

CHƯƠNG 7

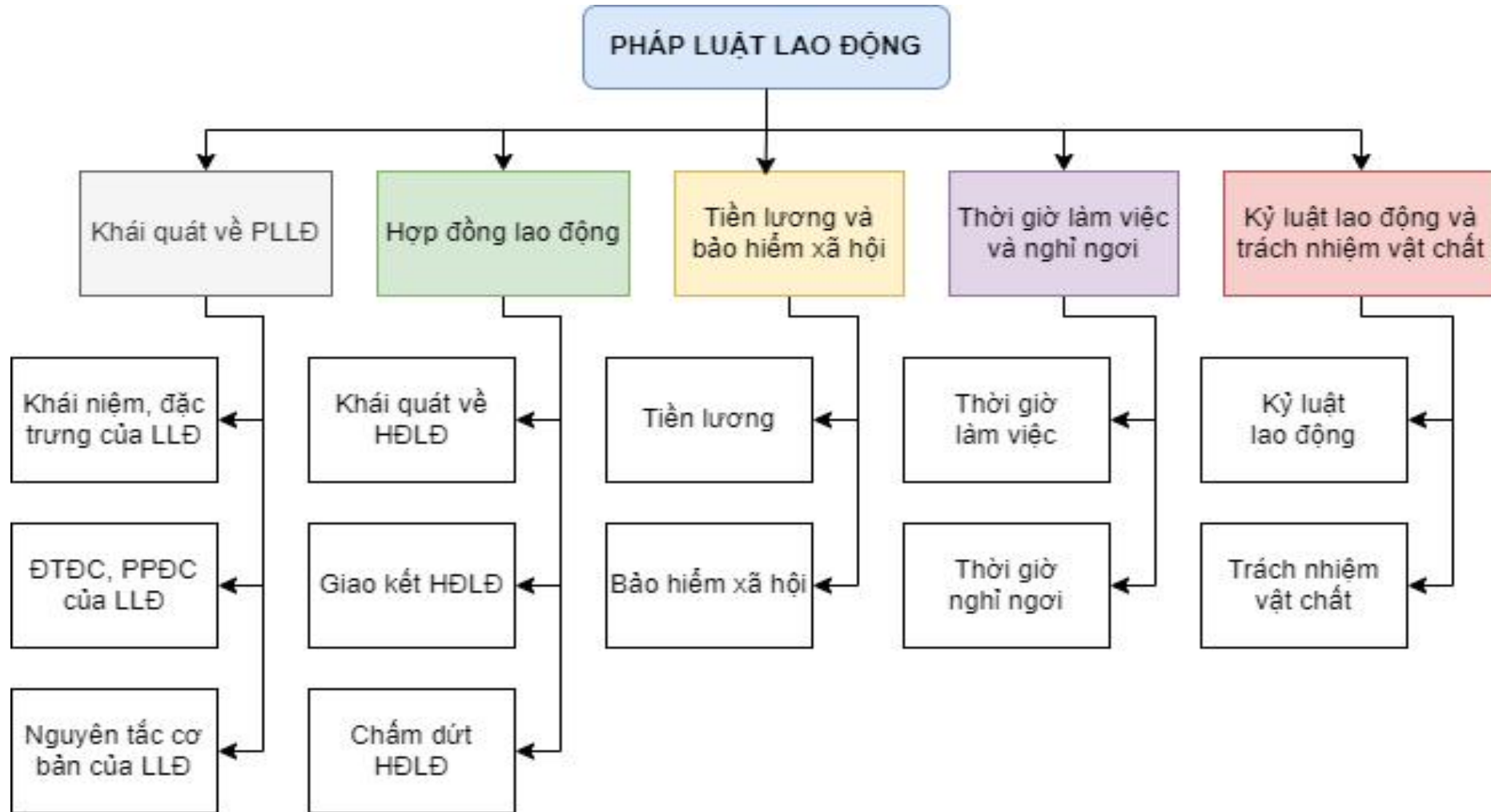
PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Khoa Luật – Trường Đại học Tôn Đức Thắng

GV: [-]

Email: [-]

NỘI DUNG



- 7.1. Khái quát về pháp luật lao động
- 7.2. Hợp đồng lao động
- 7.3. Tiền lương và bảo hiểm xã hội
- 7.4. Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi
(*SV tự nghiên cứu*)
- 7.5. Kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

7.1. Khái quát về pháp luật lao động

7.1.1. Khái niệm Luật Lao động

7.1.2. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh của Luật lao động

7.1.3. Nguyên tắc cơ bản của Luật lao động

7.1.1. Khái niệm Luật Lao động

❖ *Khái niệm:*

- Luật lao động là 01 ngành luật độc lập trong hệ thống pháp luật Việt Nam có đối tượng điều chỉnh và phương pháp điều chỉnh riêng.
- Luật lao động gồm tổng thể quy phạm pháp luật (QPPL) do nhà nước ban hành điều chỉnh quan hệ lao động và các quan hệ xã hội khác có liên quan trực tiếp với quan hệ lao động.

7.1.1. Khái niệm Luật Lao động

❖ *Đặc trưng của Luật Lao động:*

- Luật lao động có đối tượng điều chỉnh và phương pháp điều chỉnh riêng
- Luật lao động có các nguyên tắc riêng
- Các quan hệ pháp luật lao động mang tính đặc thù
- Tồn tại cơ chế ba bên trong quan hệ lao động (Nhà nước, NLĐ/Đại diện NLĐ, NSDLĐ/Đại diện NSDLĐ)

7.1.1. Khái niệm Luật Lao động

❖ *Các chế định của pháp luật lao động:*

- Những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới
- Những quy định riêng đối với LĐ chưa thành niên và một số LĐ 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

7.1.1. Khái niệm Luật Lao động

❖ *Các chế định của pháp luật lao động:*

- 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.

7.1.2. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh

❖ *Đối tượng điều chỉnh (ĐTĐC):*

Đối tượng điều chỉnh của Luật lao động là các quan hệ lao động và các quan hệ xã hội khác có liên quan trực tiếp với 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 người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

7.1.2. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh

Luật Lao động điều chỉnh 03 nhóm QHLĐ:

- Quan hệ lao động mang tính chất cá nhân giữa NLĐ và NSDLĐ.
- Quan hệ mang tính chất tập thể.
- Các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến QHLĐ.

7.1.2. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh

❖ *Quan hệ lao động mang tính chất cá nhân giữa NLĐ và NSDLĐ.*

- Thiết lập trên cơ sở HĐLĐ.

- Bao gồm:

+ QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ là các doanh nghiệp (DN), tổ chức hoặc cá nhân sản xuất kinh doanh có thuê mướn lao động bằng hình thức HĐLĐ.

+ QHLD trong các DN, tổ chức có yếu tố nước ngoài.

7.1.2. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh

❖ *Quan hệ mang tính chất tập thể:*

- QHPL lao động tập thể là quan hệ giữa tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở với NSDLĐ.
- Trong quan hệ với người sử dụng lao động, tập thể lao động thực hiện quyền, nghĩa vụ thông qua tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.
- Quyền của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở: kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động liên quan đến quyền và lợi ích của NLĐ; ký thoả ước lao động tập thể với NSDLĐ...

7.1.2. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh

❖ *Các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến QHLD:*

- QHPL về việc làm và học nghề.
- QHPL về bồi thường thiệt hại.
- QHPL về bảo hiểm xã hội.
- QHPL về giải quyết tranh chấp lao động và đình công.

7.1.2. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh

❖ *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.

7.1.3. Nguyên tắc cơ bản của Luật Lao động

- 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.
- Nguyên tắc tôn trọng và nghiêm chỉnh tuân thủ những quy phạm pháp luật lao động quốc tế.

7.2. Hợp đồng lao động

7.2.1. Khái quát về hợp đồng lao động

7.2.2. Giao kết hợp đồng lao động

7.2.3. Chấm dứt hợp đồng lao động

7.2.1. Khái quát về HĐLĐ

❖ *Khái niệm HĐLĐ:*

- HĐLĐ là sự thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLĐ.
- 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 HĐLĐ.

7.2.1. Khái quát về HĐLĐ

❖ *Phân loại HĐLĐ: (Điều 20 BLLĐ 2019)*

- HĐLĐ 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.
- HĐLĐ xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, không quá 36 tháng kể từ thời điểm hợp đồng có hiệu lực.

7.2.1. Khái quát về HĐLĐ

❖ *Phân loại HĐLĐ:*

Lưu ý: Trường hợp hai bên ký kết HĐLĐ mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn.

7.2.1. Khái quát về HĐLĐ

❖ *Chuyển hoá HĐLĐ:*

- ***Trường hợp 1:*** hai bên ký kết HĐLĐ mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, **sau đó nếu NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn**
- ***Trường hợp 2:*** Khi hợp đồng lao động hết hạn mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn, hai bên phải ký kết HĐLĐ mới; Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn mà hai bên không ký kết HĐLĐ mới thì hợp đồng đã giao kết trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn;

7.2.1. Khái quát về HĐLĐ

❖ *Hình thức HĐLĐ:*

- HĐLĐ **phải** giao kết bằng văn bản và được làm thành 2 bản, người lao động giữ 1 bản, người sử dụng lao động giữ một bản. Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu (khoản 1 Điều 14 BLLĐ 2019)
- HĐLĐ **có thể** giao kết bằng lời nói nếu hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, *trừ một số trường hợp do luật định*. (VD: Đối với lao động là người giúp việc gia đình thì phải giao kết HĐLĐ bằng văn bản...).

7.2.1. Khái quát về HĐLĐ

❖ *Nội dung HĐLĐ (Điều 21 BLLĐ):*

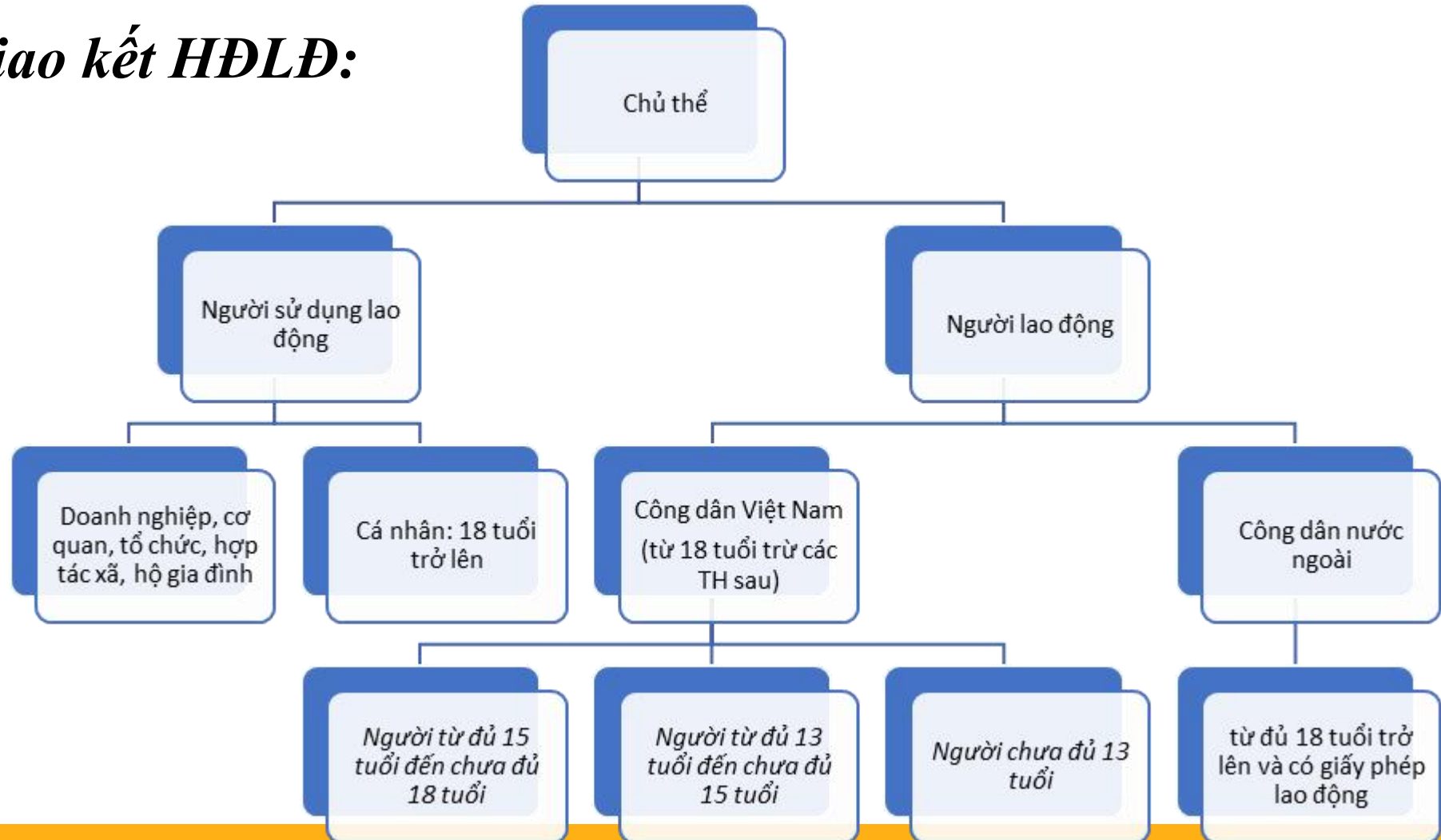
- Thông tin của NSDLĐ và NLĐ.
- Công việc và địa điểm làm việc.
- Thời hạn của HĐLĐ.
- Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương.
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.
- Bảo hiểm (xã hội, y tế...).

7.2.2. Giao kết HĐLĐ

- ❖ **Nguyên tắc giao kết HĐLĐ:** tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực, không trái pháp luật và thoả ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.
- ❖ **Điều kiện giao kết HĐLĐ:**

7.2.2. Giao kết HĐLĐ

❖ Chủ thể giao kết HĐLĐ:



7.1.2. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh

Trong quan hệ lao động mang tính chất cá nhân giữa NLĐ và NSDLĐ.

- **Chủ thể** trong QHLD mang tính chất cá nhân:
 - + Người lao động.
 - + Người sử dụng lao động.

7.1.2. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh

❖ 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.” (khoản 1 Điều 3 BLLĐ 2019)

7.1.2. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh

❖ Người lao động:

Công dân
Việt Nam

Người từ đủ 18 tuổi trở lên có NLHVDS đầy đủ

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 BLLĐ (**Ví dụ:** Sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá..)

Người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi chỉ được làm công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng BLĐTBXH ban hành (**Ví dụ:** Biểu diễn nghệ thuật...)

Người chưa đủ 13 tuổi (theo quy định khoản 3 Điều 145 BLLĐ)

7.1.2. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh

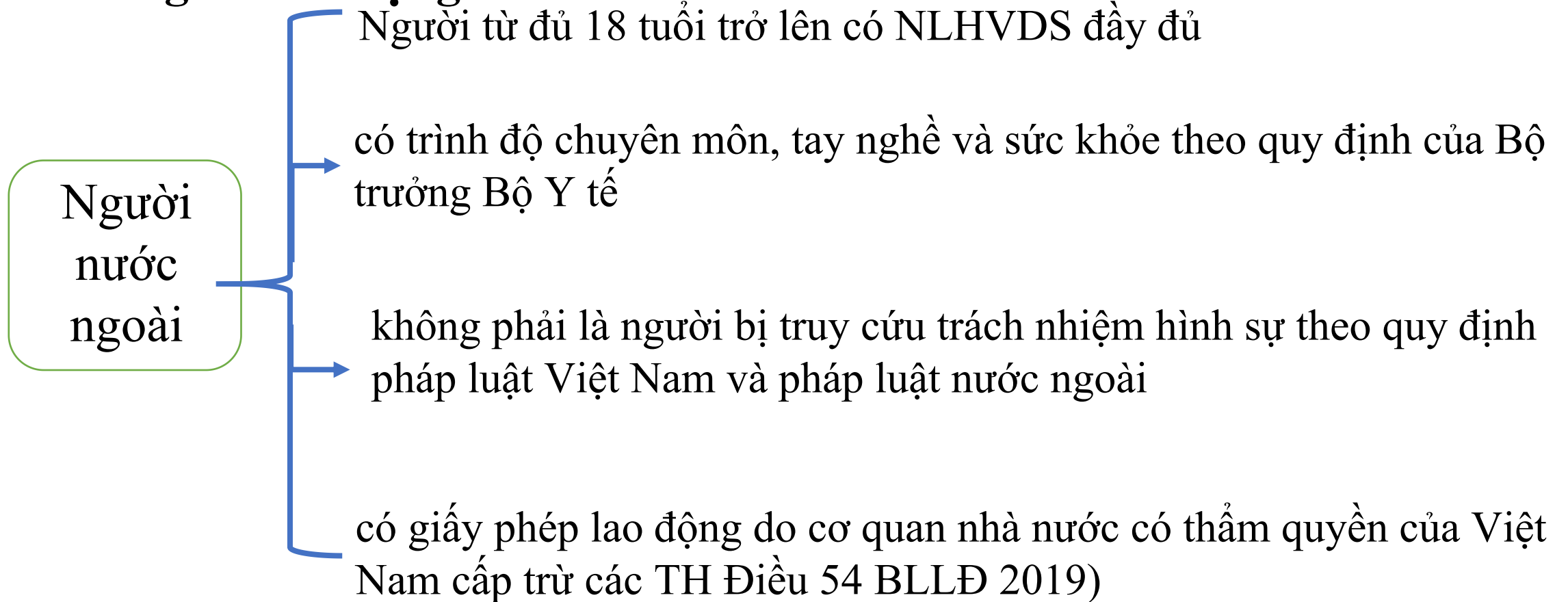
❖ Người lao động:

Lưu ý:

Đối với một số trường hợp pháp luật cho phép sử dụng lao động là người dưới 15 tuổi thì việc giao kết HĐLĐ phải có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó.

7.1.2. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh

❖ **Người lao động:**



7.1.2. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh

❖ Người sử dụng lao động:

NSDLĐ
bao
gồm:

Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình

Cá nhân: 18 tuổi trở lên; có NLHVDS đầy đủ, có khả năng đảm bảo trả công, an toàn lao động

có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận

7.2.2. Giao kết HĐLĐ

❖ *Thử việc:*

- Thỏa thuận thử việc:

- + NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền và nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc.
- + Nội dung thử việc có thể quy định trong HĐLĐ hoặc là thỏa thuận/Hợp đồng thử việc riêng.
- + Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.

7.2.2. Giao kết HĐLĐ

❖ *Thử việc:*

- Thời hạn thử việc - Theo thỏa thuận, tuy nhiên:

+ *Không quá 180 ngày* đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp.

+ *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.

7.2.2. Giao kết HĐLĐ

❖ *Thử việc:*

- + *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.
- + *Không quá 06 ngày* làm việc đối với công việc khác.

7.2.2. Giao kết HĐLĐ

❖ *Tiền lương thử việc:*

Do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

7.2.2. Giao kết HĐLĐ

❖ *Kết thúc thử việc:*

- Khi kết thúc thời gian thử việc, NSDLĐ phải thông báo kết quả thử việc cho NLĐ.
 - + Trường hợp thử việc đạt yêu cầu.
 - + Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu.
- Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc HĐLĐ đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đương nhiên chấm dứt HĐLĐ.*

❖ *Đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

- Của người sử dụng lao động.
- Của người lao động.

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đương nhiên chấm dứt HĐLĐ (Điều 34 BLLĐ):*

- Hết hạn HĐLĐ.
- Đã hoàn thành công việc theo HĐLĐ.
- Hai bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ.
- Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong HĐLĐ theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đương nhiên chấm dứt HĐLĐ (Điều 34 BLLĐ):*

- NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền.
- NLĐ chết; bị Tòa án tuyên bố mất NLHVDS, mất tích hoặc đã chết.
- NSDLĐ là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất NLHVDS, mất tích hoặc đã chết. NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn ra thông báo không có người đại diện theo PL...

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đương nhiên chấm dứt HĐLĐ (Điều 34 BLLĐ):*

- NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải.
- NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định.
- NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định. NSDLĐ cho NLĐ thôi việc theo quy định.

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đương nhiên chấm dứt HĐLĐ (Điều 34 BLLĐ):*

- Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.
- Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong HĐLĐ mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của **người sử dụng lao động** (Đ36 BLLĐ):*

- NLĐ thường xuyên không hoàn thành CV theo HĐLĐ.
- Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm... thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc.

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người sử dụng lao động (Đ36 BLLĐ):*

- NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.
- NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ.

☞ Đối với 02 trường hợp này, NSDLĐ **không phải báo trước** cho NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của **người sử dụng lao động** (Đ36 BLLĐ):*

- NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu.
- NLĐ cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ.

☞ **Báo trước tùy thuộc vào loại HĐLĐ đã giao kết.**

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của **người sử dụng lao động** (Đ36 BLLĐ):*

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

☞ **Báo trước ít nhất 03 ngày làm việc.**

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động (Đ35 BLLĐ):*

- NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:
 - + Ít nhất 45 ngày_HĐLĐ không xác định thời hạn.
 - + Ít nhất 30 ngày_HĐLĐ có thời hạn từ 12 - 36 tháng.
 - + Ít nhất 03 ngày làm việc_HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng.

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động (Đ35 BLLĐ):*

- Đối với các công việc đặc thù:

+ Thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên điều độ, khai thác bay...

+ Người quản lý doanh nghiệp.

+ Thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc trên tàu biển nước ngoài.

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động (Đ35 BLLĐ):*

☞ Báo trước nhất **120 ngày**_HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc HĐLĐ xác định thời hạn từ **12 tháng trở lên**.

☞ Báo trước ít nhất bằng $\frac{1}{4}$ **thời hạn của HĐLĐ** đối với HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng.

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động (Đ35 BLLĐ):*

- 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 BLLĐ)*.
- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 BLLĐ.

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động (Đ35 BLLĐ):*

- Bị NSDLĐ 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.

☞ **Không cần báo trước.**

7.2.3. Chấm dứt HĐLĐ

❖ *Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động (Đ35 BLLĐ):*

- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 BLLĐ.
 - Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.
 - NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ.
- ☞ **Không cần báo trước.**

7.3. Tiền lương và bảo hiểm xã hội

7.3.1. Tiền lương

7.3.2. Bảo hiểm xã hội

7.3.1. Tiền lương

❖ *Khái niệm:*

Tiền lương là khoản tiền mà NSDLĐ trả cho NLĐ theo thoả 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 (Điều 90 BLLĐ).

7.3.1. Tiền lương

Lưu ý:

- Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu.
- NSDLĐ phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với NLĐ làm công việc có giá trị như nhau.

7.3.1. Tiền lương

❖ *Chế độ tiền lương:*

Là tổng hợp các quy định của pháp luật làm căn cứ cho việc thoả thuận và tiến hành trả lương trong QHLĐ, bao gồm:

- Lương tối thiểu.
- Phụ cấp tiền lương.

7.3.1. Tiền lương

Mức lương tối thiểu vùng:

Vùng	Mức lương tối thiểu vùng năm 2023
Vùng I	4.960.000 đồng/tháng
Vùng II	4.410.000 đồng/tháng
Vùng III	3.860.000 đồng/tháng
Vùng IV	3.450.000 đồng/tháng

Ví dụ: Tại TP.HCM, huyện Cần Giờ được xác định là Vùng II; còn lại là Vùng I (Nghị định số 74/2024/NĐ-CP).

7.3.1. Tiền lương

❖ *Nguyên tắc trả lương (Điều 94 BLLĐ):*

- NSDLĐ phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho NLĐ.
- NSDLĐ không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của NLĐ; không được ép buộc NLĐ chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của NSDLĐ hoặc của đơn vị khác mà NSDLĐ chỉ định.

7.3.1. Tiền lương

❖ *Hình thức trả lương (Điều 96 BLLĐ):*

- Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán.
- Được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng.

7.3.1. Tiền lương

❖ *Kỳ hạn trả lương (Điều 97 BLLĐ):*

- NLĐ hưởng lương theo giờ, ngày, tuần thì được trả lương theo giờ, ngày, tuần; được gộp lương nhưng không quá 15 ngày.
- NLĐ hưởng lương theo tháng được trả lương 1 tháng/lần hoặc nửa tháng/lần.
- Trường hợp bất khả kháng thì được trả chậm nhưng không quá 30 ngày.

7.3.1. Tiền lương

❖ *Tiền lương làm thêm giờ (Điều 98 BLLĐ):*

Được tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm:

- 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 này*).

7.3.2. Bảo hiểm xã hội

❖ *Khái niệm (Điều 3 Luật BHXH 2014):*

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

❖ *Phân loại (Điều 4 Luật BHXH 2014):*

- BHXH bắt buộc.
- BHXH tự nguyện.

7.3.2. Bảo hiểm xã hội

❖ Đối tượng tham gia BHXH bắt buộc:

Pháp luật lao động quy định nghĩa vụ tham gia BHXH bắt buộc là nghĩa vụ của NLĐ (bao gồm công dân Việt Nam và người nước ngoài làm việc tại Việt Nam và có giấy phép lao động hoặc các chứng chỉ hành nghề, giấy phép hành nghề), NSDLĐ, cán bộ công chức, sĩ quan và quân nhân quốc phòng.

7.3.2. Bảo hiểm xã hội

❖ Các chế độ BHXH bắt buộc theo Luật bảo hiểm xã hội 2014:

- + Chế độ BH ốm đau;
- + Chế độ BH Thai sản;
- + Chế độ BH tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- + Chế độ BH hưu trí;
- + Chế độ BH tử tuất

7.3.2. Bảo hiểm xã hội

❖ Các loại BH bắt buộc khác:

- + ***Bảo hiểm thất nghiệp*** (Điều 43 Luật Việc làm 2013 quy định bắt buộc NLĐ và NSDLĐ phải tham gia BHTN đối với hợp đồng lao động từ đủ 03 tháng trở lên, trừ trường hợp đang hưởng lương hưu, giúp việc gia đình)
- + ***Bảo hiểm y tế*** (Luật bảo hiểm y tế 2008 sửa đổi bổ sung năm 2014)

7.3.2. Bảo hiểm xã hội

- ❖ **BHXXH tự nguyện:** là loại hình BHXXH do Nhà nước tổ chức mà người tham gia được lựa chọn mức đóng, phương thức đóng phù hợp với thu nhập của mình và Nhà nước có chính sách hỗ trợ tiền đóng bảo hiểm xã hội để người tham gia hưởng *chế độ hưu trí và tử tuất*.

7.4. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Sinh viên tự nghiên cứu:

❖ **Thời giờ làm việc:**

- Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần.
- NSDLĐ có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần.

7.4. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Sinh viên tự nghiên cứu:

❖ **Thời giờ nghỉ ngơi: CSPL: Từ Điều 109 đến Điều 115 BLLĐ 2019**

- Nghỉ trong giờ làm việc
- Nghỉ chuyển ca
- Nghỉ hằng tuần
- Nghỉ lễ, tết
- Nghỉ hằng năm
- Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương

7.5. Kỹ luật lao động và trách nhiệm vật chất

7.5.1. Kỹ luật lao động

7.5.2. Trách nhiệm vật chất

7.5.1. Kỷ luật lao động (Đ117 BLLĐ)

❖ *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 do người sử dụng lao động ban hành trong nội quy lao động và do pháp luật quy định.

7.5.1. Kỷ luật lao động

❖ *Nội quy lao động:*

- NSDLĐ sử dụng từ 10 NLĐ trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.
- Nội quy lao động phải quy định: thời giờ làm việc, nghỉ ngơi; trật tự nơi làm việc; an toàn, vệ sinh lao động; các hành vi vi phạm kỷ luật và hình thức kỷ luật, trách nhiệm vật chất...

7.5.1. Kỷ luật lao động

❖ *Nội quy lao động:*

- 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
- 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.

7.5.1. Kỹ luật lao động

❖ *Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động:*

- NSDLĐ phải chứng minh được lỗi của người lao động;
- Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở mà NLĐ đang bị xử lý kỷ luật là thành viên;
- NLĐ phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện NLĐ bào chữa; trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật

7.5.1. Kỷ luật lao động

❖ *Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động:*

- Việc xử lý kỷ luật lao động phải được ghi 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 NLĐ 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 xử lý kỷ luật lao động đối với NLĐ 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.

7.5.1. Kỷ luật lao động

❖ *Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động:*

- Không được XLKL lao động đối với NLĐ đang trong thời gian sau đây:
 - + Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của NSDLĐ;
 - + 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 được quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 125 của BLLĐ 2019;
 - + NLĐ nữ mang thai; NLĐ nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi

7.5.1. Kỷ luật lao động

❖ *Hình thức xử lý kỷ luật lao động:*

- Khiển trách.
- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng.
- Cách chức.
- Sa thải.

7.5.1. Kỷ luật lao động

❖ *Khiển trách:*

- Ít nghiêm khắc nhất, mang tính nhắc nhở.
- Pháp luật không quy định cụ thể hành vi nào sẽ bị khiển trách do đó NSDLĐ sẽ xem xét, đánh giá, quyết định dựa trên nội quy lao động.

7.5.1. Kỷ luật lao động

❖ *Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng:*

- Mức độ nghiêm khắc hơn.
- Ảnh hưởng đến thu nhập NLĐ.
- Pháp luật không quy định cụ thể hành vi nào sẽ bị kéo dài thời hạn nâng lương do đó NSDLĐ sẽ xem xét, đánh giá, quyết định dựa trên nội quy lao động.

7.5.1. Kỷ luật lao động

❖ *Cách chức:*

Cách chức là việc người có thẩm quyền, người sử dụng lao động ra quyết định cho người được bổ nhiệm đang giữ một vị trí nhất định thôi không giữ chức vụ đó nữa do vi phạm nội quy.

7.5.1. Kỷ luật lao động

❖ *Sa thải (Điều 125 BLLĐ):*

- NLĐ có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc.
- NLĐ có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động.

7.5.1. Kỷ luật lao động

❖ *Sa thải (Điều 125 BLLĐ):*

- NLĐ 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.
- NLĐ 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.

7.5.2. Trách nhiệm vật chất

Sinh viên tự nghiên cứu.

CÂU HỎI VẬN DỤNG

(Lựa chọn đáp án đúng)



Theo BLLĐ 2019, thời gian làm việc bình thường của người lao động là:

- a. Không quá 12 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.
- b. Không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng.
- c. Không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.
- d. Không quá 08 giờ trong 01 tuần và không quá 48 giờ trong 01 tháng.



Tiền lương của NLĐ trong thời gian thử việc:

- a. Do NLĐ và NSDLĐ tự do thỏa thuận.
- b. Do NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận nhưng không được vượt quá 85% mức lương của công việc đó.
- c. Do NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.
- d. Ít nhất phải bằng 75% mức lương của công việc đó.

CÂU HỎI VẬN DỤNG

(Lựa chọn đáp án đúng)



H là nhân viên phòng kinh doanh của công ty Y. Trong quá trình làm việc anh H vì bất cẩn nên nhập sai số lượng hàng gây thiệt hại 10 triệu cho công ty. Công ty có quyền:

- a. Sa thải anh H
- b. Yêu cầu anh H bồi thường thiệt hại bằng cách khấu trừ lương hàng tháng
- c. Cách chức anh H
- d. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh H



Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì các lý do nào sau đây?

- a. Lao động nữ bị tạm giữ, tạm giam, nuôi con dưới 12 tháng tuổi
- b. Lao động nữ mang thai, kết hôn, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 10 tháng tuổi
- c. Lao động nữ kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản
- d. Lao động nữ kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng



Theo BLLĐ 2019, người lao động không được là:

- a. Cá nhân dưới 13 tuổi làm việc theo hợp đồng lao động đối với mọi loại ngành nghề
- b. Cá nhân dưới 18 tuổi
- c. Cá nhân dưới 15 tuổi
- d. Cá nhân có quốc tịch nước ngoài

Thank You!