

BÀI 7



BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

- ❖ Chương 1: Những quy định chung
- ❖ Chương 2: Việc làm
- ❖ Chương 3: Học nghề
- ❖ Chương 4: Hợp đồng lao động
- ❖ Chương 5: Thoả ước lao động tập thể
- ❖ Chương 6: Tiền lương
- ❖ Chương 7: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
- ❖ Chương 8: Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất
- ❖ Chương 9: An toàn lao động, vệ sinh lao động
- ❖ Chương 10: Những quy định riêng đối với lao động nữ
- ❖ Chương 11: Lao động chưa thành niên
- ❖ Chương 12: Bảo hiểm xã hội
- ❖ Chương 13: Công đoàn
- ❖ Chương 14: Giải quyết tranh chấp lao động
- ❖ Chương 15: Quản lý nhà nước về lao động
- ❖ Chương 16: Thanh tra nhà nước về lao động, xử phạt vi phạm pháp luật lao động



BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012

(Có hiệu lực từ ngày 01/05/2013)



NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019
(ĐƯỢC THÔNG QUA TẠI KỲ HỌP THỨ 8 QUỐC HỘI KHÓA XIV)



BỘ LUẬT

LAO ĐỘNG NĂM 2019

(ĐƯỢC THÔNG QUA TẠI KỲ HỌP THỨ 8 QUỐC HỘI KHÓA XIV)

(Bộ luật số 45/2019/QH14 kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019)



NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG

1. Khái quát chung về luật lao động

1.1. Khái niệm

1.2. Đối tượng

1.3. Phương pháp điều chỉnh

2. Một số nội dung cơ bản

2.1. Hợp đồng lao động

2.2. Tiền lương

2.3. Thời gian làm việc, nghỉ ngơi

2.4. Bảo hiểm xã hội

2.5. Tranh chấp lao động

2.6. Quyền, nghĩa vụ của NSDLĐ và NLĐ

2.7. Công đoàn



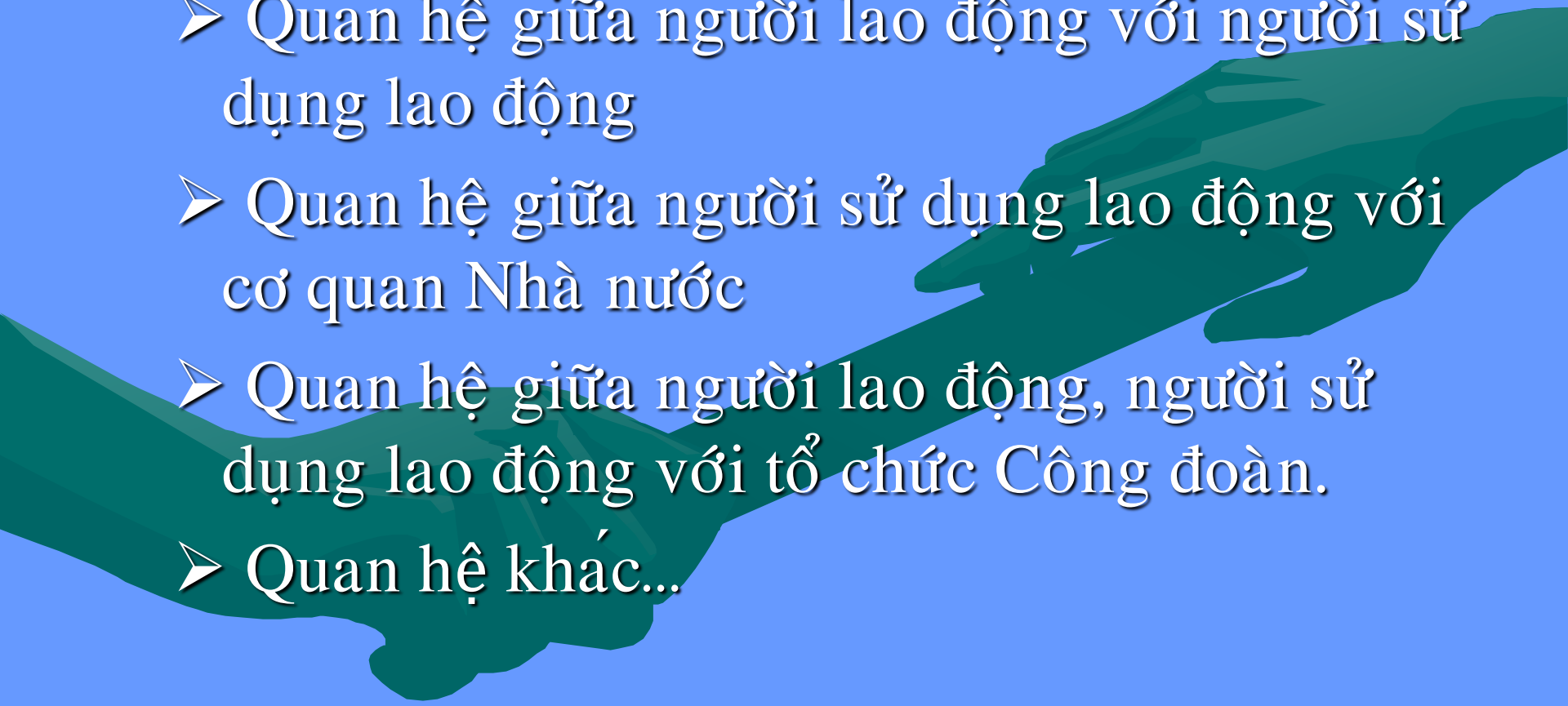
1. Khái quát chung

1.1. Khái niệm luật lao động

Ngành luật độc lập trong hệ thống pháp luật Việt Nam, bao gồm những quy phạm pháp luật điều chỉnh những quan hệ lao động và những quan hệ xã hội khác có liên quan đến quan hệ lao động

1. Khái quát chung

2.2. Đối tượng điều chỉnh

- Quan hệ giữa người lao động với người sử dụng lao động
 - Quan hệ giữa người sử dụng lao động với cơ quan Nhà nước
 - Quan hệ giữa người lao động, người sử dụng lao động với tổ chức Công đoàn.
 - Quan hệ khác...
- 
- A stylized illustration of two hands, one green and one dark green, shaking in a firm grip. The hands are positioned diagonally across the lower half of the slide, with the green hand on the left and the dark green hand on the right. The background is a solid blue color.

1. Khái quát chung

1.3. Phương pháp điều chỉnh

- ✓ Phương pháp bình đẳng thỏa thuận giữa người lao động với người sử dụng lao động
- ✓ Phương pháp mệnh lệnh áp dụng trong lĩnh vực tổ chức và quản lý lao động.
- ✓ Phương pháp thông qua hoạt động công đoàn tác động vào các quan hệ trong quá trình lao động.

2. Một số nội dung chính

2.1. Hợp đồng lao động

Quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động được thiết lập thông qua hợp đồng lao động.

2.1.1. Khái niệm

Điều 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.”

2. Một số nội dung chính

2.1. Hợp đồng lao động

2.1.2. Các loại hợp đồng lao động (Điều 22 BLLĐ 2012)

* Hợp đồng lao động có 3 loại:

- *Hợp đồng lao động không xác định thời hạn:*
hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hợp đồng
- *Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng.*
- *Hợp đồng lao động theo mùa vụ / công việc dưới 12 tháng.*

2. Một số nội dung chính

2.1. Hợp đồng lao động

2.1.2. Các loại hợp đồng lao động (Điều 20 BLLĐ 2019)

- * *Hợp đồng lao động có 2 loại:*
 - *Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hợp đồng*
 - *Hợp đồng lao động xác định thời hạn không quá 36 tháng.*

2. Một số nội dung chính

2.1. Hợp đồng lao động

2.1.3. Hình thức giao kết hợp đồng:

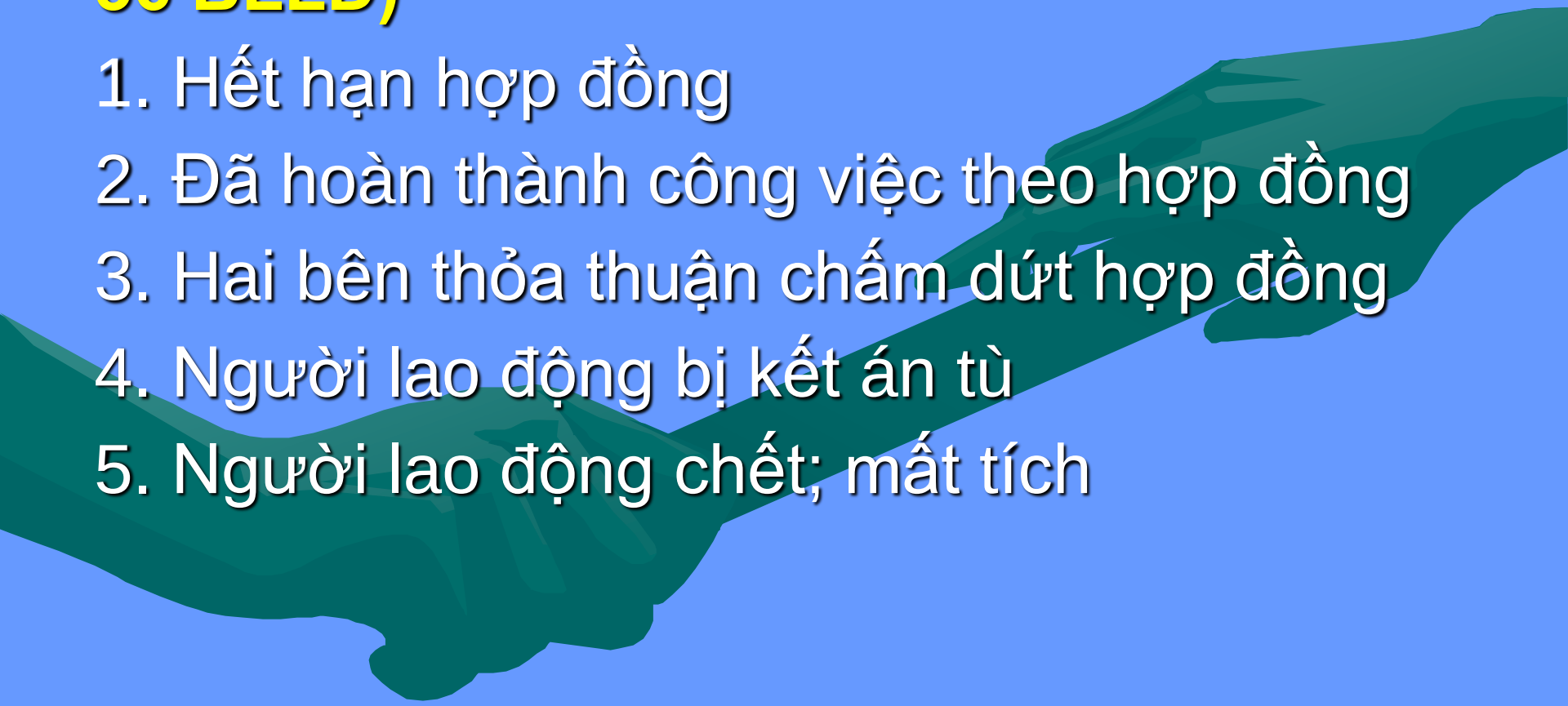
- ***Bằng văn bản***: công việc có thời hạn từ 1 năm trở lên
- ***Bằng lời nói***: công việc tạm thời dưới 3 tháng



2. Một số nội dung chính

2.1. Hợp đồng lao động

2.1.4. Chấm dứt hợp đồng lao động (Điều 36 BLLĐ)

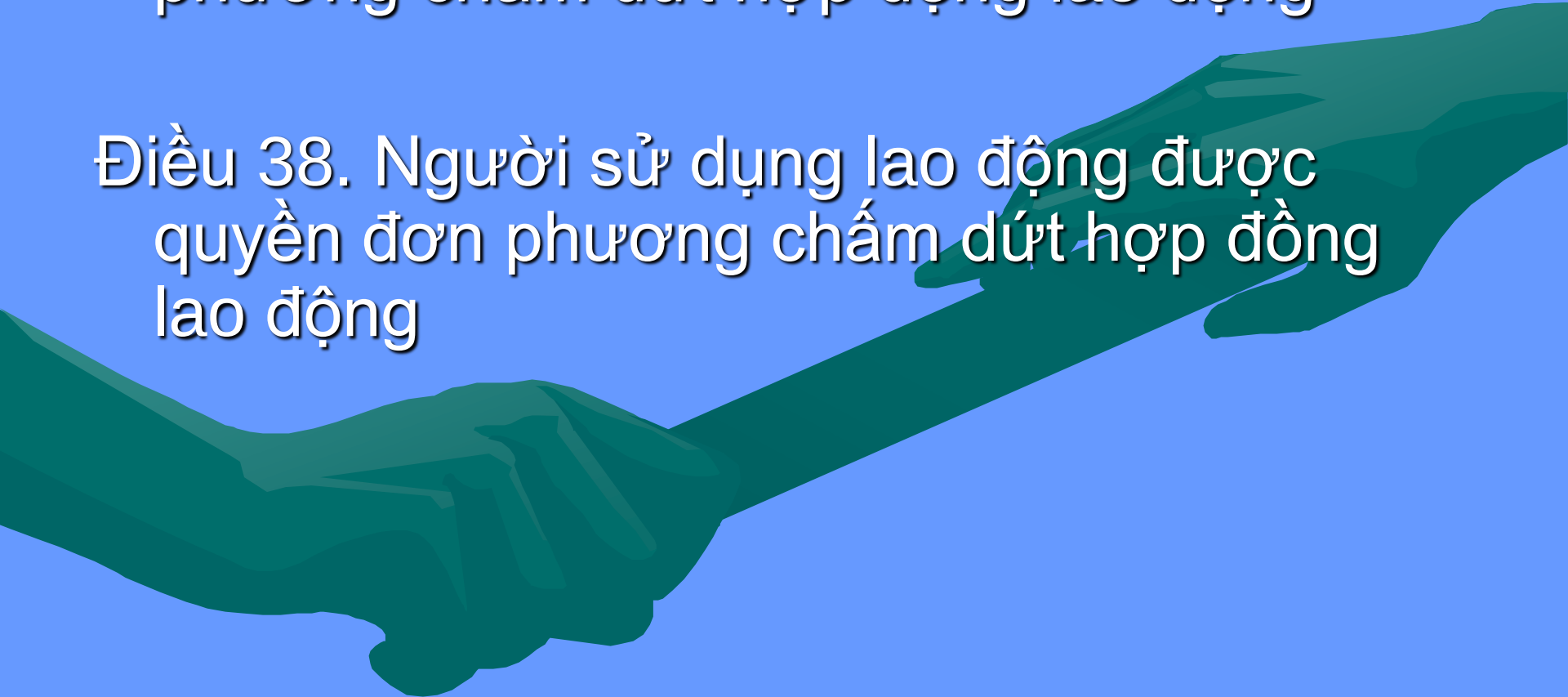
1. Hết hạn hợp đồng
 2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng
 3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng
 4. Người lao động bị kết án tù
 5. Người lao động chết; mất tích
- 

2. Một số nội dung chính

2.1. Hợp đồng lao động

Điều 37. Người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Điều 38. Người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động



2. Một số nội dung chính

2.1. Hợp đồng lao động

- **Thỏa ước lao động tập thể (Chương V)**

Điều 44 quy định: *“Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động”*

2. Một số nội dung chính

2.2. Tiền lương (chương VI)

Điều 55 BLLĐ quy định:

“Tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định”

Mức lương tối thiểu vùng (NĐ90-2019)

I	4.420.000 đ. / tháng	+ 309.400 đ
II	3.920.000 đ. / tháng	+ 274.400 đ
III	3.430.000 đ. / tháng	+ 240.100 đ
III	3.070.000 đ. / tháng	+ 214.900 đ

Lao động qua đào tạo: + 7%

2. Một số nội dung chính

2.2. Tiền lương (chương VI)

Điều 58 quy định

- 1. Người sử dụng lao động có quyền chọn hình thức trả lương theo thời gian (giờ, ngày, tuần, tháng) / theo sản phẩm / khoán công việc nhưng phải duy trì hình thức trả lương đã chọn trong một thời gian nhất định và phải thông báo cho NLĐ biết.
- 2. Người lao động được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thoả thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả gộp một lần.

2. Một số nội dung chính

2.2. Tiền lương (chương VI)

Điều 58 quy định

- 3. Người lao động hưởng lương tháng được trả lương cả tháng một lần hoặc nửa tháng một lần.
- 4. Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán, được trả lương theo thoả thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hàng tháng được tạm ứng lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

II Một số nội dung chính

2. Tiền lương (chương VI)

- **Điều 61 BLLĐ quy định:**
 1. Người lao động làm thêm giờ được trả lương theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm như sau:
 - a. Vào ngày thường, ít nhất bằng **150%**
 - b. Vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng **200%**
 - c. Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng **300%**

Mức lương tối thiểu theo giờ

- $7.000.000 \text{ đ} / \text{tháng} / 26 \text{ ngày} / 8 \text{ giờ} = 34.000 \text{ đ}$
- Mỹ: $7 \text{ USD} = 150.000 \text{ đ} / \text{giờ}$



Mức lương tối thiểu một số nước

- Tổ chức Lao động quốc tế:
- Nhật 873 USD/tháng
- Hàn Quốc 768 USD/tháng
- Philippines 232 USD/tháng
- Trung Quốc (Bắc Kinh) 187 USD/tháng
- Thái Lan (Bangkok) 177 USD/tháng
- Indonesia 145 USD/tháng
- Lào 71 USD/tháng
- Campuchia 68 USD/tháng
- Việt Nam (Hà Nội): 4.420.000 đ/tháng

II Một số nội dung chính

2. Tiền lương (chương VI)

- Nếu làm ban đêm thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm trong ngày
- Giờ tính làm đêm là từ 22h đến 6h sáng hoặc 21h đến 5h, tùy từng vùng khí hậu do Chính phủ quy định (điều 70)

II Một số nội dung chính

3. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi (chương VII)

- Thời giờ làm việc

Điều 68 quy định

1. Thời gian làm việc không quá 8 giờ trong một ngày hoặc 48 giờ trong 1 tuần.

Điều 69 quy định

Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận làm thêm giờ nhưng không quá 4 giờ trong một ngày và 200 giờ trong một năm

II Một số nội dung chính

3. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi (chương VII)

- Thời giờ nghỉ ngơi

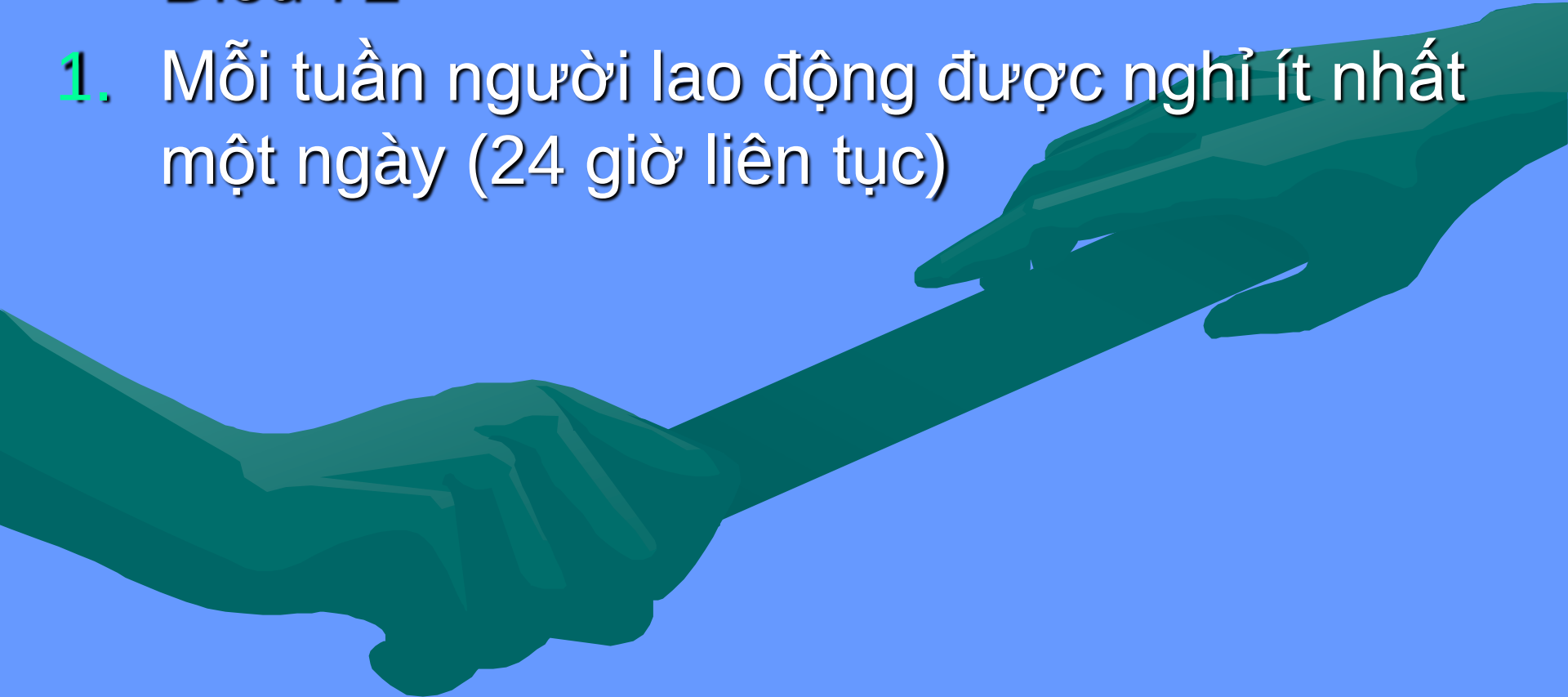
Điều 71

1. Người lao động làm việc 8 giờ liên tục thì được nghỉ ít nhất nửa giờ tính vào giờ làm việc
2. Người làm ca đêm được nghỉ giữa ca ít nhất 45 phút, tính vào giờ làm việc
3. Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác

II. Một số nội dung chính

3. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi (chương VII)

- Điều 72
 1. Mỗi tuần người lao động được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ liên tục)



2. Một số nội dung chính

2.3. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Điều 73 (BLLĐ 2012)

Người lao động được nghỉ làm việc hưởng nguyên lương những ngày lễ sau đây: (**9 ngày**)

- Tết dương lịch: **một ngày** (01.01)
- Tết âm lịch: **bốn ngày** (một ngày cuối năm và ba ngày đầu năm âm lịch)
- Ngày Giỗ tổ Hùng Vương: **một ngày** (10 tháng 3 ÂL)
- Ngày chiến thắng: **một ngày** (30 tháng 4 dương lịch)
- Ngày Quốc tế lao động: **một ngày** (ngày 01 tháng 5 dương lịch)
- Ngày Quốc khánh: **một ngày** (ngày 02 tháng 9 dương lịch)

SỔ NGÀY NGHỈ CỦA CÁC NƯỚC

1. Ấn Độ: 21 ngày
2. Colombia, Philippines: 18 ngày
3. Trung Quốc, Hong Kong: 17 ngày
4. Thái Lan, Thổ Nhĩ Kỳ, Pakistan: 16 ngày
5. Nhật Bản, Malaysia, Argentina, Lithuania, Thụy Điển: 15 ngày
6. Indonesia, Chile, Slovakia: 14 ngày
7. Hàn Quốc, Áo, Bỉ, Na Uy, Đài Loan: 13 ngày
8. Phần Lan, Nga: 12 ngày
9. Singapore, Canada, Ý, Đan Mạch, Pháp, UAE, Morocco, Séc, Luxembourg: 11 ngày
10. Mỹ, Bồ Đào Nha, Ukraine, Australia, New Zealand, Hà Lan, Croatia, Romania: 10 ngày

II Một số nội dung chính

3. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi (chương VII)

Ngoài ra người lao động được nghỉ việc riêng và nghỉ không hưởng lương

Điều 78, 79

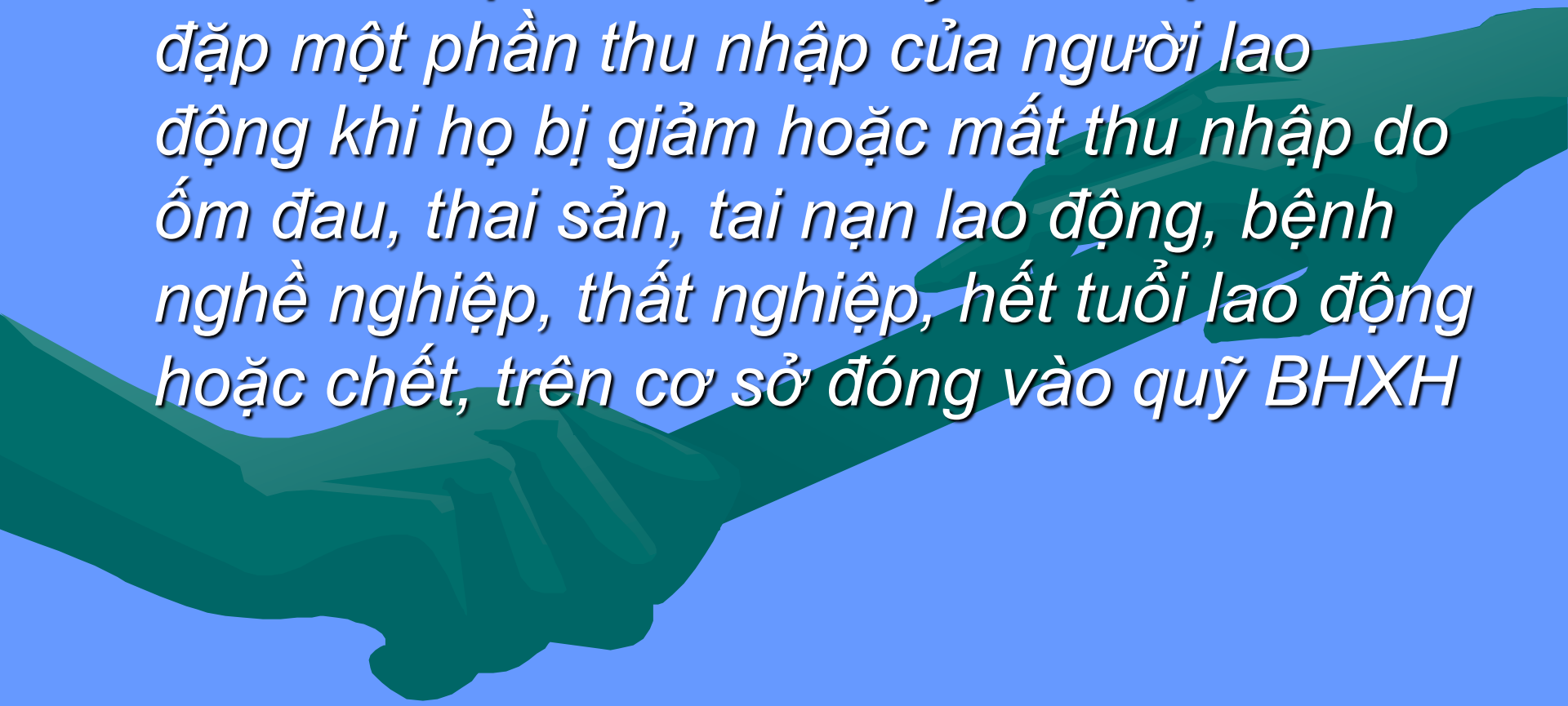


II Một số nội dung chính

3. Bảo hiểm xã hội (chương XII)

Khái niệm: (Điều 3 Luật BHXH)

BHXH 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 BHXH



II Một số nội dung chính

3. Bảo hiểm xã hội (chương XII)

- Các chế độ bảo hiểm (3)
 - **Bảo hiểm bắt buộc**: là loại hình bảo hiểm xã hội mà người lao động và người sử dụng lao động phải tham gia bao gồm:
 - + ốm đau
 - + thai sản
 - + Tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp
 - + Hưu trí
 - + Tử tuất

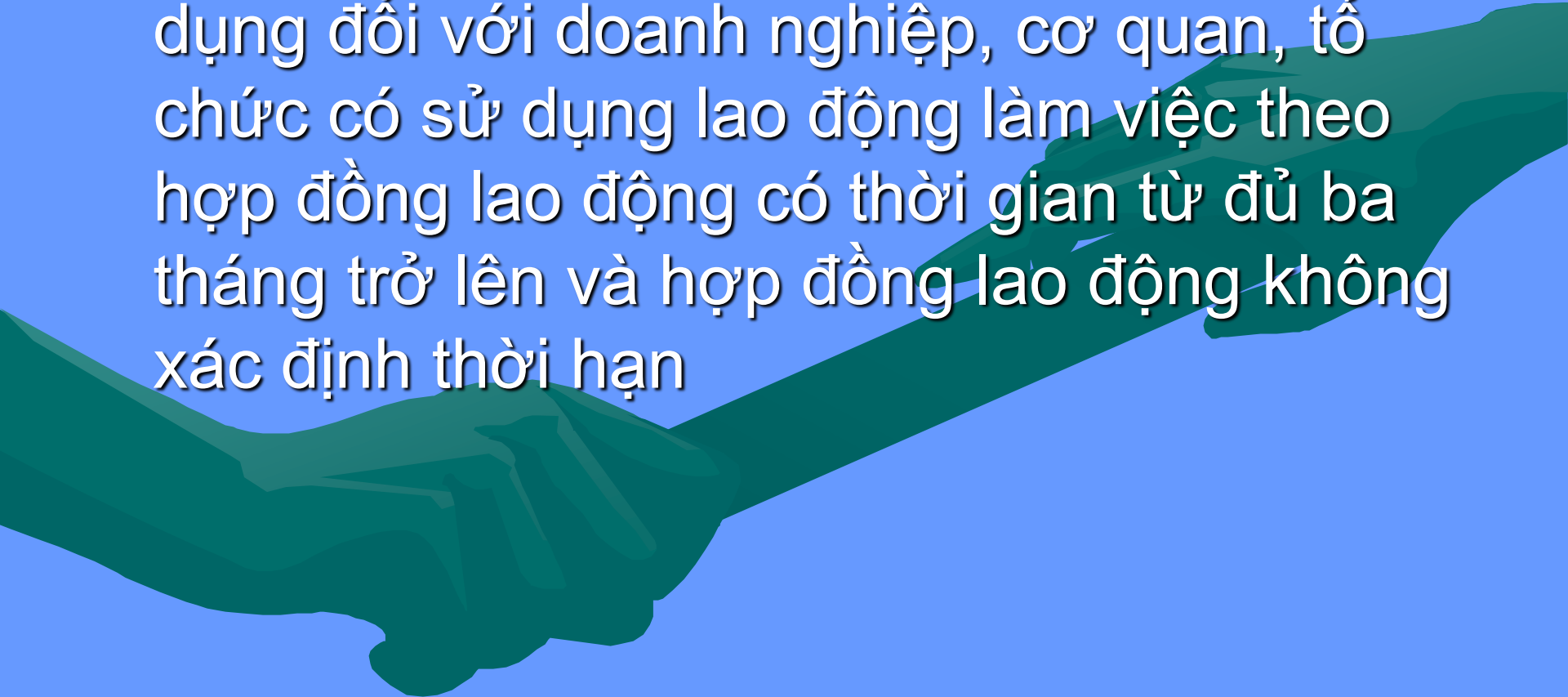


II Một số nội dung chính

3. Bảo hiểm xã hội (chương XII)

Điều 141 quy định

Loại hình bảo hiểm bắt buộc được áp dụng đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời gian từ đủ ba tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn



II Một số nội dung chính

3. Bảo hiểm xã hội (chương XII)

Điều 149

Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành từ những nguồn sau:

- a. Người sử dụng lao động đóng bằng 18% so với tổng quỹ lương
- b. Người lao động đóng bằng 8% tiền lương
- c. Nhà nước đóng và hỗ trợ thêm để đảm bảo thực hiện các chế độ BHXH đối với người lao động
- d. Tiền sinh lời của quỹ
- e. Các nguồn khác

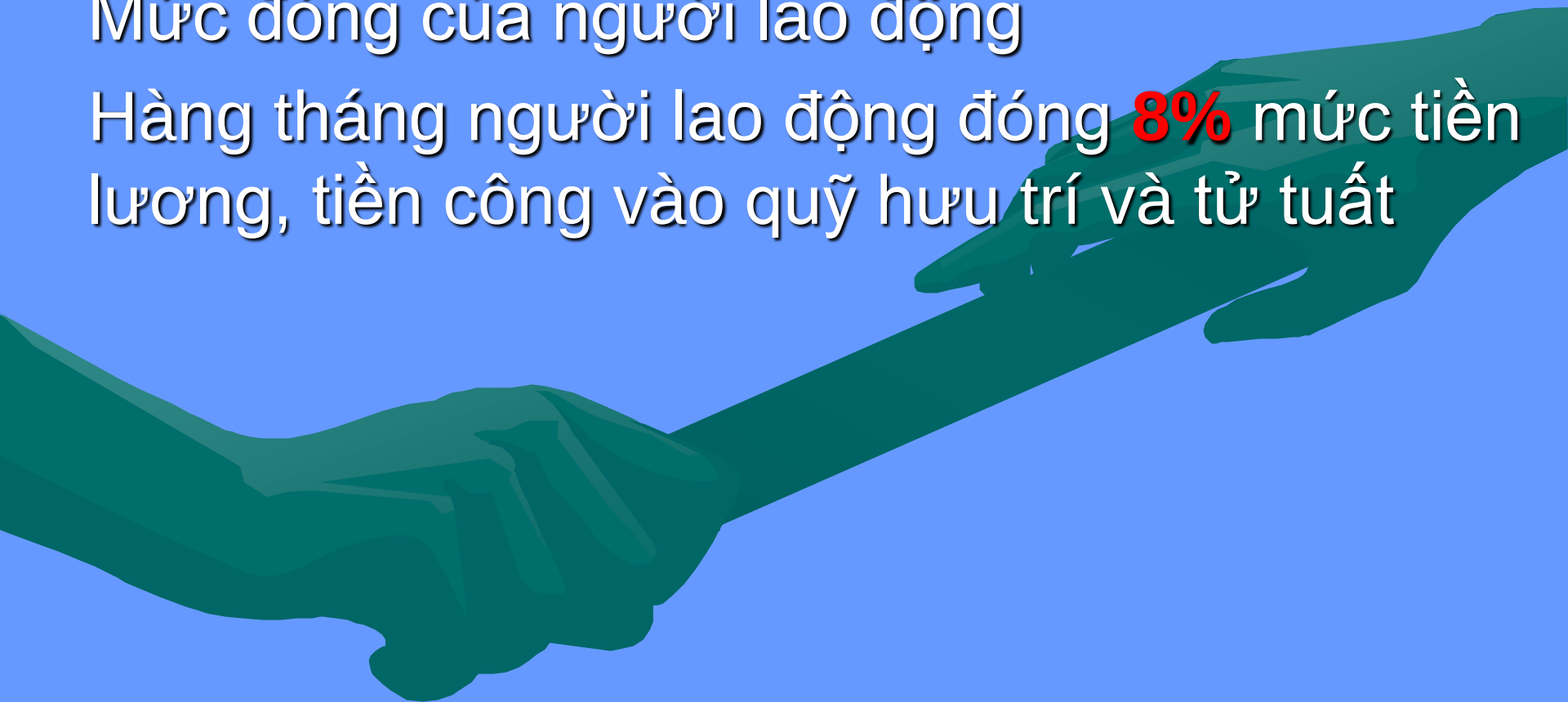
II Một số nội dung chính

3. Bảo hiểm xã hội (chương XII)

Điều 85 Luật bảo hiểm xã hội 2014 quy định

Mức đóng của người lao động

Hàng tháng người lao động đóng **8%** mức tiền lương, tiền công vào quỹ hưu trí và tử tuất



II Một số nội dung chính

3. Bảo hiểm xã hội (chương XII)

Điều 86 Luật bảo hiểm xã hội 2014 quy định

Người sử dụng lao động đóng **18%**:

- **3%** vào quỹ ốm đau, thai sản
- **1%** vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp
- **14%** vào quỹ hưu trí và tử tuất

II Một số nội dung chính

3. Bảo hiểm xã hội (chương XII)

- **Bảo hiểm xã hội tự nguyện:** là loại hình BHXH mà người lao động tự nguyện tham gia, được lựa chọn mức đóng và phương thức đóng phù hợp với thu nhập của mình để hưởng BHXHM, bao gồm:

- + Hưu trí

- + Tử tuất



II Một số nội dung chính

3. Bảo hiểm xã hội (chương XII)

- **Bảo hiểm thất nghiệp:** là người đang đóng bảo hiểm thất nghiệp mà bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc mà chưa tìm được việc làm, bao gồm các chế độ:
 - + Trợ cấp thất nghiệp
 - + Hỗ trợ học nghề
 - + Hỗ trợ tìm việc làm
 - + Bảo hiểm y tế

II Một số nội dung chính

4. Giải quyết tranh chấp lao động (chương XIV)

Khái niệm: Điều 157 quy định

Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người LĐ với người SDLĐ và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người SDLĐ

II Một số nội dung chính

4. Giải quyết tranh chấp lao động (chương XIV)

- Nguyên tắc giải quyết tranh chấp (Đ 158)
 - Thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp và tự quyết định



II Một số nội dung chính

5. Công đoàn (chương XIII)

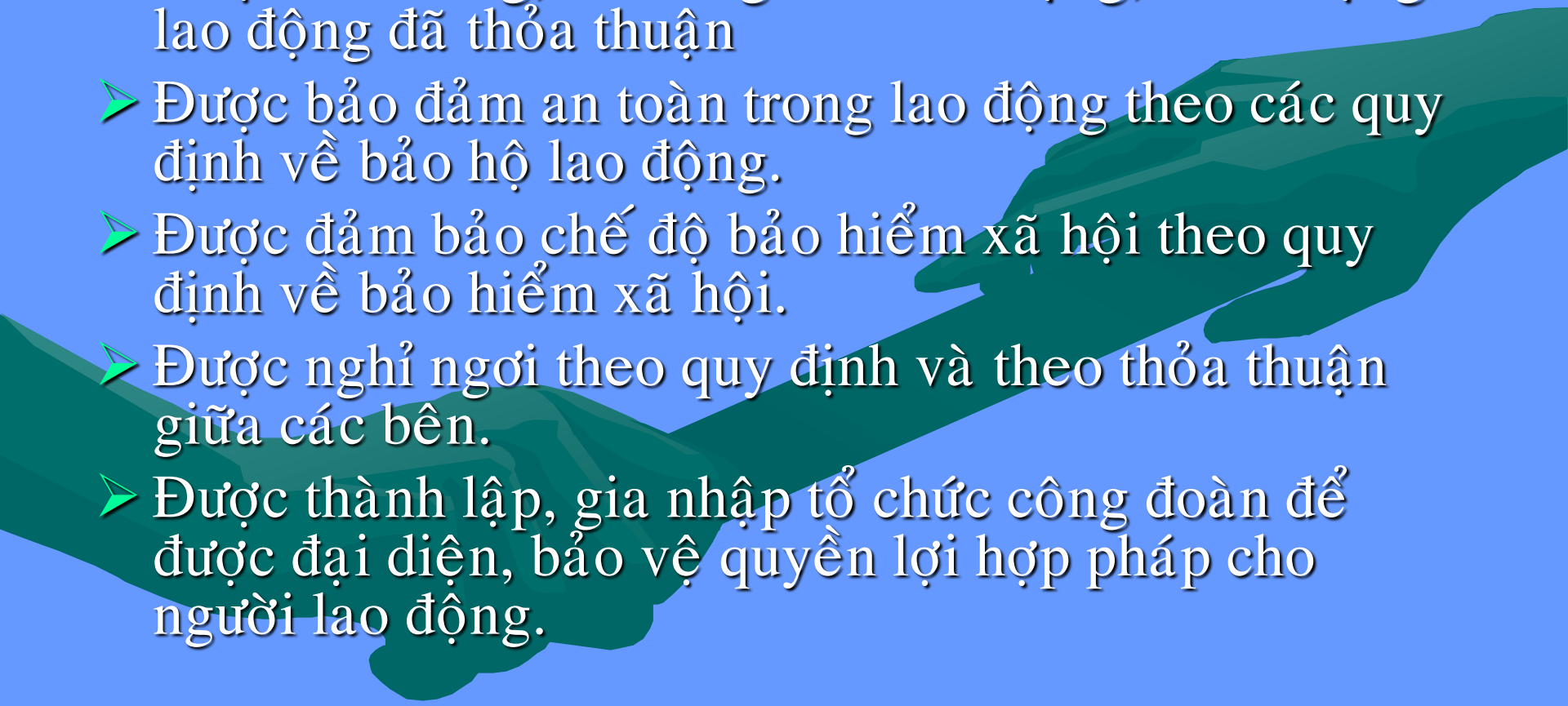
Khái niệm: Công đoàn là tổ chức chính trị xã hội rộng lớn của người lao động tự nguyện lập ra dưới sự lãnh đạo của Đảng Công sản



II Một số nội dung chính

6. Quyền và nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ

* Quyền của người lao động:

- Được trả lương, trả công theo số lượng, chất lượng lao động đã thỏa thuận
 - Được bảo đảm an toàn trong lao động theo các quy định về bảo hộ lao động.
 - Được đảm bảo chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định về bảo hiểm xã hội.
 - Được nghỉ ngơi theo quy định và theo thỏa thuận giữa các bên.
 - Được thành lập, gia nhập tổ chức công đoàn để được đại diện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho người lao động.
- 

Quyền của người lao động:

- Được hưởng phúc lợi tập thể, tham gia quản lý đơn vị, doanh nghiệp theo quy định của pháp luật và nội quy, điều kiện của đơn vị doanh nghiệp.
- Được đình công theo trình tự, thủ tục quy định của pháp luật.
- Được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp nhất định

* Nghĩa vụ của NLĐ

- Thực hiện theo hợp đồng lao động, theo thỏa ước lao động tập thể, chấp hành nội quy lao động, quy định của đơn vị, doanh nghiệp.
- Thực hiện các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động, chấp hành kỷ luật lao động. Tuân thủ sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động.

* Quyền của người SDLĐ

- Được tuyển chọn, bố trí, điều hành lao động theo yêu cầu sản xuất, công tác.
- Được cử đại diện để thương lượng, ký kết, thoả ước lao động tập thể.
- Được khen thưởng, xử lý người vi phạm kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất...
- Được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp nhất định.

* Nghĩa vụ của người SDLĐ

- Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và các thoả thuận khác với người lao động.
- Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và các điều kiện lao động khác cho người lao động.
- Bảo đảm kỷ luật lao động, thực hiện đúng các quy định của nhà nước có liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động.
- Tôn trọng nhân phẩm, đối xử đúng đắn với người lao động, quan tâm đến đời sống và tinh thần của người lao động./.