

Vấn Đề Lao Động

Vấn bản Pháp luật

Thay thế Bộ luật Lao động cũ năm 2012, Bộ luật Lao động hiện hành đã được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2019 và có hiệu lực vào ngày 1/01/2021, được coi là cơ sở pháp lý quan trọng nhất điều chỉnh tất cả các vấn đề liên quan đến lao động ở Việt Nam. Bộ luật Lao động năm 2019 được áp dụng đối với cả các tổ chức nước ngoài thuê mướn, tuyển dụng lao động tại Việt Nam và lao động là người nước ngoài làm việc trên cơ sở thường xuyên tại Việt Nam.

Từ tháng 11 năm 2019, Chính phủ, các Bộ và các cơ quan liên quan đã ban hành nhiều nghị định, quyết định, thông tư, chỉ thị và các loại văn bản khác để thay thế các hướng dẫn thi hành trước đó của Bộ luật Lao động cũ và đưa các điều khoản của Bộ luật Lao động năm 2019 vào thực tiễn.

Tuyển dụng

Trước đây, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phải tuyển dụng lao động do tổ chức cung ứng lao động trong nước giới thiệu. Hiện tại, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; và văn phòng đại diện và chi nhánh của thương nhân nước ngoài sau khi hết thời hạn 15 ngày làm việc mà tổ chức có thẩm quyền tuyển, quản lý người lao động Việt Nam không tuyển chọn, giới thiệu được người lao động Việt Nam theo đề nghị của người sử dụng lao động; có thể trực tiếp tuyển dụng.

Người lao động ít nhất phải từ đủ 15 tuổi trở lên, ngoại trừ một số công việc do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ("**BỘ LĐTBXH**") quy định. Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải có đủ các điều kiện sau đây:

- Đủ 18 tuổi trở lên và có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;
- Có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm làm việc; có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ

Y t²;

- Là nhà quản lý, giám đốc đi²u hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật;
- Không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc pháp luật Việt Nam;
- Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp thuộc diện không phải xin cấp giấy phép lao động.

Công dân Việt Nam sẽ được ưu tiên tuyển dụng trước. Tuy nhiên, nếu không tìm được một người Việt Nam có trình độ phù hợp thì có thể thuê lao động nước ngoài. Người sử dụng lao động có trách nhiệm xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được và báo cáo giấy trình với Bộ LĐTBXH hoặc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội (“**Sở LĐTBXH**”) nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc để có được văn bản chấp thuận của Bộ LĐTBXH hoặc Sở LĐTBXH nơi người nước ngoài dự kiến làm việc (sau đây gọi chung là “**cơ quan quản lý Nhà nước về lao động**”) về việc sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc.

Cần lưu ý rằng theo Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam; được sửa đổi, bổ sung bằng Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18/09/2023 (“**Nghị định 152/2020**”), người lao động là công dân nước ngoài không phải xin cấp giấy phép lao động trong các trường hợp sau:

- Là chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn của công ty TNHH có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên;
- Là Chủ tịch Hội đồng Quản trị hoặc thành viên Hội đồng Quản trị của CTCP có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên;

- Là Trưởng VPĐD, dự án hoặc chịu trách nhiệm chính về hoạt động của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam;
- Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ;
- Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý những sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được;
- Là luật sư nước ngoài đã được cấp giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật Luật sư;
- Trường hợp theo quy định của Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên;
- Người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam;
- Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp thuộc phạm vi 11 ngành dịch vụ trong biên giới cam kết dịch vụ của Việt Nam với Tổ chức Thương mại Thế giới, bao gồm: kinh doanh, thông tin, xây dựng, phân phối, giáo dục, môi trường, tài chính, y tế, du lịch, văn hóa giải trí và vận tải;
- Vào Việt Nam để cung cấp dịch vụ tư vấn về chuyên môn và kỹ thuật hoặc thực hiện các nhiệm vụ khác phục vụ cho công tác nghiên cứu, xây dựng, thẩm định, theo dõi đánh giá, quản lý và thực hiện chương trình, dự án sử dụng ODA theo quy định hay thỏa thuận trong các điều ước quốc tế và ODA đã ký kết giữa cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam và nước ngoài;
- Được Bộ Ngoại giao cấp giấy phép hoạt động thông tin, báo chí tại Việt Nam theo quy định của pháp luật;
- Được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền của nước ngoài cử sang Việt Nam giảng dạy hoặc làm nhà quản lý, giám đốc điều hành tại cơ sở giáo dục do cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài, tổ chức liên chính phủ đề nghị thành lập tại Việt Nam; các cơ sở, tổ chức được thành lập theo các điều ước quốc tế mà Việt Nam đã ký kết, tham gia;
- Tình nguyện viên là người lao động nước ngoài làm việc

- tại Việt Nam theo hình thức tự nguyện và không hưởng lương để thực hiện điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên và có xác nhận của cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam;
- Vào Việt Nam làm việc tại vị trí nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật có thời gian làm việc dưới 30 ngày và không quá 03 lần trong 01 năm;
 - Vào Việt Nam thực hiện thỏa thuận quốc tế mà cơ quan, tổ chức ở Trung ương, cấp tỉnh ký kết theo quy định của pháp luật;
 - Là học sinh, sinh viên đang học tập tại các trường, cơ sở đào tạo ở nước ngoài có thỏa thuận thực tập trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại Việt Nam; học viên thực tập, tập sự trên tàu biển Việt Nam;
 - Thân nhân thành viên cơ quan đại diện nước ngoài tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động theo quy định tại điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam làm thành viên;
 - Người có hộ chiếu công vụ vào làm việc cho cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị – xã hội;
 - Người chịu trách nhiệm thành lập hiện diện thương mại;
 - Người được Bộ Giáo dục và Đào tạo xác nhận người lao động nước ngoài vào Việt Nam để thực hiện các công việc sau: (a) Giảng dạy, nghiên cứu; (b) Làm nhà quản lý, giám đốc điều hành, hiệu trưởng, phó hiệu trưởng cơ sở giáo dục do cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc tổ chức liên chính phủ đề nghị thành lập tại Việt Nam.

Kể từ ngày 01/01/2024, việc thông báo tuyển dụng người lao động Việt Nam vào các vị trí dự kiến tuyển dụng người lao động nước ngoài được thực hiện trên Cổng thông tin điện tử của Bộ LĐTBXH (Cục Việc làm) hoặc Cổng thông tin điện tử của Trung tâm dịch vụ việc làm do Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quyết định thành lập trong thời gian ít nhất 15 ngày trước khi dự kiến báo cáo gửi trình với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động. Nội dung thông báo tuyển

dụng bao gồm: vị trí và chức danh công việc, mô tả công việc, số lượng, yêu cầu về trình độ, kinh nghiệm, mức lương, thời gian và địa điểm làm việc. Sau khi không tuyển được người lao động Việt Nam vào các vị trí tuyển dụng người lao động nước ngoài, ít nhất 15 ngày trước khi dự kiến sử dụng người lao động nước ngoài, người sử dụng lao động (trừ nhà thầu) có trách nhiệm xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được và báo cáo gửi trình theo mẫu quy định với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động. Trong quá trình thực hiện nếu thay đổi nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài về vị trí, chức danh công việc, hình thức làm việc, số lượng, địa điểm thì người sử dụng lao động phải báo cáo theo mẫu với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động ít nhất 15 ngày trước khi dự kiến sử dụng người lao động nước ngoài. Cơ quan quản lý Nhà nước về lao động phải có văn bản chấp thuận hoặc không chấp thuận về việc sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được báo cáo gửi trình hoặc báo cáo gửi trình thay đổi nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài. Nếu người lao động nước ngoài thuộc các trường hợp (i), (ii), (iii), (iv), (v), (vi), (viii), (x), (xi), (xiii), (xiv), (xv), (xvi), (xvii), (xviii) hoặc (xx), người sử dụng lao động không phải thực hiện xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài.

Người sử dụng lao động phải đề nghị cơ quan quản lý Nhà nước về lao động xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động trước ít nhất 10 ngày làm việc trước khi người lao động nước ngoài bắt đầu làm việc. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ, cơ quan quản lý Nhà nước về lao động có văn bản xác nhận gọi người sử dụng lao động. Thời hạn xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động tối đa là 02 năm và có thể được cấp lại với thời hạn tối đa 02 năm.

Tuy nhiên, đối với bất kỳ trường hợp nào nêu tại các đoạn (i), (ii), (iv), (vi), (xiv) và (xvii) nêu trên, người sử dụng lao

động không phải làm thủ tục xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động nhưng phải báo cáo với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ít nhất 3 ngày trước khi người lao động nước ngoài dự kiến bắt đầu làm việc tại Việt Nam về các thông tin sau: họ và tên, tuổi, quốc tịch, số hộ chiếu, tên người sử dụng lao động nước ngoài, ngày bắt đầu và ngày kết thúc làm việc.

Đối với các trường hợp còn lại, ít nhất 15 ngày trước khi người lao động nước ngoài dự kiến bắt đầu làm việc tại Việt Nam, người sử dụng lao động; cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp Việt Nam hoặc tổ chức, doanh nghiệp nước ngoài hoạt động tại Việt Nam mà người lao động nước ngoài đến làm việc; người lao động nước ngoài vào Việt Nam để chào bán dịch vụ, người chịu trách nhiệm thành lập hiện diện thương mại phải nộp hồ sơ để nghị cấp giấy phép lao động cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ, cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh sẽ cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài. Thời hạn của giấy phép lao động theo thời hạn hiệu lực của bất kỳ hợp đồng, thỏa thuận, tài liệu, giấy phép liên quan nào, v.v. trong các trường hợp nêu trên nhưng không quá 02 năm. Đối với người lao động nước ngoài thực hiện hợp đồng lao động, sau khi người lao động nước ngoài được cấp giấy phép lao động thì người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam trước ngày dự kiến làm việc cho người sử dụng lao động và người sử dụng lao động phải gửi bản gốc hoặc bản sao có chứng thực hợp đồng lao động đã ký kết cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động đã cấp giấy phép lao động đó.

Trường hợp người lao động nước ngoài làm việc cho một người sử dụng lao động tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thì trong vòng 3 ngày làm việc kể từ ngày người lao động nước ngoài bắt đầu làm việc, người sử dụng lao động phải báo cáo theo mẫu qua môi trường điện tử cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động.

Trước ngày 05 tháng 7 và ngày 05 tháng 01 của năm sau, người sử dụng lao động nước ngoài báo cáo 6 tháng đầu năm và hằng năm về tình hình sử dụng người lao động nước ngoài theo mẫu. Thời gian chốt số liệu báo cáo 6 tháng đầu năm được tính từ ngày 15 tháng 12 năm trước kỳ báo cáo đến ngày 14 tháng 6 của kỳ báo cáo, thời gian chốt số liệu báo hằng năm tính từ ngày 15 tháng 12 năm trước kỳ báo cáo đến ngày 14 tháng 12 của kỳ báo cáo.

Hợp đồng Lao động

Hợp đồng lao động phải được lập thành 02 bản, trực tiếp giao kết bởi người lao động và người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động, người đứng đầu cơ quan/tổ chức có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền của họ theo quy định của pháp luật, người lao động giữ 01 bản và người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp đối với công việc có thời hạn lao động dưới một tháng các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói trong những trường hợp được phép. Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

Hợp đồng lao động phải được ký với sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động nếu người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi, và phải có chữ ký của cả người lao động và người đại diện theo pháp luật của họ nếu người lao động chưa đủ 15 tuổi.

Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản; trường hợp này hợp đồng lao động có hiệu lực như giao kết với từng người.

Hợp đồng lao động được giao kết cần ghi rõ là hợp đồng xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian

không quá ba mươi sáu (36) tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng, hoặc hợp đồng không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động.

Một hợp đồng lao động phải tuân theo các quy định của pháp luật Việt Nam, thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và đạo đức xã hội. Pháp luật Việt Nam chỉ cho phép ký tối đa hai hợp đồng lao động xác định thời hạn ban đầu và sau đó phải áp dụng hình thức hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ các trường hợp (i) hợp đồng lao động với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước, người lao động cao tuổi (là người tiếp tục lao động sau tuổi nghỉ hưu theo luật định), người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, và (ii) gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn.

Hợp đồng lao động phải có các điều khoản chính v.v: Tên và địa chỉ người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động; họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số thẻ căn cước công dân, chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động; công việc và địa điểm làm việc; thời hạn của hợp đồng lao động; mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức và 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, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động; đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động.

Phụ lục hợp đồng lao động có thể quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động.

Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật, thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm thỏa thuận.

Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về nội dung thỏa việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng thỏa việc. Nội dung chủ yếu của hợp đồng thỏa việc gồm: Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động; Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động; Công việc và địa điểm làm việc; Thời gian thỏa việc; Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động.

Thời gian thỏa việc là khác nhau tùy thuộc vào tính chất và sự phức tạp của công việc được giao, nhưng chỉ được thỏa việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm không quá:

- 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;
- 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;
- 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp 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 đối với công việc khác.

Tiền lương của người lao động trong thời gian thỏa việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công

việc đó.

Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng thì không phải thôi việc.

Các Quy định Tối thiểu

Thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ trong một ngày và 48 giờ một tuần. Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày nhưng vẫn không quá 48 giờ một tuần. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với những người làm các công việc có tính chất đặc biệt trong một số lĩnh vực; công việc sản xuất có tính thời vụ, công việc gia công theo đơn đặt hàng; công việc phải thường trực 24/24 giờ; các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định; sẽ do các Bộ, ngành quản lý quy định cụ thể sau khi tham khảo với Bộ LĐTBXH.

Người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động về thời gian, địa điểm và công việc làm thêm với điều kiện (i) số giờ làm thêm trong ngày không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; (ii) trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần hoặc làm việc không trọn thời gian thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; (iii) tổng số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày khi làm thêm vào ngày nghỉ lễ, Tết và ngày nghỉ hằng tuần; không quá 40 giờ trong 01 tháng, hoặc 60 giờ trong trường hợp người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm tối đa 300 giờ/năm; và không quá 200 giờ trong 01 năm, hoặc 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp do Chính phủ quy định và người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho Sở LĐTBXH; nhưng không áp dụng đối với: Người lao động từ chưa đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi, trừ người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi trong một số nghề, công việc theo danh mục do Bộ trưởng Bộ LĐTBXH ban hành; Người lao động là người khuyết tật nhẹ suy

giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng, trừ trường hợp được người lao động đồng ý; Lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 hoặc từ tháng thứ 6 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; Lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý. Tuy nhiên, người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm nói trên và người lao động không được từ chối trong một số trường hợp theo quy định tại Bộ luật Lao động.

Người lao động có đủ 12 tháng làm việc được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động:

- 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;
- 14 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khác nghiệt theo danh mục do Bộ LĐTBXH chỉ trì phù hợp với Bộ Y tế ban hành hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật; hoặc
- 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khác nghiệt theo danh mục do Bộ LĐTBXH chỉ trì phù hợp với Bộ Y tế ban hành.

Người lao động làm việc làm việc chưa đủ 12 tháng cho người sử dụng lao động được nghỉ hàng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.

Cứ 05 năm làm việc thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động được nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

Lao động nữ được phép nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con 6 tháng, trong đó thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng, và được hưởng trợ cấp (từ cơ quan bảo hiểm xã hội) tương ứng với 100% lương. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

Mức lương phải tuân theo thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Nghị định số 74/2024/NĐ-CP ngày 30/06/2024 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động ("**Nghị định 74/2024**"). Theo đó, có bốn mức lương áp dụng đối với người lao động gồm các mức

- 4.960.000 VNĐ (khoảng 198,4 USD)/tháng áp dụng đối với các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I: bao gồm nội thành và huyện ngoại thành TP. Hồ Chí Minh, nội thành và phần lớn ngoại thành Hà Nội và Hải Phòng; thành phố Hải Dương của tỉnh Hải Dương; các thành phố Hạ Long, Uông Bí, Móng Cái, Đông Triều và thị xã Quảng Yên, của tỉnh Quảng Ninh; các thành phố Biên Hòa, Long Khánh và một số huyện của tỉnh Đồng Nai; tỉnh Bình Dương; thành phố Vũng Tàu và thị xã Phú Mỹ của tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu; thành phố Tân An và 3 huyện của tỉnh Long An;
- 4100.000 VNĐ (khoảng 176,4 USD)/tháng áp dụng đối với các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II: bao gồm huyện Cần Giuộc của Tp. Hồ Chí Minh; các huyện còn lại của ngoại thành Hà Nội, Hải Phòng và tỉnh Đồng Nai; nội thành thành phố Cần Thơ; một số thành phố nhỏ hơn, ví dụ: Lào Cai (tỉnh Lào Cai), Thái Nguyên, Sông Công và Phú Yên (tỉnh Thái Nguyên), Cẩm Phả (tỉnh Quảng Ninh), Việt Trì (tỉnh Phú Thọ), Thái Bình (tỉnh Thái Bình), Ninh Bình (tỉnh Ninh Bình), Đồng Hới (tỉnh Quảng Trị), Huế (tỉnh Thừa Thiên – Huế), Đà Nẵng, Hội An và Tam Kỳ (tỉnh Quảng Nam), Nha Trang và Cam Ranh (tỉnh Khánh Hòa), Phan Thiết (tỉnh Bình Thuận),

- Đà Lạt và Bão Lộc (tỉnh Lâm Đồng), Bà Rịa (tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu), Mỹ Tho (tỉnh Tiền Giang), Rạch Giá, Hà Tiên và Phú Quốc (tỉnh Kiên Giang), Long Xuyên và Châu Đốc (tỉnh An Giang), Trà Vinh, Bạc Liêu, Cà Mau của các tỉnh cùng tên; một số thành phố, thị xã, huyện thuộc các tỉnh Hưng Yên, Hải Dương, Vĩnh Phúc, Bắc Ninh, Bắc Giang, Hòa Bình, Nam Định, Thanh Hóa, Nghệ An, Khánh Hòa, Tây Ninh, Bình Phước, Long An, Tiền Giang, Bến Tre tới Vĩnh Long;
- 860.000 VNĐ (khoảng 154,4 USD)/tháng áp dụng đối với các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III: các thành phố trực thuộc tỉnh khác; ngoại thành thành phố Cần Thơ; các huyện còn lại của các tỉnh Hưng Yên, Nam Định, Tây Ninh; các thị xã Kỳ Anh (tỉnh Hà Tĩnh), Sông Cầu và Đông Hòa (tỉnh Phú Yên), Duyên Hải (tỉnh Trà Vinh); và một số thị xã, huyện thuộc các tỉnh Lào Cai, Hải Dương, Phú Thọ, Vĩnh Phúc, Bắc Giang, Quảng Ninh, Thái Bình, Nam Định, Hà Nam, Ninh Bình, Thanh Hóa, Nghệ An, Quảng Bình, Thừa Thiên – Huế, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Khánh Hòa, Kon Tum, Lâm Đồng, Bình Thuận, Bình Phước, Bà Rịa – Vũng Tàu, Long An, Tiền Giang, Bến Tre, Vĩnh Long, Kiên Giang, An Giang, Hậu Giang, Bạc Liêu tới Cà Mau; và
 - 450.000 VNĐ (khoảng 138 USD)/tháng áp dụng đối với các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoạt động trên địa bàn thuộc vùng IV: các địa bàn còn lại.

Dựa vào tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, doanh nghiệp sẽ xây dựng và quy định:

- thang lương & bảng lương cho người lao động, đáp ứng các yêu cầu nhất định theo luật định về mức lương thấp nhất và khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liên tiếp;
- định mức lao động được xây dựng trên cơ sở công việc hoặc cấp bậc chức vụ và phù hợp với trình độ và chuyên môn được đào tạo của người lao động, quy trình công nghệ và tiêu chuẩn kỹ thuật của máy móc, thiết bị và đảm bảo tiêu chuẩn lao động; thông báo cho người lao động ít

nhất 15 ngày trước khi áp dụng thử nghiệm; áp dụng thử nghiệm trong thời gian không quá 3 tháng trước khi được ban hành chính thức;

Thang lương & bình lương và định mức lao động phải được tham khảo ý kiến của người lao động, và của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) khi xây dựng, sửa đổi, bổ sung; và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện.

Thỏa ước Lao động Tập thể

Đại diện người sử dụng lao động và đại diện tập thể lao động có thể thương thảo và ký kết thỏa ước lao động tập thể (“**TƯLĐTT**”). Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở.

Nội dung TƯLĐTT không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật. Ngày có hiệu lực của TƯLĐTT do người sử dụng lao động và đại diện tập thể lao động thỏa thuận và ghi trong TƯLĐTT, trường hợp các bên không có thỏa thuận thì TƯLĐTT có hiệu lực kể từ ngày ký kết. Trước khi ký kết, dự thảo TƯLĐTT đã được các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp và TƯLĐTT chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành. Người sử dụng lao động phải công bố TƯLĐTT được ký kết cho toàn bộ người lao động biết và gửi bản sao của TƯLĐTT cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký. Người lao động được kiểm tra, giám sát việc thực hiện TƯLĐTT.

TƯLĐTT có thời hạn từ 01 đến 03 năm. Các bên có quyền thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung của TƯLĐTT.

Trong thời hạn 90 ngày trước ngày TƯLĐTT hết hạn, các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của TƯLĐTT hoặc ký kết TƯLĐTT mới. Trường hợp các bên thỏa thuận kéo dài thời hạn của

TƯLĐT thì phải lấy ý kiến của người lao động theo quy định như mô t ở trên. Khi TƯLĐTT hết hạn mà các bên vẫn tiếp tục thương lượng thì TƯLĐTT cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 ngày kể từ ngày TƯLĐTT cũ hết hạn, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Nội quy Lao động

Người sử dụng lao động phải ban hành cũng như sửa đổi, bổ sung nội quy lao động sau khi tham khảo ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp và của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Nội quy lao động bao gồm các điều khoản bắt buộc như thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trật tự tại nơi làm việc; an toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc; phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc; việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động; trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động; các hành vi vi phạm kỷ luật lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất; người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản và đăng ký với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi người sử dụng lao động đăng ký kinh doanh hoặc cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện được cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh Ủy quyền trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động. Người sử dụng lao động có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh đặt ở nhiều địa bàn khác nhau thì nội quy lao động đã được đăng ký đơn cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh.

Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội dung nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.

Nội quy lao động có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan nhà nước có thẩm quyền nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động. Trường hợp người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động ban hành nội quy lao động bằng văn bản thì hiệu lực do người sử dụng lao động quy định trong nội quy lao động.

Nội quy lao động sau khi ban hành phải được gửi đến từng tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và được thông báo đến toàn bộ người lao động đồng thời những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc, và là cơ sở pháp lý để người lao động tuân theo và người sử dụng lao động áp dụng kể luật lao động đối với người lao động vi phạm nội quy lao động.

Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động không bắt buộc phải có nội quy lao động bằng văn bản nhưng hợp đồng lao động phải có nội dung luật lao động và trách nhiệm vật chất.

Bảo hiểm Xã hội; Bảo hiểm Y tế; Bảo hiểm Thất nghiệp; Bảo hiểm Tai nạn Lao động, Bệnh nghề nghiệp; và Phí Công đoàn

Các loại bảo hiểm bắt buộc này đã được gộp lại trong cùng một hệ thống do cơ quan Bảo hiểm Xã hội quản lý. Bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế; bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sẽ được dùng để chi trả cho các chế độ ốm đau, thai sản, hưu trí, tử tuất, bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động; chi phí khám, chữa bệnh; và thất nghiệp.

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phải tuân thủ các chế độ bảo hiểm bắt buộc. Nhìn chung:

- người sử dụng lao động phải đóng 3% tổng quỹ lương vào quỹ ốm đau và thai sản, 0,5% tổng quỹ lương vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, và 14% tổng quỹ lương 14% tổng quỹ lương vào quỹ hưu trí và tử tuất; và người lao động là người Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên hoặc hợp đồng lao động không xác định thời hạn phải nộp 8% tiền lương hàng tháng (bao gồm tiền lương và phụ cấp lương; và các khoản phụ cấp, trợ cấp khác) vào quỹ hưu trí và tử tuất; và
- người sử dụng lao động phải đóng 3% tổng quỹ lương vào quỹ ốm đau và thai sản, 0,5% tổng quỹ lương vào quỹ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, (và 14% tổng quỹ lương vào quỹ hưu trí và tử tuất từ ngày 1/1/2022); người lao động là người nước ngoài làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ đủ 1 năm trở lên kể từ ngày 1/1/2022 đóng 8% tiền lương tháng của mình (bao gồm tiền lương và phụ cấp lương; và các khoản phụ cấp, trợ cấp khác từ ngày 1/1/2018) vào quỹ hưu trí và tử tuất.

Đối với bảo hiểm y tế, người lao động (cho dù là người Việt Nam hay người nước ngoài làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên) và người sử dụng lao động đều phải đóng vào quỹ bảo hiểm y tế trong đó người sử dụng lao động phải đóng 3% tổng quỹ lương và người lao động đóng 1,5% tiền lương tháng của mình.

Bảo hiểm thất nghiệp có hiệu lực từ ngày 1/1/2009, yêu cầu người sử dụng lao động đóng 1% tổng quỹ lương và người lao động là người Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng hoặc hợp đồng lao động không xác định thời hạn đóng 1% tiền lương tháng của mình. Thời gian người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp không được tính để hưởng trợ cấp mất việc làm hoặc trợ cấp thôi việc khi chấm dứt quan hệ lao động.

Người sử dụng lao động phải đóng Kinh phí Công đoàn tương đương với 2% tổng quỹ lương cho người lao động Việt Nam, và

người lao động là thành viên Công đoàn phải đóng Phí Công đoàn tương đương với 1% tiền lương tháng.

Tranh chấp Lao động

Đầu tiên xin lưu ý rằng pháp luật Việt Nam cho phép tập thể người lao động tiến hành các thủ tục đình công để phản đối người sử dụng lao động. Trước khi tổ chức đình công, tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một trong các bên của tranh chấp lao động tập thể sẽ có quyền tổ chức và lãnh đạo cuộc đình công và có trách nhiệm lấy ý kiến của tất cả các bên trong tranh chấp lao động tập thể người lao động hoặc thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tham gia thương lượng tập thể. Tổ chức đại diện người lao động quyết định thời gian, địa điểm, phương thức lấy ý kiến về cuộc đình công và phải thông báo trước ít nhất một ngày cho người sử dụng lao động. Khi có ý kiến đồng ý của trên năm mươi phần trăm (50%) người lao động về đề nghị đình công thì tổ chức đại diện người lao động ra quyết định đình công bằng văn bản.

Ngoại trừ một số trường hợp, người lao động và người sử dụng lao động phải nỗ lực giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải do Hòa giải viên Lao động hoặc Hội đồng Trọng tài Lao động tổ chức.

Đối với tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể về quyền, tranh chấp phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải do Hòa giải viên Lao động tổ chức trước khi yêu cầu Hội đồng Trọng tài Lao động hoặc tòa án giải quyết, trừ một số trường hợp. Nếu hòa giải không thành, hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành, hoặc hết thời hạn 5 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp của một bên mà Hòa giải viên Lao động không tiến hành hòa giải, thì các bên tranh chấp trên cơ sở đồng thuận có quyền yêu cầu Hội đồng Trọng tài Lao động hoặc Tòa án giải quyết tranh chấp. Nếu có yêu cầu đó thì các bên tranh chấp không được quyền đồng thời yêu cầu Tòa án giải

quyết, trừ các trường hợp sau: (i) Nếu hết thời hạn 7 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp mà Ban Trọng tài Lao động không được thành lập, hoặc hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban Trọng tài Lao động được thành lập mà không Ban Trọng tài Lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp, hoặc (ii) Nếu một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban Trọng tài Lao động, thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp.

Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, tranh chấp phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải do Hòa giải viên Lao động tổ chức trước khi yêu cầu Hội đồng Trọng tài Lao động giải quyết hoặc trước khi tiến hành thủ tục đình công. Nếu hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải trong vòng 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp của một bên mà Hòa giải viên Lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành, thì các bên tranh chấp có thể lựa chọn một trong các hình thức sau đây để giải quyết tranh chấp: (i) Trên cơ sở đồng thuận yêu cầu Hội đồng Trọng tài Lao động giải quyết tranh chấp; hoặc (ii) Tổ chức đại diện người lao động có quyền tiến hành các thủ tục theo quy định để tổ chức đình công. Trường hợp các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng Trọng tài Lao động thì tổ chức đại diện người lao động không được tổ chức đình công trong thời gian Hội đồng Trọng tài Lao động đang giải quyết tranh chấp. Nếu hết thời hạn 7 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp từ một bên mà Ban Trọng tài Lao động vẫn chưa được thành lập, hoặc hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban Trọng tài Lao động được thành lập mà Ban Trọng tài Lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp, hoặc người sử dụng lao động là một bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban Trọng tài Lao động thì tổ chức đại diện người lao động là một bên tranh chấp có quyền tiến hành thủ tục đình công theo quy định.