

PHÁP LUẬT ĐẠI CƯƠNG

Dành cho sinh viên không chuyên ngành Luật, khối ngành
Khoa học Tự nhiên

Thạc sĩ: Ngô Minh Tín

Email: nmtin@hcmus.edu.vn

CHƯƠNG 4

LUẬT LAO ĐỘNG

I. Khái quát chung

II. Hợp đồng lao động

III. Tiền lương

IV. Thời giờ làm việc và thời gian nghỉ ngơi

V. Kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

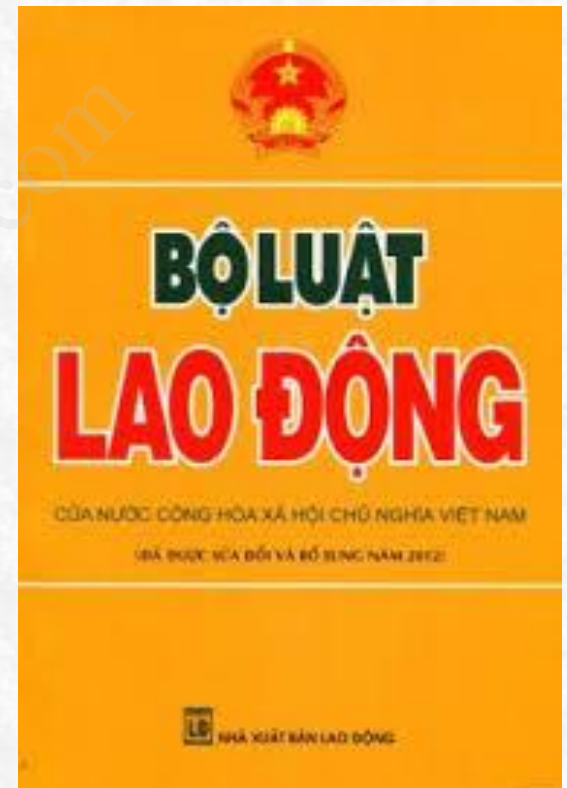
VI. Bảo hiểm xã hội



LUẬT LAO ĐỘNG

I. Khái quát chung

Bộ luật lao động quy định **tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm** của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.

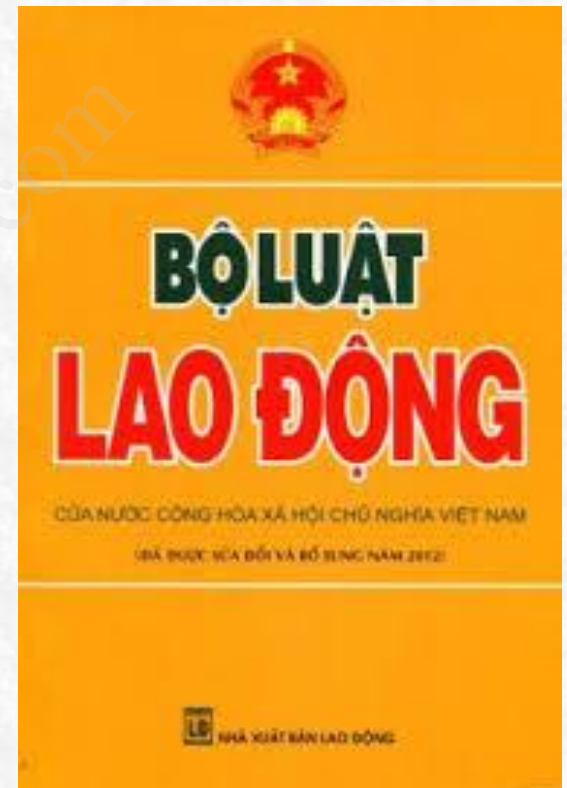


LUẬT LAO ĐỘNG

I. Khái quát chung

Cơ sở pháp lý:

- Bộ luật lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012 có hiệu lực từ ngày 01/5/2013.
- Các văn bản QPPL dưới luật hướng dẫn thi hành.



BLLĐ
1994

Sửa đổi
năm 2002

Sửa đổi
năm 2006

Sửa đổi
năm 2007

BLLĐ
2012

LUẬT LAO ĐỘNG

I. Khái quát chung



Giải thích từ ngữ:

Người lao động

- Người **từ đủ 15 tuổi trở lên**, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động

Người sử dụng lao động

- Là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có NLHVDS đầy đủ

Quan hệ lao động

- Là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động

LUẬT LAO ĐỘNG

I. Khái quát chung

Điều 5

- Quyền và nghĩa vụ của người lao động
(employees)



Điều 6

- Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động
(employers)



LUẬT LAO ĐỘNG

I. Khái quát chung

Các hành vi bị nghiêm cấm (Điều 8):

1. Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.
2. Ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
3. Cưỡng bức lao động.
4. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.
5. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo nghề hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo nghề hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.
6. Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.
7. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.



LUẬT LAO ĐỘNG

II. Hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là **sự thỏa 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



➤ **Chương III, từ Điều 15 đến Điều 58, Bộ luật lao động 2012**

➤ **Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ, quy định chi tiết một số điều của bộ luật lao động về hợp đồng lao động.**

LUẬT LAO ĐỘNG

II. Hợp đồng lao động

- Hợp đồng lao động phải được giao kết **bằng văn bản** và **được làm thành 02 bản** (mỗi bên lưu giữ một bản)
- Đối với công việc tạm thời có thời hạn **dưới 03 tháng**, các bên có thể giao kết **hợp đồng lao động bằng lời nói**



LUẬT LAO ĐỘNG

II. 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.



LUẬT LAO ĐỘNG

II. Hợp đồng lao động



Các loại hợp đồng lao động (Khoản 1, Điều 22, BLLĐ):

HĐLĐ không xác định thời hạn

- Hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của HĐ

HĐLĐ 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**

HĐLĐ khác

- Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn **dưới 12 tháng**

LUẬT LAO ĐỘNG

II. Hợp đồng lao động

Các loại hợp đồng lao động (khoản 2, Điều 22, BLLĐ):

2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì **trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới**; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì **hợp đồng đã giao kết** theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này **trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn** và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều này trở thành **hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng**.

Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng **chỉ được ký thêm 01 lần**, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.



LUẬT LAO ĐỘNG

II. Hợp đồng lao động

Nội dung HĐLĐ:



Điều 23. Nội dung hợp đồng lao động

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

- a) Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp;
- b) 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;
- c) Công việc và địa điểm làm việc;
- d) Thời hạn của hợp đồng lao động;
- đ) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;
- e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;
- g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;
- i) Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế;
- k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

LUẬT LAO ĐỘNG

II. Hợp đồng lao động

Thử việc – thời gian thử việc:

Điều 27. Thời gian thử việc

Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:

- 1. **Không quá 60 ngày** đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật **từ cao đẳng trở lên**;*
- 2. **Không quá 30 ngày** đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật **trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ**.*
- 3. **Không quá 6 ngày** làm việc đối với công việc khác.*



LUẬT LAO ĐỘNG

II. Hợp đồng lao động

Thử việc – tiền lương thử việc:



Điều 28. Tiền lương trong thời gian thử việc

Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng **ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.**

Điều 29. Kết thúc thời gian thử việc

1. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.
2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận.

CHỈ ĐƯỢC THỬ VIỆC 1 LẦN*

LUẬT LAO ĐỘNG

II. Hợp đồng lao động

Chấm dứt hợp đồng lao động:



Điều 36. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

1. **Hết hạn** hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật này.
2. **Đã hoàn thành công việc** theo hợp đồng lao động.
3. Hai bên **thỏa thuận** chấm dứt hợp đồng lao động.
4. Người lao động **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 này.
5. Người lao động **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.
6. **Người lao động chết**, bị Tòa án tuyên bố **mất năng lực hành vi dân sự, mất tích** hoặc là **đã chết**.

LUẬT LAO ĐỘNG

II. Hợp đồng lao động

Chấm dứt hợp đồng lao động:

Điều 36. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

7. 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.

8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật này.

9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.

10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này; 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.



LUẬT LAO ĐỘNG

II. Hợp đồng lao động

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:



Người lao động

- Điều 37, BLLĐ

Người sử dụng
lao động

- Điều 38, BLLĐ

Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (Điều 39, BLLĐ)

LUẬT LAO ĐỘNG

II. Hợp đồng lao động

Chấm dứt hợp đồng lao động:



Điều 47. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động

1. **Ít nhất 15** ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động **phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.**

2. Trong thời hạn **07 ngày làm việc**, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm **thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên**; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động.

4. Trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi khác của người lao động theo thoả ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết được ưu tiên thanh toán.

LUẬT LAO ĐỘNG

II. Hợp đồng lao động

Chấm dứt hợp đồng lao động:



Trợ cấp thôi việc

- Chấm dứt HĐLĐ
- Điều 48, BLLĐ
- Tg làm việc thực tế trừ Tg tham gia BH thất nghiệp
- Mỗi năm làm việc = $\frac{1}{2}$ tháng tiền lương

Trợ cấp mất việc làm

- Thay đổi cơ cấu, lý do kinh tế; sáp nhập, hợp nhất, chia, tách DN, HTX
- Điều 49, BLLĐ
- Tg làm việc thực tế trừ Tg tham gia BH thất nghiệp
- Mỗi năm làm việc = 02 tháng tiền lương

LUẬT LAO ĐỘNG

III. Tiền lương

Điều 90. Tiền lương

1. Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận.

Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định.

2. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc.

3. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.



LUẬT LAO ĐỘNG

III. Tiền lương



Lương tối thiểu

Lương tối thiểu chung

Lương tối thiểu chung

(Lương cơ sở/Lương cơ bản)

- Cán bộ, công chức, viên chức
- Nghị định 66/2013/NĐ-CP
- Từ ngày 01/7/2013 = 1.150.000đ

Lương tối thiểu vùng

Lương tối thiểu vùng

- Người lao động
- Nghị định số 103/2014/NĐ-CP

LUẬT LAO ĐỘNG

III. Tiền lương



LƯƠNG TỐI THIỂU CHUNG (LƯƠNG CƠ BẢN/LƯƠNG CƠ SỞ)

2009	2010	2011	2012	2013
650.000	730.000	830.000	1.050.000	1.150.000

Áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan, đơn vị của nhà nước, của Đảng, đơn vị sự nghiệp công lập, sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, nhân viên quốc phòng.....

LUẬT LAO ĐỘNG

III. Tiền lương



MỨC ĐÓNG CÁC KHOẢN BẢO HIỂM/KHÁC

8%

- Bảo hiểm xã hội (Luật BHXH)

1%

- Bảo hiểm thất nghiệp (Từ ngày 01/01/2009) (Luật BHXH)

1,5%

- Bảo hiểm y tế (Từ ngày 01/01/2010) (Luật BHYT)

Khác

- Công đoàn phí (1%), Đảng phí (1%) (nếu có)

LUẬT LAO ĐỘNG

III. Tiền lương



Điều 97. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm

1. 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:

- a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
- b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;
- c) Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

2. Người lao động làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường.

3. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày.

LUẬT LAO ĐỘNG

IV. Thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi.

Thời giờ làm việc

Điều 104. Thời giờ làm việc bình thường

1. Thời giờ làm việc bình thường **không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần.**
2. Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần .
Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ.
3. Thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

Điều 105. Giờ làm việc ban đêm

Giờ làm việc **ban đêm** được tính từ **22 giờ đến 6 giờ sáng ngày hôm sau.**



LUẬT LAO ĐỘNG

IV. Thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi.

Thời gian nghỉ ngơi



Nghỉ trong giờ làm việc

- 30 phút ban ngày (45 phút ban đêm)

Nghỉ chuyển ca

- 12 giờ trước khi chuyển ca khác

Nghỉ hàng tuần

- Ít nhất 24 giờ (04 ngày/tháng)

Nghỉ hàng năm

- 12/14/16 ngày làm việc

LUẬT LAO ĐỘNG

IV. Thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi.

Quy định riêng với lao động nữ



Điều 155. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ

1. Người sử dụng lao động 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:

- a) 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;
- b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

2. 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.

LUẬT LAO ĐỘNG

IV. Thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi.

Quy định riêng với lao động nữ (tt)



Điều 155. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ

3. Người sử dụng lao động **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 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 hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.
4. 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**.
5. 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.

LUẬT LAO ĐỘNG

V. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Kỷ luật lao động



Điều 118. Kỷ luật lao động

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.



LUẬT LAO ĐỘNG

V. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Kỷ luật lao động – Nguyên tắc xử lý KLLĐ



1

- NSDLĐ phải chứng minh lỗi của NLĐ

2

- Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động cơ sở

3

- Người lao động phải có mặt, quyền bào chữa

4

- Việc xử lý kỷ luật phải lập thành biên bản

LUẬT LAO ĐỘNG

V. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Kỷ luật lao động – Hình thức xử lý KLLĐ



1

- Khiển trách

2

- Kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá 06 tháng, cách chức

3

- Sa thải

LUẬT LAO ĐỘNG

V. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Kỷ luật lao động – Áp dụng hình thức sa thải (Điều 126)

- 1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;*
- 2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này;*
- 3. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng.*
Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

LUẬT LAO ĐỘNG

V. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Trách nhiệm vật chất



Điều 130. Bồi thường thiệt hại

1. Người lao động làm **hư hỏng dụng cụ, thiết bị** hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì **phải bồi thường theo quy định của pháp luật**.
2. Người lao động **làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản** của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì **phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường**; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.

LUẬT LAO ĐỘNG

V. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Kỷ luật lao động



Điều 128. Những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động

1. Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động.
2. Dùng hình thức phạt tiền, **cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.**
3. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động.

LUẬT LAO ĐỘNG

VI. Bảo hiểm xã hội



Chế độ BHXH bắt buộc

Ôm đau

Thai sản

Tai nạn
lao động,
bệnh nghề
nghiệp

Hưu trí

Tử tuất

LUẬT LAO ĐỘNG

VI. Bảo hiểm xã hội



Chế độ BHXH tự nguyện

Hưu trí

Tử tuất

LUẬT LAO ĐỘNG

VI. Bảo hiểm xã hội



Chế độ BHXH tự nguyện

Trợ cấp thất nghiệp

Hỗ trợ học nghề

Hỗ trợ tìm việc