



Tổ chức
Lao động
Quốc tế



Bộ Luật Lao Động 2019

Hợp đồng lao động

Việt Nam đã tiến hành sửa đổi Bộ Luật Lao Động (BLLĐ) với nhiều nội dung cải cách để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động, giảm bớt các thủ tục hành chính đối với người sử dụng lao động, đồng thời thúc đẩy hội nhập quốc tế, đảm bảo tăng trưởng kinh tế và phần vinh cho tất cả mọi người. BLLĐ được Quốc hội thông qua vào tháng 11 năm 2019 là kết quả của sự tham vấn sâu rộng với các chuyên gia, các bên liên quan ở trung ương và địa phương, cũng như công luận nói chung. BLLĐ có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Tháng 5 năm 2020

Tài liệu này sẽ giới thiệu tóm tắt quy định của pháp luật về quan hệ lao động và hợp đồng lao động.

Ai là người lao động theo quy định của BLLĐ?

Một người được xem là người lao động nếu người đó làm việc cho người sử dụng lao động trên cơ sở hợp đồng lao động, được trả lương, chịu sự quản lý, điều hành và giám sát của người sử dụng lao động.

Người lao động là cá nhân từ đủ 15 tuổi trở lên, trừ một trường hợp ngoại lệ (Xem thêm tài liệu: Lao động chưa thành niên). Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải đáp ứng thêm các điều kiện riêng khi giao kết hợp đồng lao động. Một người lao động được giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động.

Thông thường người lao động trực tiếp giao kết hợp đồng lao động, trừ trường hợp lao động chưa thành niên hoặc nhóm người lao động uỷ quyền cho một người giao kết.

Ai là người sử dụng lao động theo quy định của BLLĐ?

Người sử dụng lao động có thể là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình hoặc cá nhân. Trong trường hợp người sử dụng lao động là pháp nhân (doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã), người đại diện theo pháp luật hoặc người được uỷ quyền theo quy định của pháp luật sẽ là người trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.

Hợp đồng lao động là gì?

Hợp đồng lao động 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. Nếu một giao kết có bản chất là một hợp đồng lao động nhưng được gọi bằng tên khác thì sẽ vẫn được coi là hợp đồng lao động theo quy định của BLLĐ mới.

Thông thường, người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người lao động nếu thời hạn của hợp đồng từ một tháng trở lên. Tuy nhiên, trong một số trường hợp đặc biệt, hai bên phải ký hợp đồng lao động bằng văn bản không phụ thuộc vào thời hạn hợp đồng, chẳng hạn như người lao động là người chưa thành niên, người lao động là giúp việc gia đình, v.v. Người lao động được giữ một bản của hợp đồng. Người sử dụng lao động sẽ bị coi là vi phạm pháp luật nếu không tuân thủ những nội dung này.

Các loại hợp đồng lao động

Có hai loại hợp đồng lao động là hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn:

- **Hợp đồng không xác định thời hạn** là hợp đồng lao động không ghi nhận thời điểm chấm dứt.
- **Hợp đồng xác định thời hạn** là hợp đồng ghi nhận thời điểm chấm dứt. Thời hạn của hợp đồng này không được quá 36 tháng. Khi một hợp đồng xác định thời hạn hết hạn, người lao động và người sử dụng lao động chỉ được giao kết thêm một hợp đồng xác định thời hạn nữa. Nếu hai bên tiếp tục giao kết lần thứ ba thì hợp đồng này phải là hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ trường hợp giao kết hợp đồng đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và một số trường hợp cụ thể theo quy định của BLLĐ.



Hợp đồng lao động phải đảm bảo các điều kiện tối thiểu theo quy định

Hợp đồng lao động không được đặt ra tiền lương hay các điều kiện lao động thấp hơn mức quy định của BLLĐ, hoặc các điều kiện được ghi nhận trong thoả ước lao động tập thể. Tiền lương ghi trong hợp đồng không được thấp hơn mức lương tối thiểu. Bất cứ hợp đồng nào đặt ra điều kiện thấp hơn mức tối thiểu này sẽ bị vô hiệu một phần hoặc toàn bộ.

Toà án nhân dân có thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu. Hợp đồng lao động vô hiệu không dẫn đến chấm dứt quan hệ lao động, và phải được sửa đổi hoặc ký lại để phù hợp với quy định của pháp luật và/hoặc thoả ước lao động tập thể.

Hợp đồng lao động phải bao gồm những nội dung nào?

Hợp đồng lao động ít nhất cần quy định rõ những nội dung sau:

- Ai là người lao động và người sử dụng lao động (với đầy đủ thông tin chi tiết);
- Công việc phải thực hiện và nơi làm việc;
- Thời hạn của hợp đồng lao động;
- Các nội dung về tiền lương, thời hạn và phương thức trả lương, phụ cấp và các khoản bổ sung khác;
- Quy định về nâng bậc lương và nâng lương;
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- Thiết bị bảo hộ lao động cho người lao động (nếu có);
- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;
- Cơ hội đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Hợp đồng lao động có thể bao gồm các điều khoản khác nhưng phải phù hợp với quy định của pháp luật.

Người sử dụng lao động có được yêu cầu người lao động thực hiện công việc khác so với thoả thuận trong hợp đồng lao động không?

Khi một bên trong quan hệ lao động mong muốn sửa đổi bất kỳ điều khoản nào trong hợp đồng lao động, bên đó phải thông báo trước cho bên kia trước ít nhất 03 ngày làm việc. Hai bên có thể ký phụ lục hợp đồng hoặc giao kết hợp đồng mới để ghi nhận thoả thuận mới của mình. Nếu các bên không thoả thuận được việc sửa đổi thì tiếp tục thực hiện theo hợp đồng lao động đã giao kết.

Ví dụ: Người lao động M ký hợp đồng lao động với công ty TNHH Sản xuất X vào tháng 06 năm 2019. Công việc của M là phiên dịch. Vì lý do kinh doanh, tháng 09 năm 2019, Công ty X chuyển M làm thư ký trong vòng 30 ngày. Sau đó, công ty X yêu cầu M chuyển hẳn sang làm thư ký. Nếu M đồng ý, công ty X và M có thể ký Phụ lục để ghi nhận thay đổi vị trí làm việc. Trong trường hợp M không đồng ý, M có quyền tiếp tục làm công việc phiên dịch như đã giao kết trong hợp đồng lao động đầu tiên.

Làm thế nào để chấm dứt hợp đồng lao động?

BLLĐ quy định chi tiết các trường hợp và phương thức để người lao động và người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động. Để biết thêm chi tiết, vui lòng xem thêm tài liệu: Chấm dứt hợp đồng lao động.

Thời gian thử việc

Người lao động và người sử dụng lao động có thể thoả thuận về thời gian thử việc khi bắt đầu thực hiện công việc. Người lao động chỉ phải thử việc một lần đối với một vị trí công việc. Trong thời gian thử việc, các bên có thể giao kết riêng hợp đồng thử việc hoặc ghi nhận điều khoản thử việc trong hợp đồng lao động. Người sử dụng lao động và người lao động có thể đàm phán mức lương trong thời gian thử việc, nhưng không được thấp hơn ít nhất 85% mức lương thông thường của công việc đó. Thời hạn thử việc được hai bên thoả thuận tùy thuộc vào bản chất và mức độ phức tạp của công việc, nhưng phải tuân thủ thời hạn tối đa sau đây:

- 180 ngày đối với vị trí quản lý trong doanh nghiệp (theo quy định trong Luật doanh nghiệp)
 - 60 ngày đối với công việc yêu cầu trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên
 - 30 ngày đối với công việc yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ
 - 6 ngày làm việc đối với các loại công việc khác
- Yêu cầu thử việc là trái pháp luật nếu hợp đồng lao động có thời hạn ngắn hơn 1 tháng.



Chấm dứt thử việc

Trong thời gian thử việc, cả hai bên có quyền chấm dứt thử việc mà không cần báo trước và không có nghĩa vụ phải bồi thường cho bên kia.

Hết thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động về việc làm thử có đạt yêu cầu hay không. Nếu người sử dụng lao động không thông báo thì việc làm thử được coi là đạt yêu cầu. Nếu người lao động tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động sau thời gian thử việc, hai bên phải giao kết hợp đồng lao động.

Những nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong quá trình tuyển dụng lao động

BLLĐ 2019 quy định rõ ràng rằng người sử dụng lao động phải chi trả toàn bộ các chi phí phát sinh liên quan đến việc tuyển dụng lao động. Điều này bao gồm chi phí đăng tuyển lao động, tiếp nhận và quản lý hồ sơ xin việc, tổ chức thi tuyển hoặc xét tuyển, thông báo kết quả tuyển dụng và bất kỳ chi phí nào phát sinh khi sử dụng dịch vụ việc làm. Người sử dụng lao động không được:

- Giữ bản gốc giấy tờ tùy thân, bằng cấp, chứng chỉ của người lao động
- Yêu cầu người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản để thực hiện hợp đồng lao động
- Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả khoản nợ mà người lao động đã vay của người sử dụng lao động.

Thông tin chi tiết

Bản tin này đưa ra các quyền và nghĩa vụ cơ bản theo quy định của BLLĐ 2019. Để biết thêm quy định cụ thể về các vấn đề nêu trên, vui lòng xem trong BLLĐ 2019: Chương I: Những quy định chung; Chương III: Hợp đồng lao động.



Ảnh@ILO

Đây là sản phẩm của Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới. Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới được tài trợ bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ theo thỏa thuận hợp tác số IL-29690-16-75-K-11. 100% chi phí của dự án hoặc chương trình được tài trợ bởi Quỹ Liên bang, với tổng giá trị là 5,1 triệu USD. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, và việc viện dẫn tên thương mại, các sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức chức cũng không hàm ý sự ủng hộ của Chính phủ Hoa Kỳ.

Văn phòng ILO Việt Nam

304 Kim Mã, Ngọc Khánh, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 38 500 100

Fax: +84 24 37 265 520

Website: www.ilo.org/hanoi

Facebook: Vietnam.ILO

Email : HANOI@ilo.org