



Ký Kết – Đơn Phương Chấm Dứt Hợp Đồng Lao Động & Kỷ luật lao động

Ông Nguyễn Hữu Phước

Phuoc & Partners LLP

25/04/2019

Copyright ©2013 – Phuoc & Partners. All right reserved. This presentation and its content are copyrighted under applicable Vietnamese and international laws. It is strictly forbidden to use or copy this presentation, in whole or in part, without the authorization of the author in writing.

GIỚI THIỆU VỀ PHUOC & PARTNERS

WHERE YOUR SUCCESS DETERMINES OURS

*"...The firm is particularly expert in **labour & employment law**. "* Legal 500

Phuoc & Partners là một trong 10 công ty luật lớn nhất tại Việt Nam



Nội dung chính

1. Ký kết và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động
2. Kỷ luật lao động

Ký kết hợp đồng lao động

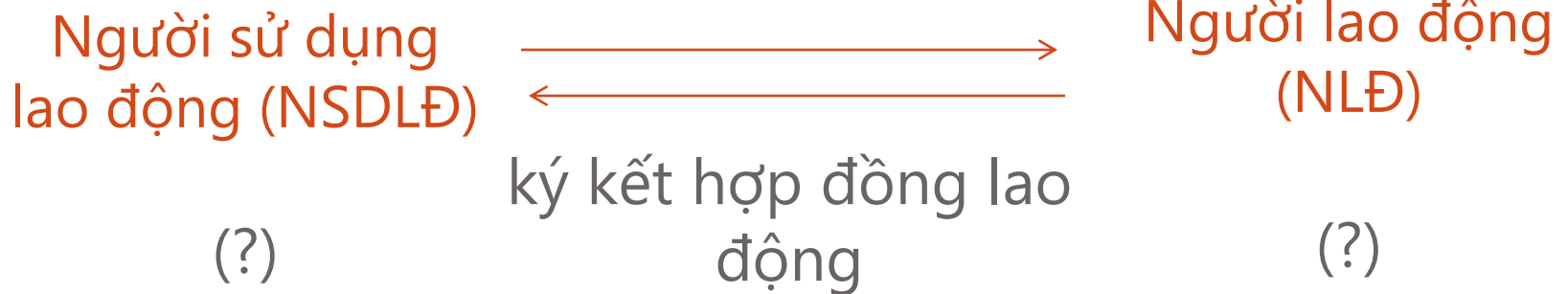
Khi nào và như thế nào?



Ký kết hợp đồng lao động – Những điểm quan trọng

- Thẩm quyền ký kết hợp đồng lao động
- Thủ việc
- Loại hợp đồng lao động
- Hình thức hợp đồng lao động
- Nội dung chính của hợp đồng lao động

Thẩm quyền ký kết hợp đồng lao động



Thử việc

Thỏa thuận thử việc: tùy lựa chọn của các bên

Thử việc đối với công việc theo mùa vụ:
không được

Lương: $\geq 85\%$ lương theo hợp đồng

Chấm dứt: Không bắt buộc gửi thông báo trước
và bồi thường nếu công việc không đạt yêu cầu

Thời gian thử việc nằm trong hay loại trừ khỏi
hợp đồng lao động?

NSDLĐ có phải ký hợp đồng lao động nếu như
công việc của NLĐ đạt yêu cầu?



<= 60 ngày: công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

Thời gian thử việc là bao lâu?

Chỉ được thử việc **01 lần** với một công việc

<= 30 ngày: 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; và

<= 6 ngày làm việc: công việc khác



Có thể kéo dài thời gian thử việc sau khi thời gian thử việc theo quy định của pháp luật hết hạn hay không?

Loại hợp đồng lao động



HĐLĐ không xác định thời hạn

HĐLĐ xác định thời hạn (12 – 36 tháng)

HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng

Nếu NLĐ làm các công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, **không được** ký HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng

trừ khi

phải tạm thời thay thế NLĐ 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

Hình thức hợp đồng lao động

- Bằng văn bản
- Bằng lời nói (có thể được chấp nhận đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 3 tháng)
- HĐLĐ có hiệu lực từ ngày ký hoặc ngày do các bên thỏa thuận



Nội dung chính của hợp đồng lao động

- Công việc và địa điểm làm việc
- 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
- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp
- Nghĩa vụ bảo mật thông tin của NLĐ
- Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề

Nghĩa vụ bảo mật thông tin của người lao động

Làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ

Quy định nghĩa vụ bảo mật thông tin của người lao động ở đâu?

1. Trong một hợp đồng riêng biệt (hợp đồng bảo mật hoặc hợp đồng không tiết lộ thông tin) hay
2. Trong hợp đồng lao động



Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- Đơn phương chấm dứt bởi người lao động
- Đơn phương chấm dứt bởi người sử dụng lao động

Đơn phương chấm dứt bởi người lao động



HĐLĐ xác định thời hạn/theo mùa vụ/theo một công việc dưới 12 tháng

- Không được bố trí đúng công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc
- Không được trả lương đầy đủ, đúng hạn
- Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động
- Chưa hồi phục sau khi đã điều trị ốm đau/tai nạn 90 ngày liên tục (HĐLĐ xác định thời hạn), $\frac{1}{4}$ thời hạn hợp đồng (HĐLĐ theo mùa vụ/theo một công việc dưới 12 tháng)

VÀ

thông báo cho NSDLĐ trước ít nhất 3 ngày làm việc

HĐLĐ xác định thời hạn/theo mùa vụ/theo một công việc dưới 12 tháng

- Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ
- Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước

Và

thông báo cho NSDLĐ

- ít nhất 30 ngày lịch (HĐLĐ xác định thời hạn)
- ít nhất 03 ngày làm việc (HĐLĐ theo mùa vụ/một công việc dưới 12 tháng)

HĐLĐ xác định thời hạn/theo mùa vụ/theo một công việc dưới 12 tháng

Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền

Và

thông báo cho NSDLĐ với thời hạn tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định

HĐLĐ không xác định thời hạn

Không cần lý do chấm dứt

Và

Thông báo trước ít nhất 45 ngày lịch

Hậu quả pháp lý khi người lao động đơn phương chấm dứt trái pháp luật

- Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường nửa tháng tiền lương (không có lý do)
- Bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước (không báo trước)
- Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ

Đơn phương chấm dứt bởi người sử dụng lao động



Đơn phương chấm dứt hợp pháp

Một, có căn cứ



Hai, theo trình tự thủ tục

Bằng cách nào?

Giả sử người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt trái pháp luật?

(1) Nhận người lao động trở lại làm việc

VÀ

(2) Trả bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) trong những ngày người lao động không được làm việc, ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ

Trường hợp Phương án	NLĐ không muốn tiếp tục làm việc	NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý	Không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ mà NLĐ vẫn muốn làm việc
1	Trả tiền lương, BHXH, BHYT trong những ngày NLĐ không được làm việc, ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ		
2	Trả trợ cấp thôi việc		Không có
3	Không có	Thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ	Không có
4	Không có	Không có	Thương lượng để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ

Giả sử NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có đủ căn cứ nhưng không thông báo trước cho NLĐ?

NSDLĐ phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước

Kỷ luật lao động



Nguyên tắc

1. Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý KLLĐ đối với một hành vi vi phạm KLLĐ
2. Khi một NLĐ đồng thời có nhiều hành vi vi phạm KLLĐ thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất
3. Không xử lý KLLĐ đối với NLĐ vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình
4. Phải có chứng cứ chứng minh hành vi vi phạm
5. Có tham gia của công đoàn cơ sở
6. Phải có biên bản họp xử lý kỷ luật lao động

Nghiêm cấm

- Xâm phạm thân thể và danh dự của NLĐ
- Phạt tiền hoặc cắt lương
- Hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động đã đăng ký

Hình thức xử lý kỷ luật lao động

- Khiển trách
- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng, cách chức
- Sa thải



Sa thải đúng pháp luật

Thứ nhất, có căn cứ hợp pháp

Thứ hai, xử lý theo đúng trình tự

Thứ ba, trong thời hiệu xử lý

Cách thực hiện

Hỏi và Đáp



THANK YOU

PHUOC & PARTNERS

www.phuoc-partners.com

Ho Chi Minh City - Head office

16th Floor, Centec Tower,
72 – 74 Nguyen Thi Minh Khai Street,
Ward 6, Dist 3, Ho Chi Minh City
Tel: +84 (8) 3 823 5895
Fax: +84 (8) 3 823 5896

Hanoi - Branch

10Ath Floor, CDC Building
25 Le Dai Hanh Street
Hai Ba Trung District, Ha Noi
Tel: +84 (4) 3974 8230
Fax: +84 (4) 3974 8234

Da Nang - Branch

6th Floor, HAGL Plaza Danang
01 Nguyen Van Linh Street
Hai Chau District, Da Nang City
Tel: +84 (511) 381 5253
Fax: +84 (511) 381 5254