

LUẬT LAO ĐỘNG

TÀI LIỆU HỌC TẬP

Bộ luật lao động 2019



NỘI DUNG BÀI HỌC

- 1. Khái quát chung về Luật lao động**
- 2. Nội dung cơ bản của Luật lao động**

I. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ LUẬT LAO ĐỘNG

1.1. Khái niệm

Luật lao động là 1 ngành luật độc lập trong hệ thống pháp luật nước CHXHCN Việt Nam, bao gồm hệ thống những quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành điều chỉnh:

- *Quan hệ lao động* làm công ăn lương giữa người lao động với người sử dụng lao động
- *Các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động.*

I. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ LUẬT LAO ĐỘNG

2.2. Đối tượng điều chỉnh

1. Quan hệ lao động: Quan hệ làm công ăn lương giữa người lao động và người sử dụng lao động

2. 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.

2.2. ĐỐI TƯỢNG ĐIỀU CHỈNH

CÁC QUAN HỆ XÃ HỘI LIÊN QUAN TRỰC TIẾP VỚI QUAN HỆ LAO ĐỘNG:

- Quan hệ về việc làm;**
- Quan hệ học nghề;**
- Quan hệ 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.**

I. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ LUẬT LAO ĐỘNG

1.3. Phương pháp điều chỉnh

- **Phương pháp thỏa thuận:** xác lập quan hệ lao động giữa người lao động với người sử dụng lao động, và trong việc xác lập thỏa ước lao động tập thể
- **Phương pháp mệnh lệnh:** để xác định nghĩa vụ của người lao động đối với người sử dụng lao động
- **Phương pháp “tham gia của công đoàn”:** giải quyết những vấn đề phát sinh trong quá trình lao động có liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động

II. MỘT SỐ NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

Việc làm và học nghề

Hợp đồng lao động

Đối thoại, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể

Tiền lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

Bảo hộ lao động

Bảo hiểm xã hội

Đại diện lao động (Công đoàn)

Giải quyết tranh chấp lao động; Đình công

Quản lý Nhà nước về lao động

2.1. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

a. Khái niệm

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.



2.1. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

b. Phân loại hợp đồng

- * Phân loại theo hình thức hợp đồng
 - Hợp đồng lao động bằng văn bản
 - Hợp đồng lao động bằng lời nói
 - Hợp đồng lao động bằng hành vi
- * Phân loại theo thời hạn của hợp đồng
 - Hợp đồng không xác định thời hạn
 - Hợp đồng xác định thời hạn
- * Phân loại hợp đồng theo tính kế tiếp của trình tự giao kết
 - Hợp đồng thử việc
 - Hợp đồng chính thức

2.1. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

c. Nội dung của hợp đồng lao động

**Điều khoản cần
thiết:**

Việc làm

Lương


Thời gian làm việc

Quyền và nghĩa vụ

**Điều khoản tùy
nghị (bổ sung)**

2.1. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

d. Giao kết, thực hiện, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động

- ❖ Giao kết hợp đồng lao động
 - ❖ Thực hiện và thay đổi hợp đồng lao động
 - ❖ Tạm hoãn hợp đồng lao động
 - ❖ Chấm dứt hợp đồng lao động
- 

D. GIAO KẾT, THỰC HIỆN, THAY ĐỔI, TẠM HOÃN, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

❖ *Giao kết hợp đồng lao động*

* Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

- Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.
- Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.



D. GIAO KẾT, THỰC HIỆN, THAY ĐỔI, TẠM HOÃN, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

❖ *Giao kết hợp đồng lao động*

* Điều kiện giao kết HĐLĐ của các chủ thể

- *Người lao động: (Đ143 BLLĐ)*

- 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. GIAO KẾT, THỰC HIỆN, THAY ĐỔI, TẠM HOÃN, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

❖ *Giao kết hợp đồng lao động*

* Điều kiện giao kết HĐLĐ của các chủ thể

- *Người sử dụng lao động*: cá nhân hoặc pháp nhân được phép sử dụng lao động và phải có những điều kiện đảm bảo cho quá trình sử dụng lao động.

D. GIAO KẾT, THỰC HIỆN, THAY ĐỔI, TẠM HOÃN, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

❖ *Thực hiện và thay đổi hợp đồng lao động*

- Trong quá trình thực hiện, các bên phải cùng nhau tôn trọng nguyên tắc cơ bản:
 - + Thực hiện đúng các điều khoản đã cam kết trên phương diện bình đẳng và phải tạo ra những điều kiện cần thiết để bên kia có thể thực hiện các quyền và nghĩa vụ đó.
 - + Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, không bên nào được cưỡng bức bên kia thi hành các cam kết.
 - + Việc thi hành HĐLĐ cũng không thể do người khác thực hiện.
- Các bên có thể thay đổi hợp đồng nếu thấy cần thiết nhưng phải tuân thủ các nội dung mà pháp luật quy định.

D. GIAO KẾT, THỰC HIỆN, THAY ĐỔI, TẠM HOÃN, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

❖ *Tạm hoãn hợp đồng lao động (Đ30 BLLĐ 2019)*

Trong quá trình duy trì quan hệ hợp đồng, hợp đồng có thể được tạm hoãn trong một khoảng thời gian nhất định.

- Tạm hoãn do thi hành những nhiệm vụ mà pháp luật quy định

VD: Đi làm nghĩa vụ quân sự, bị tạm giữ, tạm giam...

- Tạm hoãn do thỏa thuận của các bên

VD: Người lao động xin đi học hoặc làm việc có thời hạn ở nước ngoài, nghỉ không lương...

D. GIAO KẾT, THỰC HIỆN, THAY ĐỔI, TẠM HOÃN, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

❖ *Chấm dứt hợp đồng lao động*

* Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động (Điều 34 BLLĐ2019)

Hết hạn HĐLĐ; đã h/thành c/việc theo HĐLĐ; 2 bên t/thuận c/dứt HĐLĐ.

Người LĐ đủ đ/kiện về t/gian đóng BHXH và tuổi hưởng lương hưu theo QĐPL.

Người LĐ 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 TA....

D. GIAO KẾT, THỰC HIỆN, THAY ĐỔI, TẠM HOÃN, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

❖ *Chấm dứt hợp đồng lao động*

* Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động (Điều 34 BLLĐ2019)

Người lao động, người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định của PL;
Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

Người lao động, người SDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

❖ *Chấm dứt hợp đồng lao động*

*** Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với người lao động (Đ35)**

1. 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:

- a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- b) 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;
- c) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;
- 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.**

❖ *Chấm dứt hợp đồng lao động*

* **Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ(Đ35)**

2. NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp sau đây:

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

❖ **Chấm dứt hợp đồng lao động**

*** Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ (Đ35)**

2. NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp sau đây:

- d) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
-) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của BLLĐ;
- e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của 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 của BLLĐ làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

❖ *Chấm dứt hợp đồng lao động*

• **Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với người SDLĐ (Đ36)**

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

- a) NLĐ 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 NSDLĐ
- 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.
- 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;

❖ *Chấm dứt hợp đồng lao động*

• **Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với người SDLĐ (Đ36)**

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

- d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của BLLĐ;
- đ) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ, 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 BLLĐ khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

❖ *Chấm dứt hợp đồng lao động*

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với người SDLĐ (Đ36)


2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, d 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.

2.2. BẢO HIỂM XÃ HỘI


a. Khái niệm

Bảo hiểm xã hội 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, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội.



2.2. BẢO HIỂM XÃ HỘI

b. Chức năng của bảo hiểm xã hội

- Chức năng bảo đảm thay thế hoặc bù đắp sự thiếu hụt thu nhập của người lao động và gia đình họ.**
 - Chức năng phân phối lại thu nhập.**
 - Góp phần tạo ra sự sản sẻ, tương trợ giữa các nhóm lao động.**
- 

2.2. BẢO HIỂM XÃ HỘI

c. Điều kiện hưởng bảo hiểm xã hội

Điều kiện hưởng BHXH là tập hợp các quy định của PL làm cơ sở pháp lý để người lao động hoặc thành viên gia đình họ được hưởng BHXH.

- Tuổi đời
- Mức độ suy giảm hoặc mất khả năng lao động
- Mức đóng và thời gian tham gia BHXH.

2.2 BẢO HIỂM XÃ HỘI

d. Các chế độ bảo hiểm xã hội

** Bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm:*

- Ôm đau
- Thai sản
- Tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp
- Hưu trí
- Tử tuất

** Bảo hiểm xã hội tự nguyện bao gồm:*

- Hưu trí
- Tử tuất

** Bảo hiểm thất nghiệp bao gồm:*


- Trợ cấp thất nghiệp
- Hỗ trợ học nghề
- Hỗ trợ tìm việc làm.

2.3. TIỀN LƯƠNG

- Do NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận, nhưng **không thấp hơn** mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.
- Lương thử việc: tối thiểu bằng **85%** lương cơ bản (Điều 26 BLLĐ)

Mức lương tối thiểu vùng năm 2021

Nghị định 74/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 quy định mức lương tối thiểu vùng như sau:

- Vùng I: tăng 280.000 đồng, từ 4.680.000 đồng/tháng lên 4.960.000 đồng/tháng;
 - Vùng II: tăng 250.000 đồng, từ 4.160.000 đồng/tháng lên 4.410.000 đồng/tháng;
 - Vùng III: tăng 220.000 đồng từ 3.640.000 đồng/tháng lên 3.860 đồng/tháng;
 - Vùng IV: tăng 200.000 đồng từ 3.250.000 đồng/tháng lên 3.450.000 đồng/tháng.
- 

Tuổi nghỉ hưu

Theo quy định tại Điều 169 Bộ luật Lao động 2019=> Từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường

- Nam: đủ 60 tuổi 3 tháng
- Nữ: đủ 55 tuổi 04 tháng
- Sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.

Cách tính hệ số lương

Mức lương = Mức lương cơ sở * Hệ số lương hiện hưởng

Mức lương cơ sở là 2,34 triệu đồng (NĐ73/2024/NĐ-CP).

Hệ số lương là con số thể hiện sự chênh lệch tiền lương theo ngạch, bậc lương, lương tối thiểu. Hệ số lương được dùng làm cơ sở để tính lương này của từng người theo đúng năng lực lao động.

Hệ số lương ở các cấp bậc bằng cấp khác nhau sẽ có sự chênh lệch khác nhau (hệ số lương khởi điểm cho người vừa mới tốt nghiệp):

Ở trình độ Tiến sỹ: 3.00

Ở trình độ Thạc sỹ: 2.67

Ở trình độ Đại học: 2.34

Ở trình độ Cao đẳng: 2.10

Ở trình độ Trung cấp: 1.86

Tỷ lệ trích bảo hiểm

| Các khoản Bảo hiểm trích theo lương | Trích vào Chi phí của Sử dụng lao động | Trích vào lương của NLĐ | Tổng |
|---|---|----------------------------|------------|
| 1. Bảo hiểm xã hội | 17,5% | 8% | 25,5% |
| 2. Bảo hiểm y tế | 3% | 1,5% | 4,5% |
| 3. Bảo hiểm thất nghiệp | 1% | 1% | 2% |
| Tổng các khoản | 21,5% | 10,5% | 32% |
| 4. Kinh phí công đoàn | 2% | | 2% |
| Tổng các khoản= Bảo hiểm + Công đoàn | 23,5% | 10,5% | 34% |

MỨC ĐÓNG BẢO HIỂM DỰA TRÊN LƯƠNG CĂN BẢN

Nhà nước

**10tr/1tháng (7tr
lương căn bản)=>**

Cơ quan

đóng=>23,5%

NLđ=>10,3%

Công ty TN

**15tr/tháng (5tr lương
căn bản, 10tr lương
kinh doanh)**

Công ty

đóng=>23,5%

NLđ=>10,3%

- 1 – Trong mọi trường hợp, khi bị NSDLĐ trả lương không đúng thời hạn theo hợp đồng, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng?
- 2 – Khi khấu trừ tiền lương của NLĐ, NSDLĐ phải trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở?
- 3 – Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi có sự đồng ý của người lao động?
- 4 – Chỉ có ban chấp hành công đoàn cơ sở mới có thể đại diện cho tập thể người lao động trong thương lượng tập thể ở phạm vi doanh nghiệp?
- 5 – Hợp đồng lao động phải được ký kết bằng văn bản?
- 6 - Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động
- 7 - Người lao động là người từ đủ 15 tuổi?

- 1 – K2 Đ35 BLLĐ
- 2 – Đ102, Đ178 BLLĐ
- 3 – Đ108 BLLĐ
- 4 – Đ69 BLLĐ
- 5 – Đ14 BLLĐ
- 6 – Đ13 BLLĐ
- 7 – K4 Đ18; Đ143 BLLĐ

