

1

Hợp đồng Lao động

Sổ tay dành cho Người sử dụng Lao động

Hà Nội, tháng 12, 2013

LỜI NÓI ĐẦU

Bộ Luật Lao động 2012 đã có những sửa đổi bổ sung quan trọng hoàn thiện hành lang pháp lý về lao động nói chung và quan hệ lao động nói riêng. Nhằm tạo điều kiện cho các doanh nghiệp triển khai các quy định mới về Bộ Luật Lao động cũng như một số các Luật, văn bản pháp luật về lao động có liên quan, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) xây dựng **Bộ Luật Lao động 2012 và một số văn bản pháp luật lao động có liên quan - Sổ tay dành cho người sử dụng lao động**

Sổ tay dành cho người sử dụng lao động bao gồm một số nội dung chính mà các doanh nghiệp hiện nay rất quan tâm như:

1. Hợp đồng Lao động
2. Đối thoại tại nơi làm việc, Thương lượng tập thể, Thỏa ước lao động tập thể, Hội đồng Tiền lương Quốc gia, Tranh chấp lao động
3. Lương, thưởng và các chi phí khác
4. Thời giờ làm việc, Thời giờ nghỉ ngơi
5. Kỷ luật lao động
6. An toàn vệ sinh lao động
7. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp
8. Công đoàn

Sổ tay này tập trung vào các quy định mới bổ sung hoặc được sửa đổi trong Bộ Luật Lao động 2012 cũng như Luật Công đoàn 2012 và các văn bản hướng dẫn cũng như một số văn bản pháp luật khác có liên quan về lĩnh vực lao động, nhằm giúp cho người sử dụng lao động thuộc mọi thành phần kinh tế, ngành nghề khác

nhau đều có thể hiểu và tiếp cận một cách có hệ thống các quy định pháp luật lao động về các chủ đề nói trên.

Chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự đóng góp quý báu về chuyên môn của các chuyên gia nghiên cứu lĩnh vực lao động trong quá trình biên soạn Sổ tay. Đặc biệt, chúng tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới Tổ chức Lao động Quốc tế đã hỗ trợ VCCI để xây dựng Sổ tay này.

Chúng tôi rất mong sẽ nhận được ý kiến đóng góp xây dựng của Quý độc giả để có thể hoàn thiện hơn nữa nội dung của Sổ tay!

Văn phòng Giới sử dụng Lao động

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

1. Giao kết hợp đồng lao động

1.1. Các loại hợp đồng lao động¹

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.
- Hợp đồng lao động xác định thời hạn: hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.
- Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 22*

1.2. Hình thức hợp đồng lao động

- Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản.
- Riêng đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng: có thể giao kết bằng văn bản, hoặc giao kết bằng lời nói

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 16*

¹ Phụ lục 1: Mẫu HĐĐ

1.3. Nội dung hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

- Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp;
- Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động;
- Công việc và địa điểm làm việc;
- Thời hạn của hợp đồng lao động;
- Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;
- Chế độ nâng bậc, nâng lương;
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;
- Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế;
- Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề

1.4. Những vấn đề cần lưu ý khi giao kết hợp đồng lao động

Khi tiến hành giao kết hợp đồng lao động, cần lưu ý những vấn đề sau đây:

a. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

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

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 23*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 23*

- 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.

b. Nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 19*

- Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về:
 - Công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc;
 - Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
 - An toàn lao động, vệ sinh lao động;
 - Tiền lương, hình thức trả lương;
 - Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế;
 - Quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
 - Các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.
- Người lao động phải cung cấp thông tin về:
 - Họ tên;
 - Tuổi;
 - Giới tính;
 - Nơi cư trú;
 - Trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề;
 - Tình trạng sức khỏe.

- Các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.

c. Những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động:

- Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động;
- Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động;
- Nếu thực hiện những hành vi trên thì sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính như: i) Bị phạt tiền; ii) Buộc phải trả lại bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động (trong trường hợp giữ bản chấy giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động); iii) Phải trả lại số tiền hoặc tài sản đã giữ của người lao động cộng với khoản tiền bằng lãi suất theo quy định của pháp luật (trong trường hợp yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản để thực hiện hợp đồng lao động)

d. Lưu ý khi xác định loại thời hạn của hợp đồng lao động:

- Không được giao kết Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng với những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên,

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 20*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 22*

trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.

- Khi Hợp đồng lao động xác định thời hạn, Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng hết hạn mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày hai bên phải ký kết Hợp đồng lao động mới. Nếu không ký kết HĐLĐ mới:
 - Hợp đồng đã giao kết là Hợp đồng lao động xác định thời hạn trở thành Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
 - Hợp đồng đã giao kết là Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng trở thành HĐLĐ có thời hạn 24 tháng.

Lưu ý: Khi hai bên ký kết Hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn chỉ được ký 01 lần. Từ lần thứ 2 trở đi, hai bên phải ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

1.5. Giao kết hợp đồng lao động trong các trường hợp đặc biệt

a. NLĐ thực hiện các công việc có liên quan đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của doanh nghiệp: NSDLĐ có quyền yêu cầu NLĐ ký kết một Thỏa thuận bảo mật thông tin bao gồm những vấn đề sau:

- Nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 23*

- Quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm.

b. NLĐ thực hiện các công việc có liên quan đến trách nhiệm cao với doanh nghiệp, hoặc được giao quản lý các tài sản có giá trị cao, NSDLĐ có thể yêu cầu người lao động ký hợp đồng trách nhiệm quy định về bồi thường trong trường hợp NLĐ gây ra thiệt hại.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 130*

c. Trường hợp NLĐ giao kết hợp đồng với nhiều người sử dụng lao động:

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 31*

- Khi giao kết hợp đồng với nhiều người sử dụng lao động, người lao động phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết;
- Vấn đề Bảo hiểm xã hội được hướng dẫn như sau:
 - NLĐ giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà người lao động và NSDLĐ thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì NLĐ và NSDLĐ của hợp đồng lao động giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.
 - NSDLĐ của các hợp đồng lao động còn lại có trách nhiệm chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của NLĐ khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thuộc trách nhiệm của NSDLĐ theo quy định của pháp luật.

*Điều 4, Chương 2,
Nghị định 44/2013/
NĐ-CP*

- Tai nạn lao động:

- NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong quá trình thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động trong hợp đồng lao động với NSDLĐ đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì NSDLĐ và tổ chức bảo hiểm xã hội có trách nhiệm giải quyết các chế độ cho NLĐ theo quy định của pháp luật.

- NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong quá trình thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động theo hợp đồng lao động với NSDLĐ không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc cho NLĐ, NSDLĐ đó có trách nhiệm.

- Thanh toán chi phí từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với NLĐ theo quy định tại Khoản 1 Điều 144 của Bộ Luật Lao động;
 - Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho NLĐ bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị;
 - Bồi thường hoặc trợ cấp cho NLĐ theo quy định tại Khoản 3 hoặc Khoản 4 Điều 145 của Bộ Luật Lao động;
 - Thông báo bằng văn bản cho những NSDLĐ của các hợp đồng lao động còn lại biết về tình trạng sức khỏe của NLĐ.

Điều 5, Chương II, Nghị định 44/2013/NĐ-CP

d. Ký hợp đồng lao động với NLĐ làm việc không trọn thời gian

NLĐ có thể thoả thuận với NSDLĐ làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.

e. Cho thuê lại lao động

- Cho thuê lại lao động chỉ được thực hiện trong 17 danh mục nghề, công việc theo quy định tại Nghị định 55/2013/NĐ-CP
- Doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải tiến hành ký quỹ và phải được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động
- Hợp đồng cho thuê lại lao động phải được ký kết bằng văn bản

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 34*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Mục V, Nghị định
55/2013/NĐ-CP*

2. Thực hiện hợp đồng lao động

2.1. Tạm hoãn hợp đồng lao động

a. Các trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động

- Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự
- Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.
- Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.
- Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ Luật Lao động 2012.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 32*

- Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận

b. Các văn bản cần xác lập khi tạm hoãn hợp đồng lao động

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 35*

- Đơn xin tạm hoãn hợp đồng lao động của NLĐ
- Thỏa thuận tạm hoãn hợp đồng lao động
- Thông báo/Quyết định tạm hoãn hợp đồng lao động²

2.2 Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động

a. Các trường hợp sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động:

- Ký kết phụ lục hợp đồng lao động;
- Giao kết hợp đồng lao động mới

b. Trong trường hợp hai bên không thoả thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết

2.3. Chuyển NLĐ làm công việc khác so với hợp đồng lao động

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 31*

a. Các trường hợp chuyển NLĐ làm công việc khác so với hợp đồng lao động

- Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh;

² Phụ lục 2: Quyết định tạm hoãn Hợp đồng Lao động

- Áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước;
- Do nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

b. Quyền của người sử dụng lao động khi chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động: Được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động.

c. Thủ tục chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động:

Khi tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với hợp đồng lao động, NSDLĐ phải báo cho NLĐ biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của NLĐ.

d. Tiền lương khi chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động:

NLĐ làm công việc khác so với hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 31 Bộ Luật Lao động 2012 được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

3. Chấm dứt hợp đồng lao động

3.1. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 36*

a. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động quy định theo Điều 36, Bộ Luật Lao động 2012:

- Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động, khi đó họ được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ Luật Lao động 2012:
- Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
- Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
- NLĐ đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ Luật Lao động 2012 (nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi).
- NLĐ 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 Tòa án.
- NLĐ chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.
- NSDLĐ là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là

đã chết; NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

- NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ Luật Lao động 2012.

b. NLĐ đơn phương chấm dứt Hợp đồng Lao động

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 37*

- NLĐ dứt theo Hợp đồng Lao động xác định thời hạn theo quy định tại Điều 37 của Bộ Luật Lao động 2012. Cụ thể là:
 - Lý do chấm dứt
 - Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
 - Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
 - Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;
 - Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;
 - Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;
 - Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;

- NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.
- Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, NLĐ phải báo cho NSDLĐ biết trước:
 - Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều 37 Bộ Luật Lao động 2012;
 - Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều 37 Bộ Luật Lao động 2012;

b. NLĐ đơn phương chấm dứt Hợp đồng Lao động không thời hạn:

- Thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động
- NLĐ báo trước cho NSDLĐ
- Thời hạn báo trước là ít nhất 45 ngày

c. NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

- Theo quy định tại khoản 1 Điều 38 của Bộ Luật Lao động 2012, NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ khi:

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 38*

- NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;
 - NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với NLĐ làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.
 - Khi sức khỏe của NLĐ bình phục, thì NLĐ được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;
 - Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;
 - NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật này.
- Thủ tục chấm dứt
 - Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động NSDLĐ phải báo cho NLĐ biết trước
 - Thời hạn chấm dứt
 - Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

- Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;
- Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 Bộ Luật Lao động 2012 và đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.
- NSDLĐ chấm dứt hợp đồng lao động với nhiều người lao động:
 - Lý do chấm dứt hợp đồng lao động
 - NSDLĐ cho NLĐ 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
 - Thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động
 - Để chấm dứt hợp đồng lao động với NLĐ trong trường hợp này, NLĐ phải thực hiện theo trình tự sau:
 - Trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở
 - Thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh
 - Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã, NSDLĐ phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ Luật Lao động 2012 trước khi chấm dứt Hợp đồng Lao động với NLĐ. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

i) *Danh sách và số lượng NLĐ tiếp tục được sử dụng, NLĐ đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng;*

ii) *Danh sách và số lượng NLĐ nghỉ hưu;*

iii) *Danh sách và số lượng NLĐ được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; NLĐ phải chấm dứt hợp đồng lao động;*

- Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

3.2. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất hợp pháp

- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 37, 38 và 39 của Bộ Luật Lao động 2012
- Điều 39 Bộ Luật Lao động 2012 quy định các trường hợp NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với NLĐ như sau:
 - NLĐ ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ luật này.

- NLD đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý.
- Lao động nữ quy định tại khoản 3 Điều 155 của Bộ luật này.
- NLD nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

3.3. Giải quyết quyền lợi cho NLD khi hợp đồng lao động chấm dứt hợp pháp

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 48*

a. Trợ cấp thôi việc

- Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ Luật Lao động 2012, thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho NLD đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.
- Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian NLD đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLD đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc.
- Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi NLD thôi việc.

b. Trợ cấp mất việc làm

- NLĐ làm việc thường xuyên cho từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật này thì được nhận trợ cấp mất việc làm từ NSDLĐ, mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.

c. NLĐ có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà NSDLĐ đã giữ lại của NLĐ.

d. Thanh toán các khoản khác cho NLĐ theo quy định của pháp luật.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 49*

3.4. Nghĩa vụ của các bên khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 43*

a. Khi NLĐ đơn phương chấm dứt Hợp đồng Lao động trái pháp luật

- NLĐ không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.
- Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước.
- Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ theo quy định tại Điều 62 của Bộ Luật Lao động 2012.

b. Khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 42*

- Phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày NLĐ không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.
- Trường hợp NLĐ không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều 42 NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ Luật Lao động 2012.
- Trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều 42 và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật 2012, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.
- Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà NLĐ vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều 42, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.
- Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước.

c. Hồ sơ pháp lý khi chấm dứt hợp đồng lao động cần có những văn bản hoặc giấy tờ sau:

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 43*

- Giấy tờ hoặc tài liệu chứng minh lý do chấm dứt hợp đồng lao động;
- Giấy tờ hoặc tài liệu chứng minh việc chấm dứt hợp đồng được thực hiện đúng thủ tục quy định của pháp luật lao động;
- Giấy tờ hoặc văn bản thể hiện sự kiện chấm dứt hợp đồng lao động (Ví dụ: quyết định chấm dứt hợp đồng lao động³, thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động...)

d. Hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng Lao động,

- Trước khi hết thời hạn báo trước, mỗi bên đều có quyền hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý.
- Trong trường hợp NSDLĐ chấm dứt Hợp đồng Lao động trái pháp luật, theo quy định của luật Lao động, NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao. Như vậy, trong trường hợp này NSDLĐ phải hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng Lao động.

³ Mẫu 3: Quyết định chấm dứt Hợp đồng Lao động

4. Rà soát, sửa đổi hợp đồng lao động nhằm đảm bảo tính hợp pháp của hợp đồng lao động

4.1. Tầm quan trọng của việc rà soát, sửa đổi hợp đồng lao động

- Căn cứ Điều 23 Bộ Luật Lao động để bổ sung các nội dung còn thiếu của hợp đồng lao động;
- Căn cứ Điều 50 để rà soát, tránh các trường hợp hợp đồng vô hiệu.
- Căn cứ Điều 240 Bộ Luật Lao động để sửa đổi các nội dung không phù hợp;

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 23*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 50*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 240*

4.2. Các trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu

Hợp đồng lao động được xác định là phù hợp đúng với quy định của pháp luật khi không thuộc các trường hợp sau:

- Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật;
- Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền;
- Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm;
- Nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của NLĐ.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 50*

4.3. Cơ quan xử lý hợp đồng lao động vô hiệu và cách xử lý

a. Cơ quan xử lý lao động vô hiệu là Thanh tra lao động, Toà án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

b. Trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động

- Trong quá trình thanh tra hoặc giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động, nếu phát hiện nội dung hợp đồng lao động vi phạm thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 50 của Bộ Luật Lao động, Trưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành lập biên bản về trường hợp vi phạm và đề nghị NSDLĐ, NLĐ tiến hành sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm.
- Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được biên bản về trường hợp vi phạm, NSDLĐ và NLĐ phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm.
- Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày hết hạn phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm mà hai bên chưa sửa đổi, bổ sung thì Trưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành gửi biên bản kèm theo bản sao hợp đồng lao động vi phạm cho Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính.

Bộ Luật Lao động 2012,

Điều 51

Điều 8, Nghị định

44/2013/NĐ-CP

Điều 9, nghị định

44/2013/NĐ-CP

- Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được biên bản về trường hợp vi phạm, Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, ban hành quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.
- Quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu phải gửi đến NSDLĐ và từng NLĐ có liên quan trong hợp đồng lao động vô hiệu, tổ chức đại diện tập thể lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính.

5. Sử dụng lao động đặc thù

5.1. Lao động nữ mang thai

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 155*

- NSDLĐ không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:
 - Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;
 - Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
- Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.
- NSDLĐ không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ

thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp NSDLĐ là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

- Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động.
- Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

5.1. Lao động cao tuổi

- Khi có nhu cầu, NSDLĐ có thể thỏa thuận với NLĐ cao tuổi có đủ sức khỏe kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương III của Bộ Luật Lao động 2012.
- Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, NLĐ cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thỏa thuận theo hợp đồng lao động.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 167*

- Không được sử dụng NLD cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe NLD cao tuổi, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.
- NSDLĐ có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của NLD cao tuổi tại nơi làm việc.

5.2. Lao động khuyết tật

- Sử dụng lao động là người khuyết tật
 - NSDLĐ phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khỏe của họ.
 - NSDLĐ phải tham khảo ý kiến lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.
- Các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật
 - Sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.
 - Sử dụng lao động là người khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 177*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 178*

5.3. Lao động chưa thành niên

- Sử dụng NLD chưa thành niên
 - NSDLĐ chỉ được sử dụng NLD chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc NLD chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.
 - Khi sử dụng NLD chưa thành niên, NSDLĐ phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.
- Nguyên tắc sử dụng lao động là người chưa thành niên
 - Không được sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.
 - Thời giờ làm việc của NLD chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 162*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 163*

- Thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi không được quá 4 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.
- Người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề và công việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
- Không được sử dụng người chưa thành niên sản xuất và kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần và các chất gây nghiện khác;
- NSDLĐ phải tạo cơ hội để NLĐ chưa thành niên và người dưới 15 tuổi tham gia lao động được học văn hoá.

Mẫu HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt nam

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Tên đơn vị:.....

Số:.....

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Chúng tôi, một bên là Ông/Bà:

Quốc tịch:

Chức vụ:

Đại diện cho (1):

Điện thoại:

Địa chỉ:

Và một bên là Ông/Bà:

Quốc tịch:

Sinh ngày..... tháng..... năm..... tại.

Nghề nghiệp (2):

Địa chỉ thường trú:

Số CMTND: cấp ngày...../...../..... tại

Số sổ lao động (nếu có):..... cấp ngày...../...../..... tại

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

Điều 1: Thời hạn và công việc hợp đồng

- Loại hợp đồng lao động(3):

- Từ ngày.... tháng.... năm..... đến ngày.... tháng.... năm.....

- Thử việc từ ngày... tháng... năm..... đến ngày... tháng...năm.....
- Địa điểm làm việc(4):
- Chức danh chuyên môn: Chức vụ (nếu có):
- Công việc phải làm (5):

Điều 2: Chế độ làm việc

- Thời giờ làm việc (6)
- Được cấp phát những dụng cụ làm việc gồm:

Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của NLĐ

1. Quyền lợi:

- Phương tiện đi lại.làm việc (7):
- Mức lương chính hoặc tiền công (8):
- Hình thức trả lương:
- Phụ cấp gồm (9):
- Được trả lương vào các ngày..... hàng tháng.
- Tiền thưởng:
- Chế độ nâng lương:
- Được trang bị bảo hộ lao động gồm:
- Chế độ nghỉ ngơi (nghỉ hàng tuần, phép năm,lễ tết...):
- Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế (10):
- Chế độ đào tạo (11):
- Những thỏa thuận khác (12):

2. Nghĩa vụ:

- Hoàn thành những công việc đã cam kết trong hợp đồng lao động.
- Chấp hành lệnh điều hành sản xuất-kinh doanh, nội quy kỷ luật lao động, an toàn lao động....
- Bồi thường vi phạm và vật chất (13):

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của NSDLĐ**1. Nghĩa vụ:**

- Bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng lao động.
- Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho NLĐ theo hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể (nếu có).

2. Quyền hạn:

- Điều hành NLĐ hoàn thành công việc theo hợp đồng (bố trí, điều chuyển, tạm ngừng việc...)
- Tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật NLĐ theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và nội quy lao động của doanh nghiệp.

Điều 5: Điều khoản thi hành

- Những vấn đề về lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng qui định của thỏa ước tập thể, trường hợp chưa có thỏa ước tập thể thì áp dụng quy định của pháp luật lao động.
- Hợp đồng lao động được làm thành 02 bản có giá trị ngang nhau, mỗi bên giữ một bản và có hiệu lực từ ngày.....tháng.....năm..... Khi hai bên ký kết phụ lục hợp đồng lao động thì nội

dung của phụ lục hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng lao động này.

Hợp đồng này làm tại.... ngày.... tháng.... năm.....

NLĐ

(Ký tên)

Ghi rõ Họ và Tên

NSDLĐ

(Ký tên, đóng dấu)

Ghi rõ Họ và Tên

Mẫu Quyết định tạm hoãn HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số:...

....., ngày ... tháng ...năm...

QUYẾT ĐỊNH

(V/v: Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động)

GIÁM ĐỐC CÔNG TY ...

Căn cứ Điều 32 Bộ Luật Lao động 2012;

Căn cứ Hợp đồng lao động số ngàyđược ký kết giữa ông/bà ... và Giám đốc Công ty ...;

Căn cứ Biên bản tạm hoãn Hợp đồng lao động ngày ...;

Xét đề nghị của Trưởng Phòng Nhân sự,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Hợp đồng lao động giữa Công tyvới ông/bà ... (công việc:.....) được tạm hoãn thực hiện từ ngày đến hết ngày....

Điều 2. Hết thời hạn tạm hoãn hợp thực hiện đồng lao động ông/bà... phải trở lại Công ty để tiếp tục làm việc.

Nếu ông/bà ... không trở lại đơn vị để nhận công tác, Công ty có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 Bộ Luật Lao động 2012.

Điều 3. Quyền lợi và nghĩa vụ của ông/bà ... được giải quyết theo Biên bản thỏa thuận tạm hoãn Hợp đồng lao động ngày

Điều 4. Các ông (bà) Trưởng các phòng, ban chức năng có liên quan và ông/bà... có trách nhiệm thi hành quyết định này.

Nơi nhận:

- Như điều 4;
- Lưu TCCB, VP.

GIÁM ĐỐC

Mẫu Quyết định chấm dứt HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

CÔNG TY **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
Số: .../ 20.../ QĐ **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

....., ngày ... tháng ... năm ...

QUYẾT ĐỊNH CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

*(Theo Biên bản thỏa thuận về việc chấm dứt
Hợp đồng lao động ngày....)*

GIÁM ĐỐC

Căn cứ Khoản 3 Điều 36 Bộ Luật Lao động 2012;

Căn cứ Biên bản thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động do các bên tự nguyện ký ngày(với sự chứng kiến của 02 thành viên Ban chấp hành Công đoàn Công ty);

Căn cứ Hợp đồng lao động số ký ngày... ..giữa các bên.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Chấm dứt hợp đồng lao động với Ông/Bà:.....

Bộ phận làm việc :....

Công việc:

Lý do chấm dứt hợp đồng lao động: Hai bên tự nguyện thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn theo Khoản 3 Điều 36 Bộ Luật Lao động 2012.

Điều 2: Thời điểm chấm dứt Hợp đồng lao động là ngày... tháng.... năm 20...

Điều 3. Quyết định này có hiệu thi hành kể từ ngày... tháng... năm 20...

Điều 4. Các Ông/Bà trưởng các phòng (ban) có liên quan và NLĐ chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Nơi nhận:

- Như Điều 4;
- Lưu.

GIÁM ĐỐC