếp tục giao kết HĐLĐ; | 30 ngày |
| 3. HĐLĐ MÙA VỤ | c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc; d) NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật này. | 3 ngày LV đối với điểm b và mùa vụ |

Hạn chế quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

1. NLĐ ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ luật này.
2. NLĐ đang nghỉ hăng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý.
3. Lao động nữ quy định tại khoản 3 Điều 155 của Bộ luật này.
4. NLĐ nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

4. Chấm dứt HĐLĐ

- **Điều 40. Huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ**

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

- **Điều 41. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật**

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt HĐLĐ không đúng quy định tại các điều 37, 38 và 39 của Bộ luật này.

Điều 42. Nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

1. Phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày NLĐ không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ.
2. Trường hợp NLĐ không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này.
3. Trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ.
4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ mà NLĐ vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ.
5. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước.

Điều 43. Nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ.
2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước.
3. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ theo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này.

5. Kỷ luật lao động

■ Khái niệm:

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.



5. Kỷ luật lao động

Nội quy lao động (Đ119)

NSDLĐ sử dụng từ 10 NLĐ trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.

Nội quy phải quy định:

- Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi
- Trật tự nơi làm việc;
- An toàn, vệ sinh lao động
- Bảo vệ tài sản, bí mật kinh doanh...
- Các hành vi vi phạm kỷ luật và hình thức kỷ luật, TN vật chất



5. Kỷ luật lao động

Hình thức xử lý kỷ luật lao động

- Khiển trách
- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06th ;
- Cách chức
- Sa thải (theo Đ 126)

Trách nhiệm vật chất (Bồi thường thiệt hại)

NLĐ BTTH

- NLĐ làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của NSDLĐ.
- NLĐ làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của NSDLĐ hoặc tài sản khác do NSDLĐ giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải **BTTH** một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường;
- Trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm

NLĐ không BTTH

- Thiệt hại cho NSDLĐ là do do thiên tai, hoả hoạn, dịch họa, dịch bệnh, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép

TRẢ LỜI CÁC CÂU HỎI SAU:



Tiền làm thêm giờ

1. Vào ngày thường, ít nhất bằng bao nhiêu %?;
2. Vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng bao nhiêu %?;
3. Vào ngày lễ, tết, ít nhất bằng bao nhiêu %?.

Thời giờ làm việc

1. Người lao động làm việc ko quá bao nhiêu giờ trong ngày, trong tuần?
2. Người lao động và người sử dụng lao động ko được thỏa thuận làm thêm bao nhiêu giờ trong ngày và bao nhiêu giờ trong năm?
3. Thời giờ làm việc ban đêm được tính như thế nào?

Thời giờ nghỉ ngơi

1. Người lao động được nghỉ bao nhiêu giờ trong ngày?
2. Người làm việc ca đêm được nghỉ ít nhất bao nhiêu giờ?
3. Người làm việc theo ca được nghỉ ít nhất bao nhiêu giờ trước khi chuyển ca khác?
4. Mỗi tuần người lao động được nghỉ ít nhất bao nhiêu ngày?

1. **Người lao động** có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn không?
2. Nếu có, có phải báo trước cho người sử dụng lao động không?
3. Đó là trong những trường hợp nào?
4. Phải báo trước bao lâu?

1. **Người sử dụng lao động** có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không?
2. Nếu có phải báo trước cho người lao động không?
3. Trong những trường hợp nào?
4. Người sử dụng lao động ko được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp nào?