

ĐẠI HỌC QUỐC GIA TP. HỒ CHÍ MINH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÁCH KHOA



CHƯƠNG IV

PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

2

NỘI DUNG BÀI HỌC

1

- Những vấn đề chung

2

- Những vấn đề cơ bản được điều chỉnh bởi pháp luật lao động

1. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG

1.1. Khái niệm Luật lao động

1.2. Đối tượng điều chỉnh

1.3. Phương pháp điều chỉnh

1.1. KHÁI NIỆM LUẬT LAO ĐỘNG

Luật Lao động Việt Nam là một **ngành luật độc lập** trong hệ thống pháp luật Việt Nam, là tổng hợp các quy phạm pháp luật điều chỉnh **quan hệ lao động** giữa NLĐ và NSDLĐ và **các quan hệ xã hội khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.**

1.2. ĐỐI TƯỢNG ĐIỀU CHỈNH

Bộ luật Lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện 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. **(Điều 1 BLLĐ 2019)**

1.2. ĐỐI TƯỢNG ĐIỀU CHỈNH

QUAN HỆ LAO ĐỘNG

- Là QHXX phát sinh trong việc **thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương** giữa NLĐ, NSDLĐ, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
- Bao gồm: QHLD cá nhân và QHLD tập thể

QUAN HỆ KHÁC LIÊN QUAN TRỰC TIẾP ĐẾN QHLD

- + QH về việc làm và học nghề
- + QH về BHXH
- + QH về BTTH
- + QH về giải quyết TCLĐ và đình công
- + QH về quản lý nhà nước về lao động

QHLĐ CÁ NHÂN

- Được thiết lập **trên cơ sở HĐLĐ** giữa NLĐ và NSDLĐ.

1. QHLĐ giữa NLĐ với NSDLĐ là các doanh nghiệp, tổ chức hoặc cá nhân sản xuất kinh doanh ở mọi thành phần kinh tế hoặc trong các cơ quan hành chính sự nghiệp, các tổ chức đảng, đoàn thể...có thuê mướn lao động bằng hình thức HĐLĐ.

2. QHLĐ trong các doanh nghiệp, tổ chức có yếu tố nước ngoài.

QHLD CÁ NHÂN

Lưu ý: Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, tổ chức xã hội, xã viên hợp tác xã, người làm việc không có quan hệ lao động do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng *tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này.* (Khoản 3 Điều 220 BLLĐ 2019).

QHLĐ TẬP THỂ

1. QHLĐ giữa tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở với NSDLĐ
2. QHLĐ giữa tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở với tổ chức đại diện NSDLĐ

1.3. PHƯƠNG PHÁP ĐIỀU CHỈNH

Phương pháp thỏa thuận: Điều 13, 33, 34

Phương pháp mệnh lệnh: Điều 118, 124

Phương pháp tác động xã hội

SO SÁNH

NỘI DUNG	LUẬT DÂN SỰ	LUẬT LAO ĐỘNG
ĐỐI TƯỢNG ĐIỀU CHỈNH	<ul style="list-style-type: none"> - Quan hệ tài sản - Quan hệ nhân thân 	<ul style="list-style-type: none"> - QHLD cá nhân - QHLD tập thể - QH liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động
PHƯƠNG PHÁP ĐIỀU CHỈNH	<ul style="list-style-type: none"> - Bình đẳng, thỏa thuận - Tự định đoạt 	<ul style="list-style-type: none"> - Thỏa thuận - Mệnh lệnh - Tác động xã hội (đặc thù)

CÁC NGUYÊN TẮC CƠ BẢN

Pháp luật lao động Việt Nam có các nguyên tắc sau:

- Bảo vệ NLĐ;
- Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ
- Kết hợp hài hoà giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội;
- Tôn trọng và nghiêm chỉnh tuân thủ những quy phạm pháp luật lao động quốc tế đã phê chuẩn.

2. NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN ĐƯỢC ĐIỀU CHỈNH BỞI PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

**2.1. Học nghề, đào tạo, bồi dưỡng
nâng cao kỹ năng nghề**

2.2. Hợp đồng lao động

2.3. Kỷ luật lao động

2.1. HỌC NGHỀ, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO KỸ NĂNG NGHỀ

(1) Học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp- ĐIỀU 61 BLLĐ 2019

- 1. 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.
- 2. 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.
- 4. Người học nghề, người tập nghề phải đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, tập nghề. Người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành phải từ đủ 18 tuổi trở lên, trừ lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao.

2.1. HỌC NGHỀ, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO KỸ NĂNG NGHỀ

(1) Học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp

- 5. 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.
- 6. 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 này.

Hình thức: ký hợp đồng đào tạo nghề theo quy định của Luật GDNN:

Điều 39 Luật GDNN 2014.

2.1. HỌC NGHỀ, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO KỸ NĂNG NGHỀ

(2) Đào tạo, đào tạo lại, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho NLĐ

Khái niệm hợp đồng đào tạo- ĐIỀU 62 BLLĐ 2019

Hợp đồng đào tạo là **sự thoả thuận** về quyền và nghĩa vụ giữa NLĐ với NSDLĐ trong trường hợp NLĐ được đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của NSDLĐ.

Điều 62. Hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề

1. Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề trong trường hợp người lao động được đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động.

Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

2. Hợp đồng đào tạo nghề phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

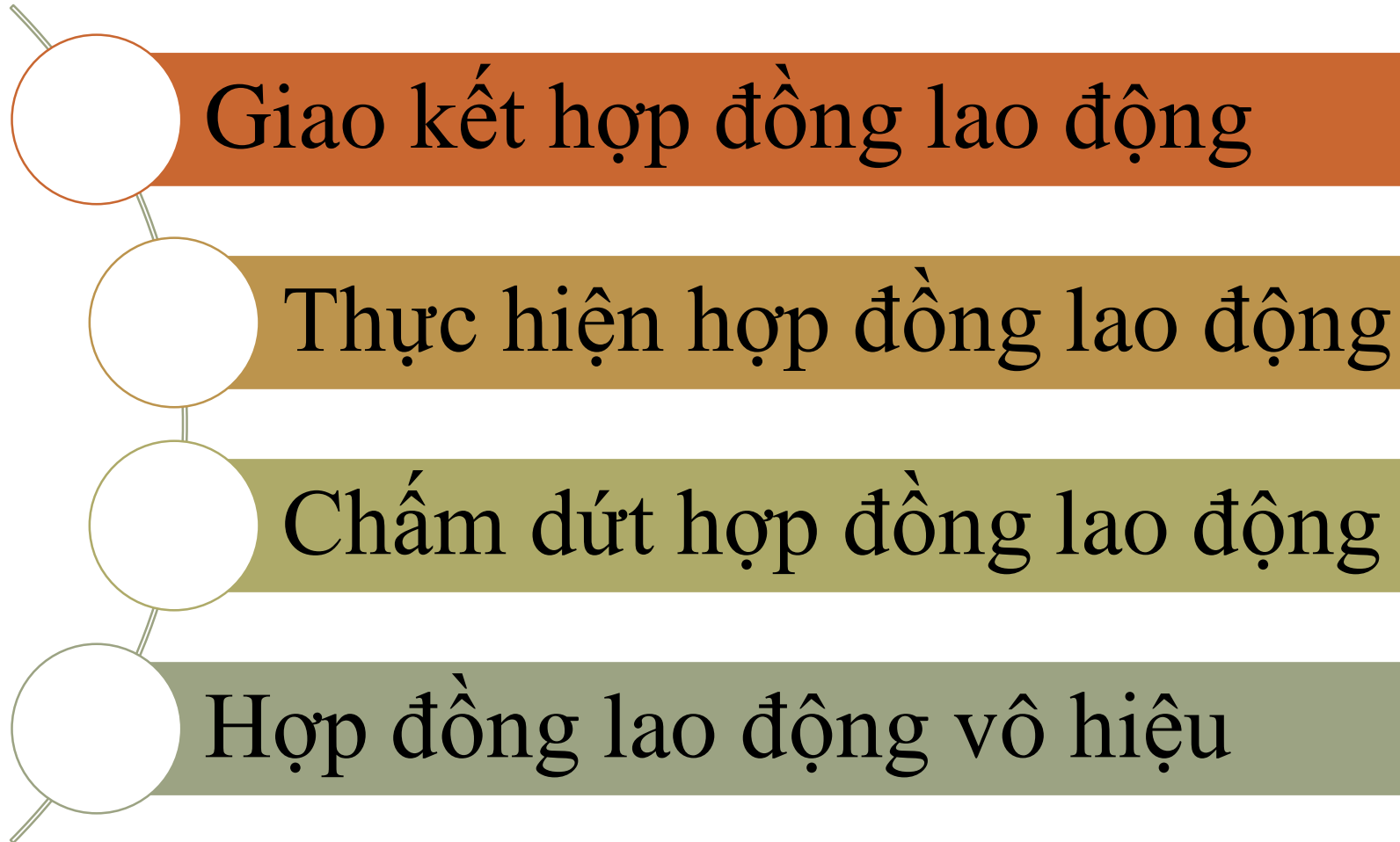
- a) Nghề đào tạo;
- b) Địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo;
- c) Chi phí đào tạo;
- d) Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo;
- đ) Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;
- e) Trách nhiệm của người sử dụng lao động.

3. Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài.

VÍ DỤ

- Ông A kí HĐLĐ có thời hạn 36 tháng với doanh nghiệp X. Sau 1 năm làm việc ông A được doanh nghiệp X hỗ trợ 50 triệu đồng để đi học nâng cao trình độ chuyên ngành quản trị nhân sự. Để nhận được chi phí đó, trước khi đi học, trong hợp đồng đào tạo, ông A đã cam kết làm việc cho doanh nghiệp X 1 nhất 3 năm kể từ khi hoàn thành khoá học. Sau khi hoàn thành khoá học được 2 năm, ông A đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ với doanh nghiệp X, mà không tuân thủ đầy đủ các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn theo quy định pháp luật. Chính vì vậy, Giám đốc doanh nghiệp X yêu cầu ông A phải hoàn trả số tiền 50 triệu đồng cho doanh nghiệp X. Ông A không đồng ý với yêu cầu đó.
- Điều 40 BLLĐ đã quy định nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, cụ thể phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ theo quy định tại Điều 62 của bộ luật này. Trong tình huống trên, do ông A đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cho nên ông A phải hoàn trả chi phí đào tạo cho doanh nghiệp X theo quy định.

2.2. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG



2.2.1. GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

KHÁI NIỆM

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.

ĐẶC ĐIỂM

- Có sự lệ thuộc về mặt pháp lý của NLĐ và NSDLĐ
- Đối tượng của hợp đồng là việc làm có trả công
- NLĐ phải tự mình thực hiện công việc
- Được thực hiện một cách liên tục
- Có sự tham gia của đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

CHỦ THẺ GIAO KẾT HĐLĐ

VỀ PHÍA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG:

- Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình
 - 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;
- Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động: phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

CHỦ THẺ GIAO KẾT HĐLĐ

VỀ PHÍA 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.

- 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; (ĐIỀU 145 BLLĐ 2019)
- d) Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.

Điều 145. Sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc

1. Khi sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc, người sử dụng lao động phải tuân theo quy định sau đây:

- a) 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;
- b) Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến thời gian học tập của người chưa đủ 15 tuổi;
- c) 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;
- d) Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi.

2. 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 quy định tại khoản 3 Điều 143 của Bộ luật này.

3. 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.

HÌNH THỨC HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

- Hình thức bằng văn bản: **HĐLĐ có thời hạn từ 01 tháng trở lên**; được lập thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.
- Hình thức bằng lời nói: **HĐLĐ có thời hạn dưới 1 tháng**, *trừ một số HĐLĐ do: một người đại diện cho nhóm NLĐ ký kết NSDLĐ, giao kết với NLĐ dưới 15 tuổi, giao kết với NLĐ giúp việc gia đình.*

HĐ được giao kết thông qua phương tiện điện tử: có giá trị như hình thức văn bản.

CÁC LOẠI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Hợp đồng lao động xác định thời hạn

Hợp đồng lao động không xác định thời hạn

CHUYỂN HÓA LOẠI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

- Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới. Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn
- Trường hợp hai bên ký kết HĐLĐ mới là HĐLĐ 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 (Sử dụng người lao động cao tuổi), khoản 2 Điều 151 (người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam) và khoản 4 Điều 177 (người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ).

NỘI DUNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

- Nội dung chủ yếu: Khoản 1 Đ.21

- Nội dung tùy nghi:

+ Nội dung bảo mật thông tin: K.2 Đ.21.

“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 người lao động vi phạm”

+ Nội dung khác liên quan đến QHLĐ do hai bên quan tâm

THỬ VIỆC

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.
2. Nội dung chủ yếu của hợp đồng thử việc gồm thời gian thử việc và nội dung quy định tại các điểm a, b, c, đ, g và h khoản 1 Điều 21 của Bộ luật này.
3. Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.

Thời gian thử việc và tiền lương

Chỉ được thử việc **một lần** đối với một công việc:

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.

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.

Kết thúc thời gian thử việc

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


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

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

2.2. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

2.2.2. THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

- Nguyên tắc thực hiện:
 - Do chính NLĐ thực hiện
 - Địa điểm làm việc theo thỏa thuận trong hợp đồng trừ trường hợp hai bên có thoả thuận khác.
 - Trên cơ sở tự nguyện của NLĐ
 - Thực hiện đúng HĐLĐ trên cơ sở tuân theo PL, TULĐTT
- Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động: [Đ.29](#)
- Tạm hoãn thực hiện HĐLĐ: [Đ.30](#), 31



LÀM VIỆC BÁN
THỜI GIAN (PART-
TIME) CÓ PHẢI KÝ
HỢP ĐỒNG KHÔNG?

Điều 32. Làm việc không trọn thời gian

1. 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.

2. Người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.

3. 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.

MỨC LƯƠNG

Theo khoản 1 Điều 2 [Nghị định 74/2024/NĐ-CP](#), mức lương tối thiểu vùng mới dành cho người lao động làm việc theo hợp đồng lao động sẽ tăng như sau:

Vùng	Mức lương tối thiểu giờ (Đơn vị: đồng/giờ)
Vùng I	23.800
Vùng II	21.200
Vùng III	18.600
Vùng IV	16.600

LÀM VIỆC BÁN THỜI GIAN CÓ ĐƯỢC ĐÓNG BẢO HIỂM XÃ HỘI?

Theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 2 [Luật Bảo hiểm xã hội 2014](#) thì người lao động làm việc theo hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng thuộc nhóm đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Như vậy, trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động làm việc bán thời gian có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên thì được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc.

2.2. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

2.2.3. CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Đương nhiên chấm dứt HĐLĐ: K1-K7 Điều 34

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ: Điều 35, 36

Chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do KT

Chấm dứt HĐLĐ do tổ chức lại DN

Sa thải

ĐƯƠNG NHIÊN CHẤM DỨT HĐLĐ

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.

NLĐ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ

NLĐ có quyền đơn phương chấm HĐLĐ nhưng phải báo trước cho NSDLĐ

LOẠI HĐLĐ	THỜI GIAN
HĐLĐ không xác định thời hạn	Ít nhất 45 ngày
HĐLĐ xác định thời hạn (12 tháng đến 36 tháng)	Ít nhất 30 ngày
HĐLĐ xác định thời hạn (có thời hạn dưới 12 tháng)	Ít nhất 03 <i>ngày làm việc</i>

NLĐ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ

NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ **không báo trước** trong trường hợp:

- a) 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;
- b) **Không được trả đủ lương** hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 BLLĐ;
- c) Bị NSDLĐ 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;
- d) **Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc**;
- đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 BLLĐ;
- e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 BLLĐ, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;
- g) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 BLLĐ làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

- **Điều 84. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc**
- 1. Quấy rối tình dục quy định tại khoản 9 Điều 3 của Bộ luật Lao động có thể xảy ra dưới dạng trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đối quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc; hoặc những hành vi có tính chất tình dục không nhằm mục đích trao đổi, nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối.
- 2. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm:
 - a) Hành vi mang tính thể chất gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục;
 - b) Quấy rối tình dục bằng lời nói gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục;
 - c) Quấy rối tình dục phi lời nói gồm ngôn ngữ cơ thể; trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử.

NSDLĐ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT

NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ **không báo trước trong trường hợp:**

- d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;
- e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

NSDLĐ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT

NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng *phải báo trước* trong trường hợp:

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;

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;

g) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

NSDLĐ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT

NSDLĐ phải báo trước cho NLĐ:

LOẠI HĐLĐ	THỜI GIAN
HĐLĐ không xác định thời hạn	Ít nhất 45 ngày
HĐLĐ xác định thời hạn (12 tháng đến 36 tháng)	Ít nhất 30 ngày
HĐLĐ xác định thời hạn (có thời hạn dưới 12 tháng)	Ít nhất 03 ngày làm việc

NSDLĐ KHÔNG ĐƯỢC THỰC HIỆN QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨTĐLĐ

1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.
2. Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.
3. Người lao động nữ mang thai; người lao động đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ TRÁI PHÁP LUẬT

- Là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định pháp luật.
- ***Hậu quả pháp lý:***
 - + Nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.=> Đ40 BLLĐ 2019.
 - + Nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật => Đ41 BLLĐ 2019.

NLĐ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ TRÁI PHÁP LUẬT (ĐIỀU 40 BLLĐ 2019)

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.

NSDLĐ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ TRÁI PHÁP LUẬT (ĐIỀU 41 BLLĐ 2019)

1. 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.

2. 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.

3. 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.

2.2. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

2.2.4. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

HĐLĐ vô hiệu **toàn bộ** trong trường hợp sau đây:

- a) Toàn bộ nội dung của HĐLĐ vi phạm pháp luật;
- b) Người giao kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc *Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực khi giao kết HĐLĐ*.
- c) Công việc đã giao kết trong HĐLĐ là công việc mà pháp luật cấm.

HĐLĐ 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.

2.3. ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ VÀ THỎẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Đối thoại tại nơi làm việc	Thương lượng tập thể	Thỏa ước lao động tập thể
<p>Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa NLĐ và NSDLĐ hoặc giữa đại diện tập thể lao động với NSDLĐ bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở (Điều 63 BLLĐ).</p>	<p>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.</p>	<p>Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể.</p>

2.6. KỈ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

KỈ 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.

2.3. KỈ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

NỘI QUY LAO ĐỘNG

- Nếu sử dụng *từ 10 người lao động trở lên* thì nội quy lao động phải *bằng văn bản*,

=> phải đăng ký NQLĐ tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh nơi người sử dụng lao động đăng ký kinh doanh.

- Nếu sử dụng *dưới 10 người lao động* thì *không bắt buộc* ban hành nội quy lao động bằng văn bản nhưng phải thỏa thuận nội dung về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất trong hợp đồng lao động.

HIỆU LỰC CỦA NỘI QUY LAO ĐỘNG

- Nội quy lao động có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định tại Điều 119 của Bộ luật này 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.

ĐẶC ĐIỂM KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Chủ thể áp dụng

- NSDLĐ

Chủ thể bị áp dụng

- NLĐ

Cơ sở của trách nhiệm KLLĐ

- Lỗi và hành vi vi phạm KLLĐ

Trình tự, thủ tục

- Do Luật Lao động quy định

NGUYÊN TẮC XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

NSDLĐ **phải chứng minh được lỗi** của NLĐ

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

Việc xử lý KLLĐ **phải được ghi thành biên bản**

NGUYÊN TẮC XỬ LÝ KỈ LUẬT LAO ĐỘNG

Không được áp dụng **nhiều hình thức** xử lí KLLĐ đối với **một hành vi VPKLLĐ**

Nhiều hành vi vi phạm thì **chỉ áp dụng hình thức KLLĐ cao nhất**

Không được xử lí KLLĐ đối với một số người

Không xử lí người MNLHVDS

VÍ DỤ KHÔNG ĐƯỢC KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Bà N vi phạm NQLĐ đã được đăng kí của Công ty Y. Bà N chỉ có thể bị công ty áp dụng một trong các hình thức KLLĐ được quy định tại Điều 125 BLLĐ. Công ty Y không thể áp dụng đồng thời nhiều hình thức KLLĐ đối với bà N (ví dụ vừa khiển trách vừa kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng). Ngoài ra, nếu tại thời điểm xử lí KLLĐ, bà N đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi thì tại thời điểm đó, Công ty Y không thể áp dụng bất kì hình thức KLLĐ nào đối với bà.

HÌNH THỨC XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Khiển trách

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

Cách chức

Sa thải

Điều 128. Tạm đình chỉ công việc

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.

Điều 102. Khấu trừ tiền lương

1. 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 theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật này.

2. Người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình.

3. 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.

TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

