

I. KHÁI NIỆM LUẬT LAO ĐỘNG

Luật lao động là một ngành luật trong hệ thống pháp luật Việt Nam, bao gồm tổng thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động và những quan hệ xã hội có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động

1. Đối tượng liên quan đến điều Quan hệ liên quan đến chỉnh lao động Quan hệ lao động lao động VD: Quan hệ về việc làm, Tập thể Cá nhân quan hệ học nghề, quan hệ bồi thường thiệt hại,...

Phương pháp thoả thuận (người lao động – người sd lao động)

Phương pháp điệu chỉnh luât lao động

Phương pháp mệnh lệnh: người sd lao động – Cq NN

Phương pháp thông qua các các hoạt động tổ chức đại diện người lao động để tác động vào các quan hệ phát sinh trong quá trình lao động

3. Chủ thể của luật lao động

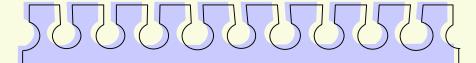
Là các bên tham gia quan hệ pháp luật lao động gồm: người lao động, người sử dụng lao động và các chủ thể khác.

Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thoả thuận, được trả lương và chiệu sự quản lí, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

Độ tuổi: đủ 15 tuổi

5333333333

4. Quyền và nghĩa vụ của người lao động



5. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động

6. Nguyên tắc của luật lao động





Bảo vệ người lao động

Bảo vệ quyền và lợi ích của người sử dụng lao động

II. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. Khái niệm và phân loại

Là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động

Hợp đồng không xác định thời hạn

Có các loại:

Hợp đồng xác định thời hạn không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng

2. Giao kết hợp đồng lao động

Tự nguyện bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực

Tự do giao kết lao động nhưng không được trái với những quy định pháp luật

3. Thực hiện hợp đồng lao động

Hợp đồng hiệu lực từ ngày kí kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác

Trong một số trường hợp, người sử dụng lao động có thể tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng

4. Thay đổi hợp đồng lao động

Phải báo trước bên kia 3 ngày về những nội dung muốn thay đổi

Trong trường hợp hai bên đạt thỏa thuận thì tiến hành phụ lục hợp đồng lao động hoặc kí kết hợp đồng lao động mới

Trong trường hợp nếu hai bên không đạt được thỏa thuận thì hai bên tiếp tục thực hiện hợp đồng đã giao kết

5. Tạm hoãn hợp đồng lao động

- Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân trở về
- Bị tạm giữ theo qui định của pháp luật
- Chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc
- Lao động nữ mang thai
- Bổ nhiệm làm người quản lí doanh nghiệp
- Người lao động được ủy quyền để thực hiện trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác

Các trường hợp chấm dứt hợp đồng hợp pháp

Đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động

Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Các trường hợp người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động



Người lao động đau ốm, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh có thẩm quyền trừ trường hợp pháp luật có qui định khác



Người lao động nghỉ hằng năm,nghỉ việc riêng,và trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý



Người lao động nữ mang thai;người lao động đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 1 tháng tuổi

III. THỜI GIỜ LÀM VIỆC - THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

1. Thời giờ làm việc

Là khoảng thời gian do luật định, trong đó người lao động phải có mặt tại nơi làm việc để thực hiện những nhiệm vụ được giao phù hợp với nội quy đơn vị, điều lệ doanh nghiệp và hợp đồng lao động

• Căn cứ vào tính chất công việc, chia thành 2 loại:



 + Thời giờ làm việc bình thường



 + Thời giờ làm việc rút ngắn

A. Thời giờ làm việc bình thường

- Áp dụng cho người lao động có sức khỏe trung bình, trong điều kiện lao động và môi trường lao động bình thường
- Đối với thời giờ làm việc bình thường, người sử dụng lao động có quyền quy định làm theo giờ hoặc ngày hoặc tuần

	Làm việc theo ngày	Làm việc theo tuần
Thời giờ làm việc	Không quá 8h/ ngày	Không quá 10h/ ngày
	Không quá 48h/ tuần	Không quá 48h/ tuần

* Áp dụng đối với những trường hợp đặc biệt: lao động nữ mang thai, các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại... Tùy trường hợp mà các đối tượng được hưởng nguyên lương với khoảng thời gian rút ngắn hoặc không

* Ngoài thời giờ làm việc bình thường được qui định người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận làm thêm giờ, miễn theo đúng pháp luật

* Thời giờ người lao động được xem là làm việc ban đêm được tính từ 22h đến 6h sáng hôm sau, không phân biệt khu vực phía Bắc hoặc phía Nam

2. Thời giờ nghỉ ngơi

Là khoảng thời gian người lao động không phải thực hiện nghĩa vụ lao động và toàn quyền sử dụng thời gian này theo ý mình



IV. TIỀN LƯƠNG

1. Khái niệm

Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận, căn cứ vào năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc và điều kiện lao động

Tùy trường hợp mà các đối tượng được hưởng nguyên lương với khoảng thời gian rút ngắn hoặc không

2. Hình thức trả lương

Có 3 hình thức trả lương:

- Theo thời gian
- Theo sản phẩm
- Khoán

Hình thức trả lương	Thời hạn trả lương	
Hưởng lương theo giờ, ngày, tuần	Được trả lương theo giờ, ngày, tuần (ít nhất 15 ngày phải được trả gộp 1 lần)	
Hưởng lương tháng	Được trả lương tháng 1 lần hoặc nửa tháng 1 lần	
Hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán	Được trả lương theo thỏa thuận 2 bên	

3. Trả lương khi làm thêm giờ, làm việc ban đêm

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:

- Làm thêm giờ vào ngày thường, ít nhất bằng 150%
- Làm thêm giờ vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%
- Làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%
- Người lao động làm việc ban đêm được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương
- Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương làm thêm giờ và làm việc ban đêm, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương làm việc vào ban đêm

4. Tạm ứng tiền lương

 Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do 2 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

Khi nghỉ hằng năm, người lao động cũng được tạm ứng một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ

5. Trả lương ngừng việc

Người lao động được trả lương khi ngừng việc theo qui định như sau:

- Lỗi của người sử dụng lao động
- trả đủ tiền lương

Lỗi của người lao động

- không được trả lương
- Vì các sự cố, trường hợp đặc biệt hai bên thỏa thuận về tiền lương



6. Khấu trừ tiền lương

Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thương thiệt hại làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động

Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương hằng tháng của người lao động

V. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

1. 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

* Trường hợp người sử dụng lao động 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

2. Nguyên tắc xử lý kỉ luật lao động

 Mỗi hành vi vi phạm kỉ luật lao động chỉ bị xử lý dưới một hình thức kỷ luật

Khi một người lao động 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 phạm nặng nhất

Không được xử lí người lao động đang trong thời gian sau:



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



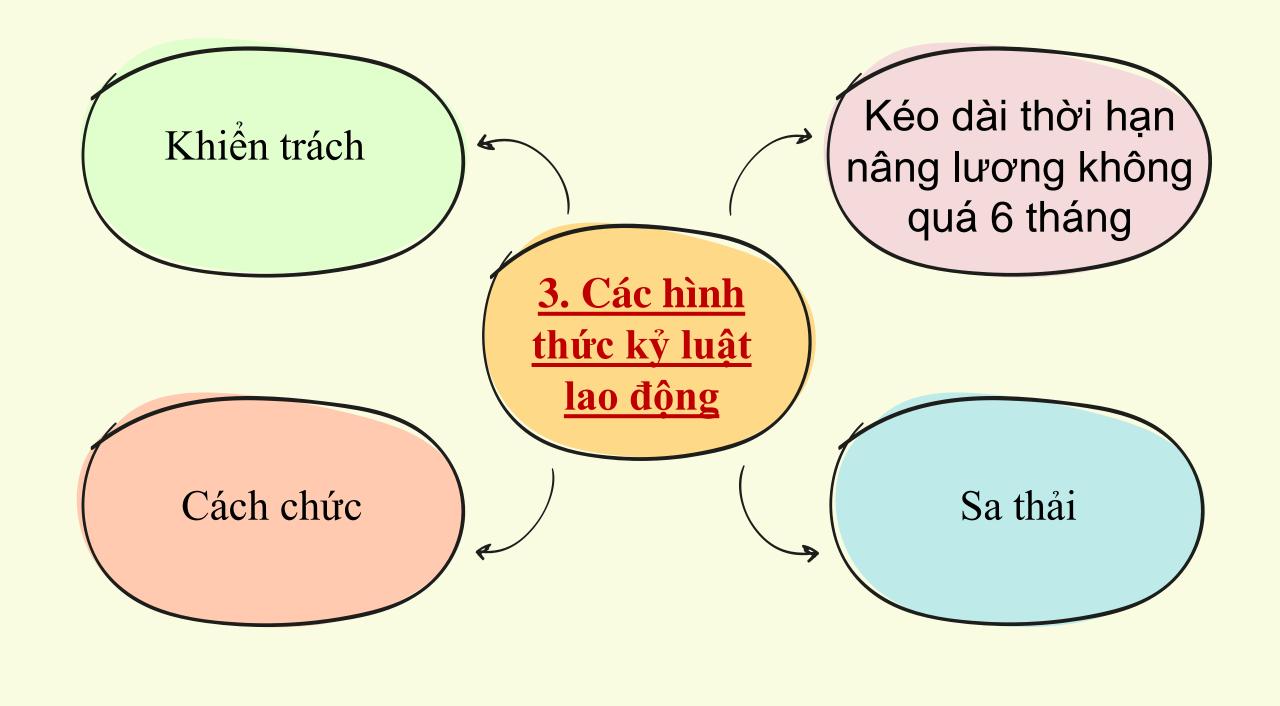
• Đang bị tạm giữ, tạm giam



Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra và kết luận với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 và 2 Điều 125 của Bộ luật lao động 2019



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



4. Thủ tục thi hành kỷ luật lao động

- Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 6 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm
- Người sử dụng lao động phải tổ chức phiên họp để xử lý kỷ luật (nếu người lao động chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật)
- Người sử dụng lao động phải chứng minh lỗi của người lao động
- Việc xử lý kỷ luật lao động được lập thành biên bản và quyết định xử lý kỷ luật lao động phải ban hành trong thời hạn quy định

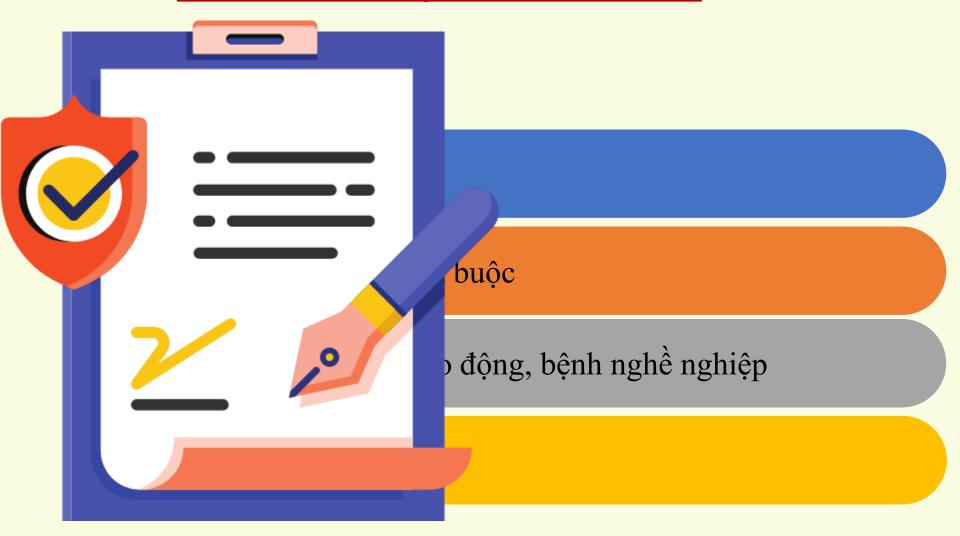
- Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thỏa đáng thì có quyền khiếu nại
- Việc xử lý kỷ luật lao động được lập thành biên bản và quyết định xử lý kỷ luật lao động phải ban hành trong thời hạn quy định
- Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thỏa đáng thì có quyền khiếu nại

VI. BẢO HIỂM TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Khái niệm

Bảo hiểm trong quan hệ lao động là sự hỗ trợ chi phí; bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất khả năng lao động, trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm

2. Có 4 loại bảo hiểm



Bảo hiểm xã hội bắt buộc

Người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 1 tháng trở lên

Người quản lý doanh nghiệp, hợp tác xã có hưởng tiền lương của doanh nghiệp, hợp tác xã

 Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo giấy phép lao động, chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề

 Người sử dụng lao động có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động

Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

 Đối tượng áp dụng là người lao động và người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc

• Người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo từng hợp đồng đã giao kết

Bảo hiểm thất nghiệp

Đối tượng tham gia bao gồm:

Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn

Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên

Người sử dụng lao động

Các chế độ bảo hiểm thất nghiệp bao gồm: trợ cấp thất nghiệp, hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm, hỗ trợ học nghề. Ngoài ra, còn có chế độ hỗ trợ doanh nghiệp đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động