

VANLANG  
UNIVERSITY



TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN LANG  
KHOA LUẬT

# BÀI 9 PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VÀ AN SINH XÃ HỘI



Th.s LS Nguyễn Thị Kim Quyên  
VLU. Tháng 8.2021



# Văn bản pháp luật và tài liệu tham khảo

## Luật lao động

- Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14
- Luật Việc làm số 38/2013/QH13.
- Nghị định 145/NĐ-CP của Chính phủ hướng dẫn chi tiết thi hành BLLĐ
- Các văn bản dưới luật khác hướng dẫn thi hành BLLĐ

## Luật An sinh Xã hội

- Luật BHXH số 58/2014/ QH13
- Luật Người cao tuổi số 39/2009/QH12
- Luật Người khuyết tật số 51/2010/QH12
- Luật Trẻ em số 102/2016/QH13
- Pháp lệnh ưu đãi người có công với Cách mạng số 35/2007/PL\_UBTVQH, hiện nay đã được thay thế bằng pháp lệnh ưu đãi người có công số 02/2020/UBTVQH
- Pháp lệnh số 04/2012/UBTVQH sửa đổi bổ sung một số điều của pháp lệnh người có công
- Các văn bản dưới luật có liên quan.



# Nội dung



# Phần thứ nhất LUẬT LAO ĐỘNG

---

- Khái quát chung về Luật Lao động
- Những nội dung cơ bản của Luật Lao động



## BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

(Có hiệu lực thi hành từ 01/01/2021)



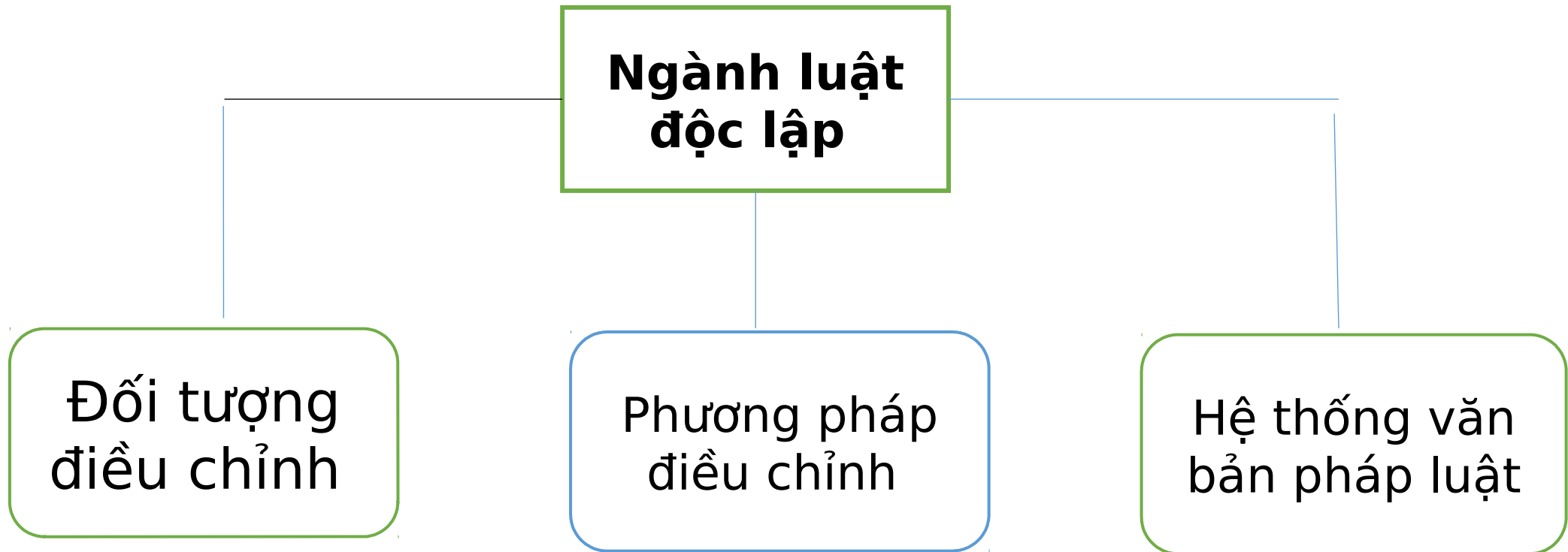
NHÀ XUẤT BẢN TƯ PHÁP



# Khái quát chung về luật lao động việt nam

1. Khái niệm luật lao động
2. Đặc điểm của luật lao động

# Khái niệm của Luật Lao động





# Luật lao động

*“Luật Lao động là tổng thể những qui phạm pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động và những quan hệ xã hội khác, có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động”*



*“Trong hệ thống pháp luật nước ta, Luật Lao động giữ vị trí quan trọng. Nó điều chỉnh các quan hệ xã hội được hình thành trong quá trình **tổ chức** và **sử dụng lao động**”*

**Chương 1 - Giáo trình Luật Lao động - Trường Đại học Luật - TP Hồ Chí Minh**

# Đặc điểm của Luật Lao động

1. Có đối tượng điều chỉnh và phương pháp điều chỉnh riêng
2. Có các nguyên tắc riêng
3. Các quan hệ pháp luật lao động mang tính đặc thù
4. Tồn tại cơ chế 03 bên trong quan hệ lao động



## Đặc điểm thứ 1.

***Đối tượng điều chỉnh của Luật lao động bao gồm những quan hệ nào?***





# Điều 1 - BLLĐ 2019 qui định

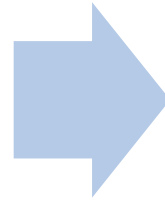
- Tiêu chuẩn lao động
- Quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động ***trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động***, quản lý nhà nước về lao động.

# Có thể xác định rằng Luật Lao động Việt Nam điều chỉnh 02 mối quan hệ



1

- QHLD giữa NLĐ với NSDLĐ ( bao gồm cả cá nhân và tập thể )



2

- QHXH khác liên quan trực tiếp đến

# Cụ thể đó là các quan hệ.

## CÁC QH ĐƯỢC LLĐ ĐIỀU CHỈNH

**Quan hệ lao  
động của  
NGƯỜI LĐ  
NGƯỜI SDLĐ  
=> SỬ DỤNG  
SỨC LĐ , TẠO  
RA SẢN PHẨM  
LAO ĐỘNG ,  
LÀM CÔNG, ĂN  
LƯƠNG**

### Quan hệ liên quan tới QHLĐ

- Quan hệ về việc làm
- Quan hệ học nghề
- Quan hệ về bồi thường thiệt hại
- Quan hệ về bảo hiểm xã hội
- Quan hệ giữa người LĐ với tổ chức Công đoàn, đại diện của tập thể NLĐ
- Quan hệ về giải quyết các tranh chấp lao động và các cuộc đình công
- Quan hệ về quản lý lao động.



# Phương pháp điều chỉnh của luật lao động

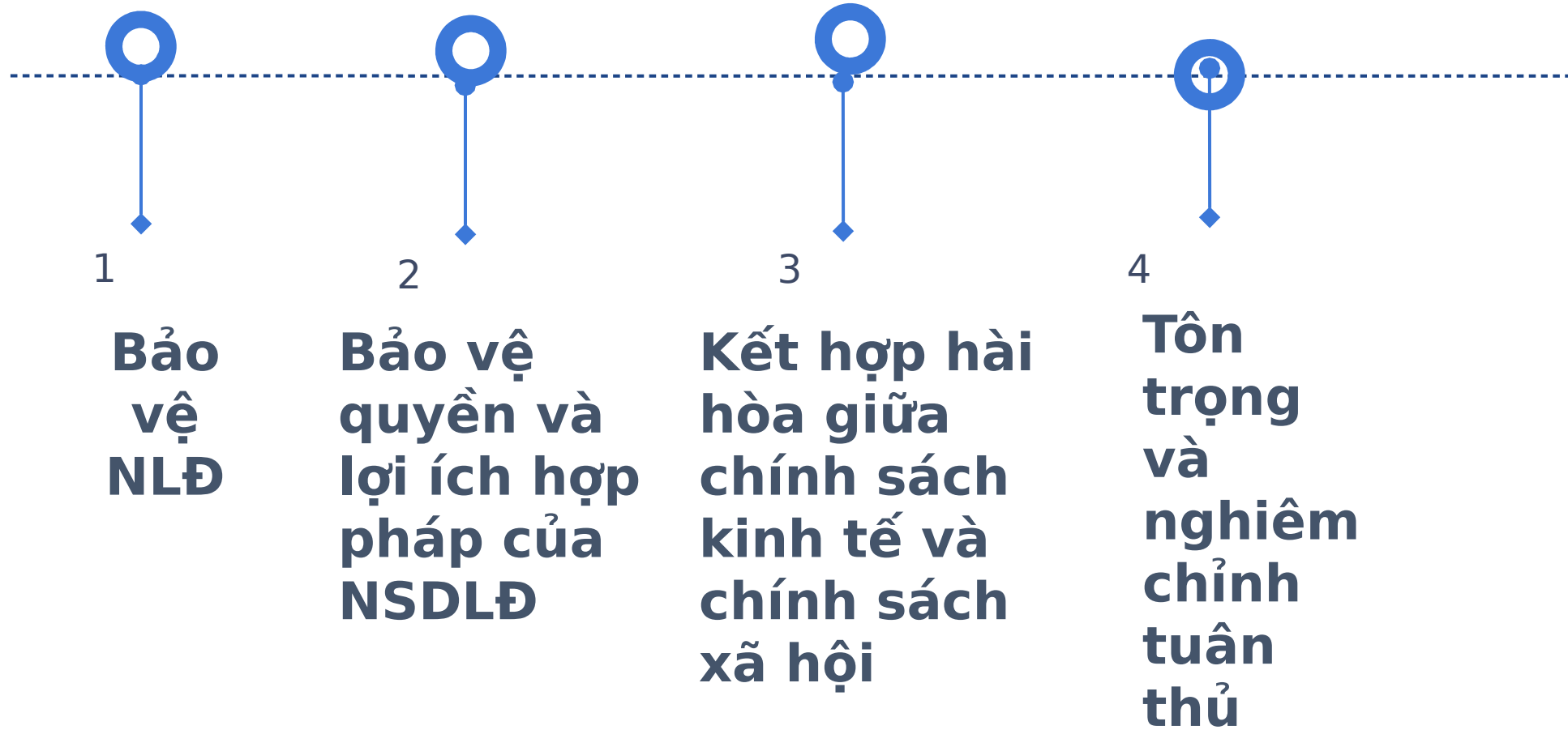
- Thỏa thuận bình đẳng
- Mệnh lệnh
- Thông qua hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ tác động vào các quan hệ phát sinh trong quá trình lao động



Đặc điểm  
thứ 2.

*Luật lao động có  
các nguyên tắc  
riêng*

# Đó là các nguyên tắc







## Đặc điểm thứ 3.

*Các quan hệ pháp  
luật lao động  
mang tính Đặc thù*

## Vì

- Chỉ có cá nhân NLD phải tự mình làm công việc được giao
- Phải chịu sự kiểm tra giám sát quản lý điều hành của NSDLD
- Có sự tham gia



## 2. MỘT SỐ NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

# HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ CÁC NỘI DUNG CƠ BẢN VỀ HĐLĐ

1. **Khái niệm,**
2. **Hình thức của HĐLĐ**
3. **Các loại HĐLĐ**
4. **Các trường hợp chuyển hóa HĐLĐ**
5. **Giao kết và thực hiện HĐLĐ**
6. **Tạm hoãn HĐLĐ**
7. **Chấm dứt HĐLĐ**

# HĐLĐ là gì

• HĐLĐ 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.

• Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng **tên gọi khác** nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ.

**( Điều 13 BLLĐ 2019)**



***Hỏi, Trường hợp sau đây có được coi là HĐLĐ?***

- Chị A làm cộng tác cho Công ty kinh doanh BĐS HP, các bên ký hợp đồng với tên gọi: Hợp đồng cộng tác. Trong hợp đồng các bên qui định một tuần chị A đến công ty 02 buổi vào các ngày thứ 2 và thứ 5, chị A được nhận thù lao là : 20 triệu/ tháng, được thanh toán vào ngày 5 hàng tháng. HĐ có thời hạn là 01 năm

➤ **Hợp đồng là cơ sở pháp lý của một quan hệ lao động, Biểu hiện dưới hình thức**

# HÌNH THỨC CỦA HỢP ĐỒNG

## Theo Điều 14. Hình thức HĐLĐ

1. HĐLĐ phải được giao kết **bằng văn bản** và được làm thành 02 bản,

HĐLĐ 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 **HĐLĐ bằng văn bản**.

•2. Hai bên có thể giao kết HĐLĐ bằng **lời nói** đối với hợp đồng **có thời hạn dưới 01 tháng**, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18 (HĐLĐ với nhóm) điểm a khoản 1 Điều 145 (HĐLĐ với người chưa đủ 15 tuổi) và khoản 1 Điều 162 (HĐLĐ với giúp việc nhà) của Bộ luật này.





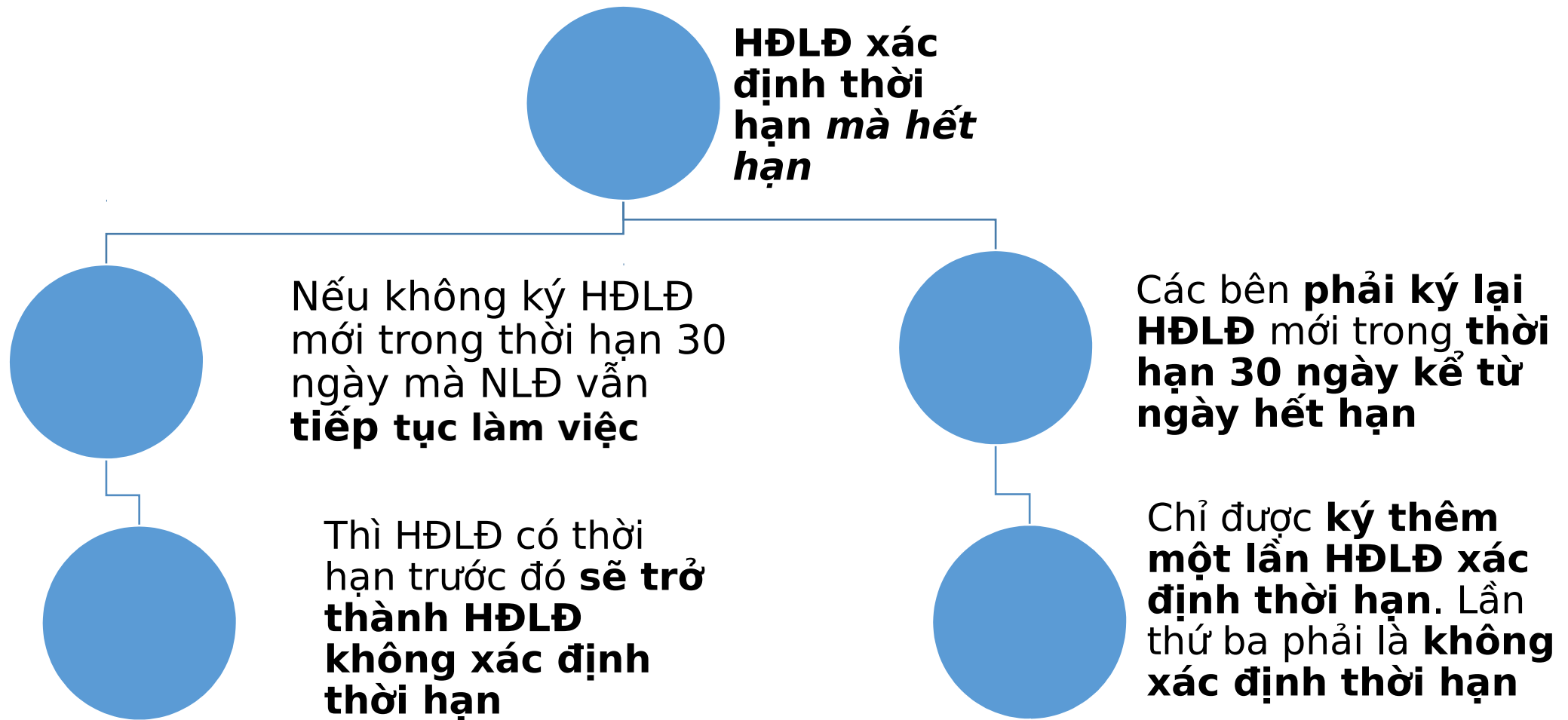
**Các bên có thể  
giao kết HĐLĐ  
với thời hạn  
trên 36 tháng  
không? Tại  
sao ?**

---





# Các trường hợp chuyển hóa HĐLĐ (Điều 20 BLLĐ)



# Nội dung của hợp đồng ( điều 21 BLLĐ 2019)

Thông tin  
của các  
bên

Công việc  
và địa  
điểm

Thời hạn

Mức  
lương

Chế độ  
chính  
sách

# 5. Giao kết và thực hiện hợp đồng

Nguyên tắc giao kết

Điều kiện giao kết HĐLĐ

HĐLĐ vô hiệu

Thủ việc trước khi giao kết HĐLĐ

Thực hiện HĐLĐ

Chuyển người lao động sang làm công việc khác

# Nguyên tắc giao kết

- Tự nguyện
- Bình đẳng
- Thiện chí
- Hợp tác và trung thực
- Không trái pháp luật, TULĐ TT và đạo đức XH

# Điều kiện giao kết



**Chủ thể**

- NSDLĐ
- NLĐ

**Nội dung**

- Không trái PL, đạo đức XH
- Công việc không bị cấm

**Các hành vi bị cấm**

Đối với chủ SDLĐ



# Hợp đồng lao động vô hiệu ( Điều 40 BLLĐ 2019)





VANLANG  
UNIVERSITY



TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN LANG  
KHOA LUẬT

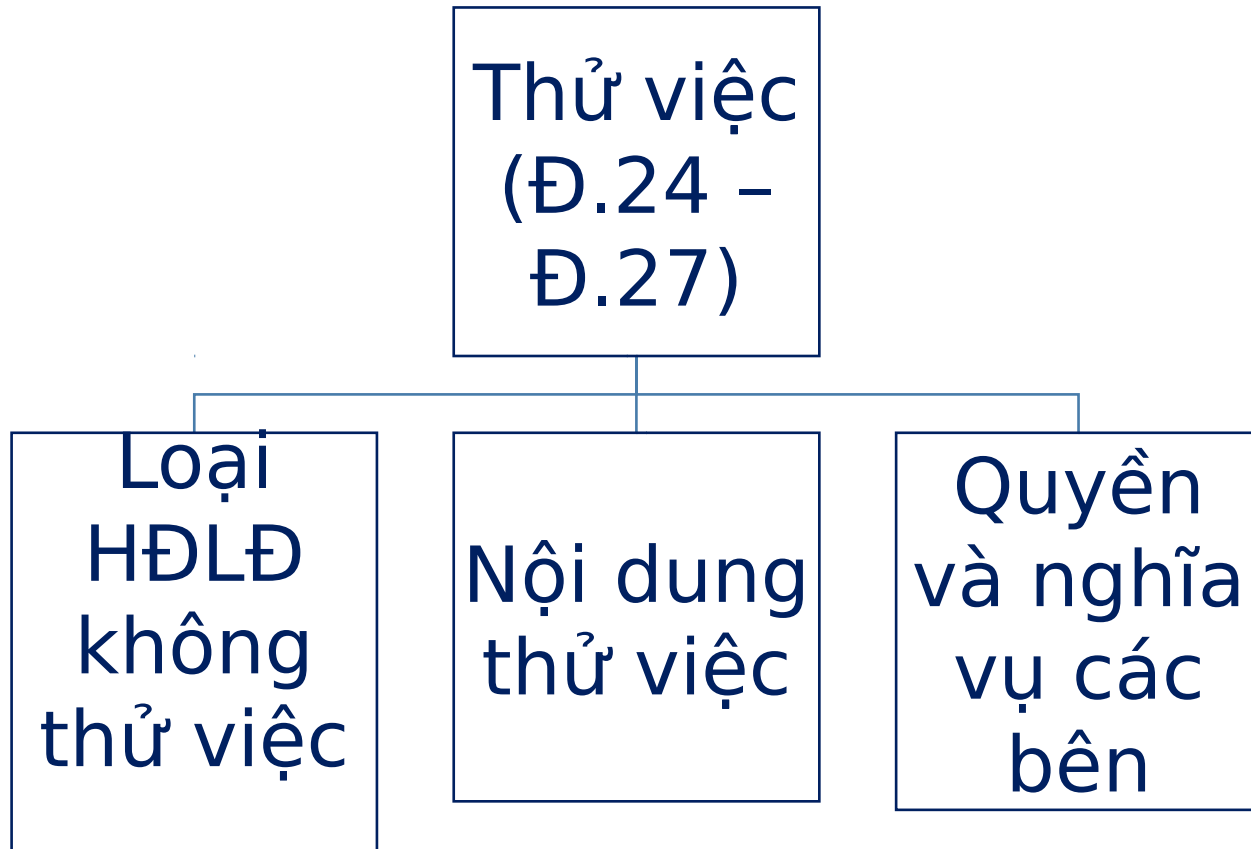
# BÀI 9 PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VÀ AN SINH XÃ HỘI (tt)



Th.s LS Nguyễn Thị Kim Quyên  
VLU. Tháng 8.2021



# Thủ việc





# Quy định về thử việc

- Loại HĐLĐ không thử: *HĐLĐ có thời hạn dưới 01 tháng.*
- Số lần thử việc: *chỉ 01 lần đối với một công việc.*
- Thời gian thử việc: *theo chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật, theo chức danh quản lý*
- Nội dung thử việc: *tương tự như nội dung HĐLĐ (trừ các nội dung về BHXH, BHYT, nâng bậc lương, thời hạn HĐ).*
- Trách nhiệm các bên khi kết thúc thử việc: *ký HĐ nếu tiếp tục thực hiện quan hệ lao động.*





# Chuyển NLD sang làm công việc khác (Điều 29)



**Lý do chuyển.**



**Thời hạn  
chuyển;**



**Trách nhiệm và  
quyền lợi của  
các bên;**



# Lưu ý;

- Điều 29 BLLĐ, lưu ý;
  1. Các trường hợp được phép
  2. Qui định trong nội qui lao động
  3. Thời gian thực hiện
  4. Thỏa thuận với người lao động



# Lý do chuyển nơi sang làm công việc khác

## Điều 29 BLLĐ

Hình thức : Tạm thời

### Các lý do được chuyển:

- Thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh;
- 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.  
( **phải được qui định cụ thể trong nội qui doanh nghiệp** )



## 6. Tạm hoãn HĐLĐ (Điều 30 BLLĐ)

**Lý do tạm hoãn.**

**Trách nhiệm của các bên.**

# Các trường hợp tạm hoãn

- **Điều 30 BLLĐ**

1. NLĐ đi làm nghĩa vụ quân sự, dân quân tự vệ.
2. NLĐ bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.
3. NLĐ 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.
4. Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi .
5. Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận.





# Công nhân hỏi



- “**T**ôi là công nhân, trước đang làm ở 1 phân xưởng da dày, trong thời điểm dịch Covid-19 quay lại lần thứ 2, tôi thuộc diện F2 của 1 trường hợp dương tính virus, phải cách ly tối thiểu 14 ngày theo quy định. Trong thời gian cách ly tôi có nhận cuộc điện thoại của công ty đề nghị tạm hoãn hợp đồng lao động, tôi rất hoang mang, làm sao để bảo đảm quyền lợi của mình?”

## Nhận lại NLĐ khi hết thời gian tạm hoãn,



- NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc khi hết thời gian tạm hoãn ( trong thời hạn 15 ngày )
- NSDLĐ phải nhận lại người lao động khi hết thời hạn tạm hoãn (nếu HĐLĐ còn thời hạn)



# 7. Chấm dứt HĐLĐ



**Chấm dứt do ý chí của hai bên, bên thứ ba hoặc do sự biến pháp lý**

**Chấm dứt HĐLĐ do ý chí của một bên**





# Lưu ý

**Đơn phương chấm dứt  
HĐLĐ trái pháp luật**





## 8. Các khoản trợ cấp cho người lao động

---

- Trợ cấp thôi việc (Điều 46 BLLĐ)
- Trợ cấp mất việc (Điều 47 BLLĐ)





# 9. Tiền lương

---

- Tiền lương theo HĐLĐ
- Các hình thức trả lương
- Trả lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm
- Trả lương khi ngừng việc



# Khái niệm

---

## Điều 90 BLLĐ 2019

---

Tiền lương là số 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 TỐI THIỂU

Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.

Mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ.



Kể từ ngày 01/01/2021, mức lương tối thiểu vùng tiếp tục thực hiện theo **Nghị định 90/2019/NĐ-CP** với mức như sau:

<b>Mức lương</b>	<b>Địa bàn áp dụng</b>
4.420.000 đồng/tháng	Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I
3.920.000 đồng/tháng	Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II
3.430.000 đồng/tháng	Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III
3.070.000 đồng/tháng	Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng IV

# Hình thức trả lương

THEO THỜI  
GIAN

THEO SẢN  
PHẨM

KHOẢN

# Tiền lương làm thêm giờ

Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả 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, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động

# Tiền lương làm việc vào ban đêm

Đối với người lao động hưởng lương theo thời gian, tiền lương làm việc vào ban đêm được tính như sau:

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương} \\ \text{làm việc} \\ \text{vào ban} \\ \text{đêm} \end{array} = \left\{ \begin{array}{l} \text{Tiền lương giờ} \\ \text{thực trả của} \\ \text{công việc đang} \\ \text{làm vào ngày} \\ \text{làm việc bình} \\ \text{thường} \end{array} \right. + \left\{ \begin{array}{l} \text{Tiền lương giờ} \\ \text{thực trả của} \\ \text{công việc} \\ \text{đang làm vào} \\ \text{ngày làm việc} \\ \text{bình thường} \end{array} \right. \times \begin{array}{l} \text{Mức ít} \\ \text{nhất} \\ 30\% \end{array} \left. \right\} \times \begin{array}{l} \text{Số giờ} \\ \text{làm} \\ \text{việc} \\ \text{vào} \\ \text{ban} \\ \text{đêm} \end{array}$$



# 10. Thời giờ làm việc - thời giờ nghỉ ngơi.

---

- Thời giờ làm việc bình thường : Không quá 8 giờ/ ngày và không quá 48giờ/tuần. Có thể phân bổ hợp lý theo nhu cầu hoạt động sxkd nhưng không quá 10giờ/ ngày và 48giờ/ tuần .
- Thời giờ làm thêm: Không vượt quá 50% số giờ làm việc trong ngày (+04 giờ)/ ngày. Không quá 40 giờ/tháng. Không quá 200giờ/ năm. Trường hợp đặc biệt không quá 300giờ/ năm.
- Thời giờ làm việc ban đêm: từ 22giờ- 6giờ hôm sau.

# Thời giờ nghỉ ngơi

---

1. Nghỉ trong giờ làm việc (Đ.109)
2. Nghỉ chuyển ca (Đ.110)
3. Nghỉ hàng tuần (Đ 111)
4. Nghỉ hàng năm (nghỉ phép) (Đ.113)
5. Nghỉ lễ, tết (112)
6. Nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương
7. Nghỉ việc riêng không hưởng lương:
8. Nghỉ không hưởng lương



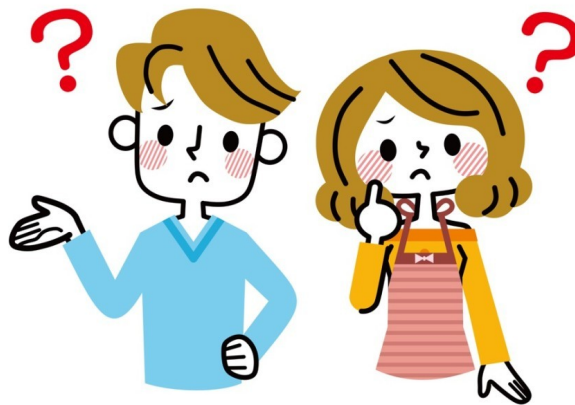
# 11. Kỹ luật lao động, trách nhiệm vật chất

---

# MỘT SỐ KHÁI NIỆM

- **Kỷ luật lao động:** Là những **quy định** về việc **tuân theo thời gian**, công nghệ và điều hành SXKD trong **nội quy lao động (Điều 117 BLLĐ)**
  - *Nội quy lao động:* là những quy định của đơn vị sử dụng lao động về quy tắc, trật tự lao động trong quá trình thực hiện quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và NLĐ để bảo đảm kỷ luật lao động.





# HÃY CHO BIẾT

**MỤC ĐÍCH, Ý NGHĨA CỦA NỘI QUI LAO ĐỘNG**





# Đó là;

- Công cụ để quản lý lao động
- Căn cứ để xử lý kỷ luật lao động
- Tiêu chuẩn để đánh giá ý thức, thái độ của người lao động, cung cách quản lý của NSDLĐ
- Cơ sở để đánh giá mức độ quản lý lao động văn minh



# Xử lý kỷ luật lao động

- NSDLĐ áp dụng trách nhiệm kỷ luật đối với NLĐ có hành vi vi phạm kỷ luật lao động bằng cách bắt họ phải chịu một trong các hình kỷ luật lao động.

## Các hình thức xử lý kỷ luật (Điều 124 BLLĐ)

- Khiển trách.
- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng;
- Cách chức;
- Sa thải



# Cơ sở để xác định trách nhiệm kỷ luật

- Có hành vi vi phạm kỷ luật lao động và :
- Có lỗi.
  - + Hành vi vi phạm kỷ luật lao động, là sự vi phạm các nghĩa vụ lao động trong một quan hệ lao động nhất định (Hành vi đó thể hiện ở việc không thực hiện, thực hiện không đầy đủ, thực hiện sai nghĩa vụ lao động).
  - + Lỗi vi phạm căn cứ vào yếu tố lý chí và ý chí khi vi phạm, có 02 loại lỗi; lỗi cố ý và lỗi vô ý

# Trách nhiệm vật chất

- Là trách nhiệm phải **bồi thường** những thiệt hại về tài sản do hành vi **vi phạm kỷ luật lao động** hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm trong khi thực hiện nghĩa vụ lao động đã gây ra.
- TNVC chủ yếu có hai trường hợp :
  - + Làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản khác do NSDLĐ giao cho NLĐ hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép.
  - + Làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của NSDLĐ.



## ***Căn cứ áp dụng trách nhiệm vật chất***

1

- Có hành vi vi phạm kỷ luật lao động

2

- Có thiệt hại về tài sản cho NSDLĐ

3

- Có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm và thiệt hại tài sản thực tế

4

- Có lỗi vi phạm

# Trách nhiệm bồi thường thiệt hại (***Điều 129***)

Nếu gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng tiền lương tối thiểu vùng, thì NLĐ phải bồi thường ***nhiều nhất 03 tháng lương*** và khấu trừ dần vào lương.  
( không quá 30% TL tháng)

NLĐ làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất các tài sản khác do DN giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì tùy theo trường hợp phải bồi thường thiệt hại ***một phần hay toàn bộ tài sản theo giá thị trường, hoặc nội qui lao động hoặc hợp đồng trách nhiệm***





# Nguyên tắc bồi thường thiệt hại trong TNVC

---

Mức bồi thường không vượt quá mức thiệt hại trực tiếp mà họ đã gây ra.

---

Tùy từng trường hợp cụ thể mà họ phải bồi thường toàn bộ hay một phần thiệt hại theo giá thị trường.

---

Về xử lý bồi thường thiệt hại cũng tương tự như qui định về xử lý kỷ luật.

---

Thời hiệu xử lý việc bồi thường là không quá 06 tháng kể từ khi xảy ra hư hỏng hoặc mất mát tài sản.

---

Thiệt hại xảy ra do bất khả kháng thì không phải bồi thường



VANLANG  
UNIVERSITY



TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN LANG  
KHOA LUẬT

# BÀI 9 PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VÀ AN SINH XÃ HỘI (tt)



Th.s LS Nguyễn Thị Kim Quyên  
VLU. Tháng 8.2021



# 12. Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động

---







## 1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM

- ***Tranh chấp lao động***: là những tranh chấp về **quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh** giữa các bên trong quan hệ lao động.  
( **Khoản 7 Điều 3 BLLĐ** )
- Theo Điều 179, TCLĐ là tranh chấp về **quyền và nghĩa vụ lợi ích phát sinh** giữa các bên trong quá **trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động** , tranh chấp **giữa các tổ chức đại diện NLD với nhau**, tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

# PHÂN LOẠI TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

**Căn cứ vào  
chủ thể  
tham gia**

TCLĐ cá  
nhân

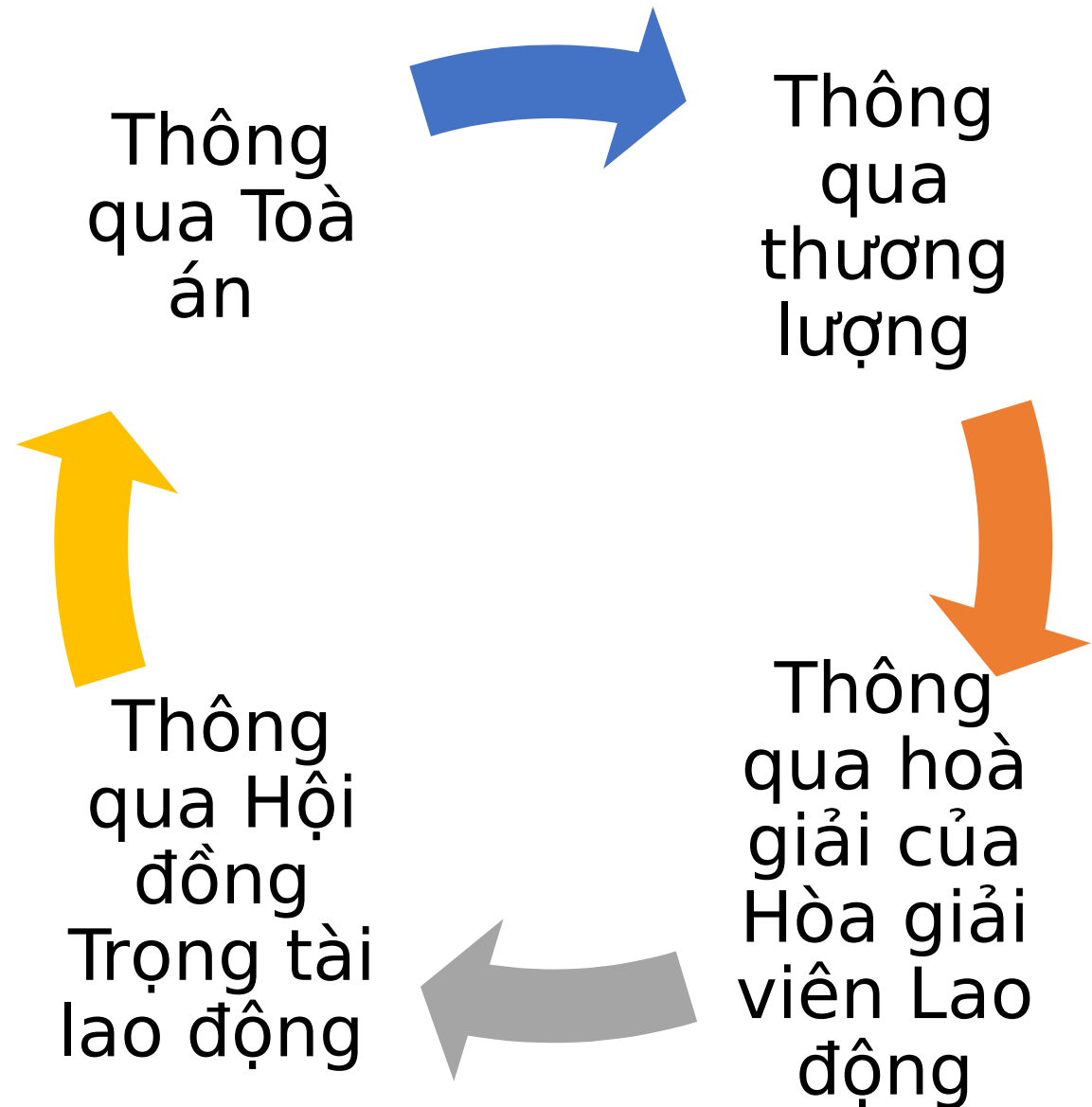
TCLĐ tập  
thể

**Căn cứ vào  
tính chất  
của TC**

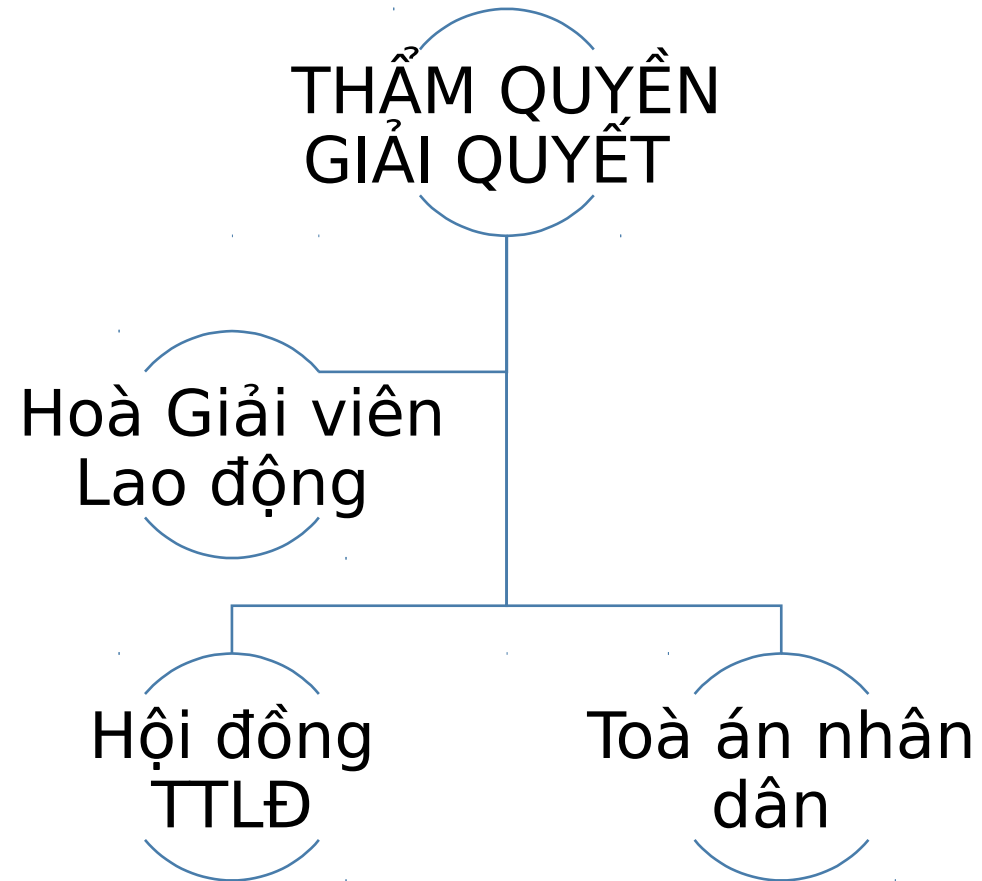
TCLĐ tập  
thể về  
quyền

TCLĐ tập  
thể về lợi  
ích

# CÁC BIỆN PHÁP GIẢI QUYẾT TCLĐ



CƠ QUAN, CÁ NHÂN CÓ THẨM QUYỀN GIẢI QUYẾT TCLĐ CÁ NHÂN  
VÀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ QUYỀN Điều 187 , 191  
BLLĐ)



# Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích



Hòa giải  
viên lao  
động



Hội đồng  
Trọng Tài  
Lao động







# Phần thứ hai

**LUẬT AN SINH XÃ HỘI VIỆT NAM**

# Nội dung

---

Khái niệm về An  
sinh xã hội và Luật

---

An sinh xã hội  
Đặc điểm của Luật  
An sinh xã hội

---

Các nội dung cơ bản  
của Luật An sinh xã  
hội







# Theo Tổ chức Lao động quốc tế ILO

- An sinh xã hội (ASXH) được hiểu là sự bảo vệ của xã hội đối với các thành viên của mình thông qua một loạt biện pháp công cộng nhằm chống lại những khó khăn về kinh tế và xã hội do bị ngừng hoặc giảm thu nhập, gây ra bởi ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, thất nghiệp, bệnh nghề nghiệp...đồng thời đảm bảo y tế và trợ cấp cho những gia đình đông con.

# Theo pháp luật Việt nam

ASXH được hiểu là được hiểu là sự bảo vệ của xã hội đối với các thành viên của mình trong những trường hợp bị giảm hoặc mất thu nhập do gặp rủi ro ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, mất việc làm, tuổi già và chết. Đồng thời xã hội ưu đãi những thành viên trong Xã hội có công với đất nước.

Luật về ASXH là tổng thể các qui phạm pháp luật do NN ban hành điều chỉnh các quan hệ xã hội hình thành trong quá trình tổ chức thực hiện việc trợ giúp đối với các thành viên xã hội trong trường hợp gặp rủi ro hiểm nghèo nhằm giảm bớt những khó khăn bất hạnh mà bản thân họ không thể tự mình khắc phục được, góp phần bảo đảm cho xã hội tồn tại và phát triển an toàn, bền vững, công bằng và tiến bộ.



# Đặc điểm của Luật an sinh xã hội

Có đối tượng điều  
chỉnh rộng

Có các nguyên tắc  
đặc thù

Các quan hệ pháp  
luật ASXH mang  
tính đặc thù



## Các chế định cơ bản của Luật An sinh xã hội

- Bảo hiểm xã hội bắt buộc
- Bảo hiểm xã hội tự nguyện
- Bảo hiểm thất nghiệp
- Bảo hiểm y tế



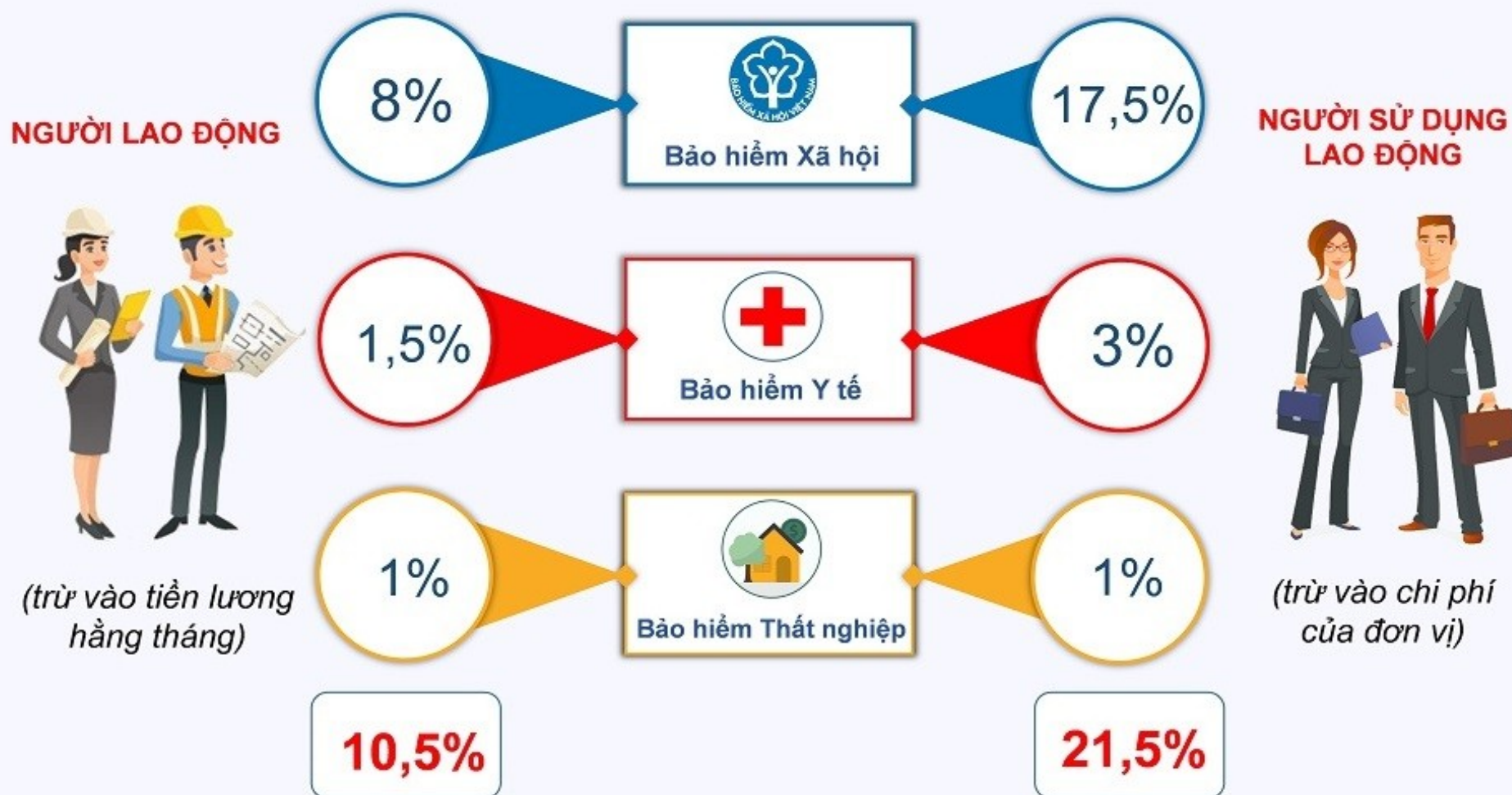
# Bảo hiểm xã hội bắt buộc

- Là nghĩa vụ bắt buộc của NLĐ (người VN, công dân nước ngoài làm việc tại VN, và có giấy phép lao động); NSDLĐ, cán bộ công chức, sĩ quan và quân nhân quốc phòng
- Các chế độ bảo hiểm bắt buộc gồm: Ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí và tử tuất.



# Mức đóng BHXH, BHYT, BH thất nghiệp năm 2019

Theo quy định của pháp luật hiện hành, cả người lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng BHXH, BHYT, BH thất nghiệp. Số tiền đóng được tính toán trên tiền lương hằng tháng của người lao động. Trong đó, tiền lương tính đóng bảo hiểm bao gồm: mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.





# Pháp luật về ưu đãi xã hội

---

**Là một bộ phận nằm trong hệ thống pháp luật bảo đảm xã hội. Là tổng hợp các quy phạm pháp luật quy định về điều kiện được hưởng ưu đãi, các lĩnh vực cụ thể được ưu đãi, các chế độ trợ cấp cho những người có công đối với đất nước.**

---

Gồm : các chế độ ưu đãi về trợ cấp

---

Các chế độ ưu đãi khác

# Pháp luật về cứu trợ xã hội

Cứu trợ xã hội được hiểu là sự giúp đỡ dưới các hình thức khác nhau của Nhà nước và cộng đồng cho những thành viên trong xã hội bị rủi ro, bất hạnh, khó khăn nhằm giúp họ bảo đảm và ổn định cuộc sống hòa nhập vào cộng đồng.

Pháp luật về cứu trợ xã hội là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành quy định các đối tượng, điều kiện, chế độ trợ cấp cụ thể và trách nhiệm của nhà nước, cộng đồng trong việc góp phần đảm bảo và ổn định cuộc sống cho các thành viên trong xã hội gặp rủi ro, bất hạnh và khó khăn.

# Các chế độ cứu trợ xã hội

## Cứu trợ thường xuyên

- Đối tượng neo đơn, người già yếu, trẻ em mồ côi, người có khó khăn, bệnh tật..

## Cứu trợ đột xuất

- Thiên tai, các trường hợp bất khả kháng

# Ôn tập

1. Trình bày các qui chế pháp lý cơ bản về hợp đồng lao động. Suru tầm một hợp đồng lao động thực tế.
2. Thế nào là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật? Trình bày các qui chế liên quan tới việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động, hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.
3. Trình bày các qui chế pháp lý cơ bản liên quan đến tiền lương.
4. Các loại thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Nguyên tắc điều chỉnh thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Qui chế pháp lý liên quan đến thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi?
5. Trách nhiệm kỷ luật lao động là gì? Đối tượng bị áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động? Người có thẩm quyền áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động ? Căn cứ áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động? Nguyên tắc trình tự và những qui định cấm khi xử lý kỷ luật lao động?



## Vận dụng , nhận định đúng sai

- 1.HĐLĐ có 03 hình thức, lời nói, văn bản và hành vi
- 2.Sử dụng lao động mùa vụ, hoặc công việc có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết HĐLĐ bằng lời nói?
- 3.Khi hết thời hạn hợp đồng lao động, các bên có thể ký phụ lục hợp đồng để gia hạn thời hạn
- 4.HĐLĐ luôn có hiệu lực từ thời điểm giao kết
- 5.Thỏa thuận bí mật kinh doanh là một thỏa thuận dân sự nằm ngoài nội dung HĐLĐ?



# Vận dụng; hãy cho biết các nhận định sau đây đúng hay sai?

1. Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động không được ủy quyền cho người khác giao kết hợp đồng lao động.
2. Trong cơ quan tổ chức, người đứng đầu cơ quan tổ chức phải ký hợp đồng lao động với người lao động mà không được ủy quyền cho người khác.
3. Người dưới 15 tuổi được tự mình giao kết hợp đồng lao động.
4. Đối với một công việc, các bên không được thỏa thuận thử việc nhiều lần.
5. Nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động biết trước.
6. Tiền lương làm căn cứ để trả trợ cấp thôi việc là tiền lương của tháng liền kề trước khi chấm dứt HĐL
7. Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam chỉ cần có điều kiện: Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

# Vận dụng

8. Người lao động có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là chấm dứt không đúng quy định tại điều 35 của Bộ luật Lao động.
9. Khi vi phạm kỷ luật lao động, người lao động sẽ bị xử lý kỷ luật với hình thức đình chỉ công việc.
10. Người sử dụng lao động có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là chấm dứt không đúng với quy định tại điều 36 và 37 của Bộ luật Lao động.
11. Người SDLĐ phải trả lương cho NLĐ trong toàn bộ thời gian NLĐ phải ngừng việc không do lỗi của NLĐ gây ra.
12. Sa thải không có lý do chính đáng cũng có nghĩa là NSDLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

# VẬN DỤNG

- Nhận định sau đây đúng hay sai
  1. Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động khắc nghiệt?
  2. Khi gia đình gặp khó khăn, người lao động được tạm ứng  $\frac{1}{2}$  tháng lương
  3. Nếu ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động không được trả lương
  4. Tiền lương làm thêm giờ vào ngày thường được trả cao hơn tiền lương theo công việc đang làm
  5. Tiền lương làm việc vào ban đêm được trả cao hơn tiền lương theo công việc của ngày bình thường



# Trắc nghiệm nhận định đúng sai

1. NSDLĐ có quyền đặt ra bất cứ hình thức xử lý kỷ luật lao động nào để xử lý kỷ luật NLĐ trong doanh nghiệp của mình.
2. NSDLĐ có thể dùng hình thức phạt tiền thay cho việc xử lý kỷ luật lao động .
3. Một hành vi vi phạm kỷ luật lao động chỉ bị áp dụng một hình thức kỷ luật lao động.
4. Không phải bất cứ hành vi vi phạm kỷ luật nào cũng đều bị xử lý kỷ luật lao động.
5. Căn cứ áp dụng trách nhiệm kỷ luật là những hành vi vi phạm kỷ luật



# Chân thành cảm ơn





## CÂU HỎI ÔN TẬP

### I. Câu hỏi tự luận

1. Hãy xác định các nhóm quan hệ xã hội thuộc đối tượng điều chỉnh của luật Lao động?
2. Trong các phương pháp điều chỉnh của Luật Lao động, đâu là nguyên tắc đặc thù? tại sao?
3. Trình bày các quy chế pháp lý cơ bản về hợp đồng lao động bao gồm:
  - Khái niệm về Hợp đồng lao động, những nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động, hình thức HĐLĐ, các điều kiện bảo đảm giao kết HĐLĐ của người lao động và người sử dụng lao động?
  - Người sử dụng lao động và người lao động phải có nghĩa vụ gì trước khi giao kết hợp đồng lao động? Vì sao?
  - Hợp đồng lao động được giao kết theo thời hạn gồm những loại nào? Khi hợp đồng lao động có thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì quan hệ lao động giữa các bên như thế nào? Nêu ví dụ minh họa.
  - Hợp đồng lao động được giao kết khi nào? Những hành vi nào cấm đối với người sử dụng lao động khi giao kết và thực hiện hợp đồng lao động? Vì sao?
  - Thử việc có bắt buộc trước khi giao kết hợp đồng lao động không? Trình bày các quy định của pháp luật lao động hiện hành về thử việc?
  - Người sử dụng lao động có quyền bắt buộc người lao động phải chuyển sang làm công việc khác không? Khi chuyển người lao động sang làm công việc khác thì NSDLĐ phải đảm bảo điều kiện gì?
  - Những trường hợp nào người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019? Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì người lao động phải có trách nhiệm gì? Vì sao?
4. Thế nào là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật? Trình bày các qui chế liên quan tới việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động, hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật?
5. Trình bày các qui chế pháp lý cơ bản liên quan đến tiền lương?

6. Các loại thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Nguyên tắc điều chỉnh thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Qui chế pháp lý liên quan đến thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi?
7. Trách nhiệm kỷ luật lao động là gì? Đối tượng bị áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động? Người có thẩm quyền áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động? Căn cứ áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động? Nguyên tắc trình tự và những qui định cấm khi xử lý kỷ luật lao động?
8. Thế nào là tranh chấp lao động? Các loại tranh chấp lao động
9. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động theo qui định của pháp luật
10. Các chế độ BHXH bắt buộc và mức đóng BHXH bắt buộc của người lao động và người sử dụng lao động?

## **II. Trắc nghiệm khách quan**

1. *Quan hệ xã hội nào sau đây thuộc đối tượng điều chỉnh chủ yếu của Luật Lao động ?*
  - a. Quan hệ giữa người đi đăng ký khai sinh với công chức Ủy ban Nhân dân.
  - b. Quan hệ giữa anh B làm việc trong doanh nghiệp tư nhân Z với doanh nghiệp đó.
  - c. Quan hệ giữa công chức Sở Xây dựng với Sở xây dựng đó.
  - d. Quan hệ giữa thành viên Hợp tác xã với Hợp tác xã đó.
2. *Phương pháp điều chỉnh đặc thù của Luật Lao động là:*
  - a. Phương pháp bình đẳng thỏa thuận.
  - b. Phương pháp mệnh lệnh.
  - c. Phương pháp tác động thông qua hoạt động của tổ chức công đoàn.
  - d. Phương pháp quyền uy.
3. *Độ tuổi để trở thành người lao động là:*
  - a. Từ đủ 15 tuổi trở lên.
  - b. Từ đủ 18 tuổi trở lên.
  - c. Đủ 15 tuổi.
  - d. Đủ 18 tuổi.
4. *Người lao động bao gồm:*
  - a. Công dân Việt Nam.
  - b. Công dân Việt Nam, người nước ngoài.
  - c. Công dân Việt Nam, người nước ngoài, người không có quốc tịch.



- d. Công dân Việt Nam, người nước ngoài, người không có quốc tịch, người nhập cư.
5. *Sự kiện pháp lý nào sau đây làm phát sinh quan hệ pháp luật về sử dụng lao động ?*
- Ký hợp đồng lao động.
  - Sửa đổi hợp đồng lao động.
  - Tạm hoãn hợp đồng lao động.
  - Chấm dứt hợp đồng lao động.
6. *HĐLĐ có thể được giao kết:*
- Bằng văn bản.
  - Bằng văn bản hoặc bằng miệng nếu công việc trong hợp đồng là công việc không ổn định.
  - Bằng văn bản hoặc bằng lời nói nếu công việc theo hợp đồng là công việc tạm thời có thời hạn dưới 01 tháng.
  - Bằng miệng, văn bản hoặc lời nói.
7. *Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng:*
- Có thời hạn không quá 36 tháng kể từ ngày HĐLĐ có hiệu lực.
  - Có thời hạn từ đủ 12 tháng đến 24 tháng.
  - Có thời hạn từ đủ 24 tháng đến 36 tháng.
  - Có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên.
8. *Trong trường hợp nào sau đây HĐLĐ bị coi là vô hiệu toàn bộ?*
- Người ký kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền.
  - Một phần nội dung của HĐLĐ trái pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại.
  - Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động không rõ ràng.
  - Nội dung của HĐLĐ hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của NSDLĐ.
9. *Trường hợp nào sau đây NLĐ có thể tạm hoãn hoặc chấm dứt HĐLĐ?*
- NLĐ đi làm nghĩa vụ quân sự.
  - NLĐ bị tạm giam theo qui định của pháp luật về tố tụng hình sự.
  - NLĐ phải chấp hành quyết định đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc.

- d. NLĐ nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu đến thai nhi.
10. HĐLĐ của anh A (thời hạn 24 tháng) hết hạn nhưng anh vẫn tiếp tục làm việc, Quá 30 ngày, kể từ ngày hết hạn, hai bên vẫn không ký HĐLĐ mới. Trong trường hợp này HĐLĐ của anh A sẽ:
- Chấm dứt.
  - Phải sửa đổi, bổ sung.
  - Trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn.
  - Trở thành HĐLĐ xác định thời hạn với thời hạn 36 tháng.
11. Khi ký HĐLĐ có thời hạn 24 tháng với công ty X, chị C đã cam kết không sinh con trong thời gian thực hiện hợp đồng, trường hợp nào sau đây, công ty X được chấm dứt hợp đồng lao động với chị C?
- Vì lý do doanh nghiệp giải thể.
  - Vì lý do kết hôn.
  - Vì lý do sinh con trong thời gian thực hiện hợp đồng.
  - Vì lý do nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
12. Nhận định nào sau đây là ĐÚNG?
- NSDLĐ có quyền đặt ra bất cứ hình thức xử lý kỷ luật lao động nào để xử lý kỷ luật người lao động trong doanh nghiệp của mình.
  - NSDLĐ có thể dùng hình thức phạt tiền thay cho việc xử lý kỷ luật lao động.
  - Không xử lý kỷ luật lao động đối với lao động nữ đang trong thời gian nuôi con dưới 36 tháng tuổi.
  - Không phải bất kỳ hành vi vi phạm kỷ luật lao động nào của người lao động cũng bị xử lý kỷ luật lao động.
13. Nhận định nào sau đây là SAI?
- Khi áp dụng trách nhiệm kỷ luật, người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động.
  - Khi HĐLĐ chấm dứt do doanh nghiệp bị phá sản thì người lao động được trợ cấp mất việc làm.
  - Các hình thức kỷ luật lao động theo qui định của BLLĐ hiện hành gồm: Cảnh cáo, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức, sa thải.
  - Mọi tranh chấp lao động đều phải bắt buộc phải qua thủ tục hoà giải do hoà giải viên lao động thực hiện.

14. Anh H đang làm việc cho công ty Y thì bị cơ quan điều tra tạm giữ vì có liên quan đến một vụ vận chuyển ma túy. Trong thời gian anh H bị tạm giữ để điều tra, Giám đốc công ty Y có quyền:
- Ra quyết định sa thải anh H.
  - Ra quyết định tạm hoãn HĐLĐ với anh H.
  - Ra quyết định cho anh H nghỉ việc và trợ cấp.
  - Ra quyết định tạm dừng hợp đồng lao động với anh H.
15. Chị A là công nhân ở nhà máy thuốc lá B với loại HĐLĐ xác định thời hạn 24 tháng. Khi có thai được 03 tháng, bác sĩ khám thai nghi yêu cầu chị phải nghỉ việc hoặc phải chuyển sang làm công việc khác không ảnh hưởng đến thai nhi. Chị có gửi đơn cho giám đốc nhà máy đề xuất nguyện vọng xin chuyển sang làm công việc khác. Trường hợp này:
- Giám đốc có quyền chấm dứt HĐLĐ với chị A.
  - Giám đốc có quyền sa thải chị A.
  - Giám đốc có quyền tạm hoãn HĐLĐ với chị A do nhà máy không có vị trí công việc tương xứng.
  - Chị A nên làm đơn xin nghỉ việc.

### III. Nhận định sau đây là đúng hay sai? Tại sao?

- Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động không được ủy quyền cho người khác giao kết hợp đồng lao động.
- Trong cơ quan tổ chức, người đứng đầu cơ quan tổ chức phải ký hợp đồng lao động với người lao động mà không được ủy quyền cho người khác.
- Người dưới 15 tuổi được tự mình giao kết hợp đồng lao động.
- Đối với một công việc, các bên không được thỏa thuận thử việc nhiều lần.
- Nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động biết trước.
- Tiền lương làm căn cứ để trả trợ cấp thôi việc là tiền lương của tháng liền kề trước khi chấm dứt HĐLĐ
- Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam chỉ cần có điều kiện: Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.
- Người lao động có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là chấm dứt không đúng quy định tại điều 35 của Bộ luật Lao động.

9. Khi vi phạm kỷ luật lao động, người lao động sẽ bị xử lý kỷ luật với hình thức đình chỉ công việc.
10. Người sử dụng lao động có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là chấm dứt không đúng với quy định của Bộ luật Lao động 2019.
11. Người SDLĐ phải trả lương cho NLĐ trong toàn bộ thời gian NLĐ phải ngừng việc không do lỗi của NLĐ gây ra.
12. Sa thải không có lý do chính đáng cũng có nghĩa là NSDLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.