



BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG



Hợp đồng lao động là gì?



Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.



Trường hợp được gọi 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 hợp đồng lao động.

Hình thức hợp đồng lao động



- Hợp đồng lao động được giao kết bằng văn bản, lập thành 02 bản, mỗi bên giữ một bản (có thể 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).



- Hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng thì có thể giao kết bằng lời nói, trừ hợp đồng lao động với người lao động là người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người này, người lao động là người giúp việc gia đình, đại diện nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên thì bắt buộc phải được giao kết bằng văn bản.

Các loại hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động **không xác định thời hạn** là hợp đồng mà hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.



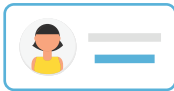
2. Hợp đồng lao động **xác định thời hạn** là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.



Khi hết hạn, người lao động và người sử dụng lao động chỉ được giao kết thêm một hợp đồng xác định thời hạn nữa. Sau đó, nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ hợp đồng lao động đối với:

- Người được làm thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước;
- Người lao động cao tuổi;
- Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam;
- Người lao động là thành viên Ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động



Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.



Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.



Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động.

Một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động

- Công việc và địa điểm làm việc
- Thời hạn của hợp đồng lao động
- Tiền 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
- Hợp đồng lao động có thể bao gồm các thỏa thuận khác nhưng phải phù hợp với quy định của pháp luật



Thử việc



Người lao động và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận về nội dung thử việc trong hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng thử việc.

Thời gian thử việc không quá **180 ngày, 60 ngày, 30 ngày, 06 ngày**, tùy thuộc vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc.



Người lao động chỉ phải thử việc một lần đối với một công việc.

Tiền lương trong thời gian thử việc ít nhất bằng **85%** mức lương của công việc đó.



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



Có thể tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động không?

- Người sử dụng lao động có quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm (chuyển quá thời hạn trên thì phải được người lao động đồng ý bằng văn bản), phải báo trước cho người lao động ít nhất 03 ngày làm việc.
- Nếu người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm mà phải ngừng việc, thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định.

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động



Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần phải nêu lý do, nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động ít nhất 45 ngày, 30 ngày, 03 ngày tùy theo từng loại, thời hạn của hợp đồng, trừ những trường hợp Bộ luật Lao động quy định không phải báo trước.



Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải có lý do và phải báo trước cho người lao động ít nhất 45 ngày, 30 ngày, 03 ngày tùy theo từng loại, thời hạn của hợp đồng, trừ những trường hợp Bộ luật Lao động quy định không phải báo trước.

Quyền và trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động

Trong trường hợp bình thường, cả hai bên có trách nhiệm thanh toán các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên trong vòng 14 ngày làm việc.



Người sử dụng lao động phải hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động.



Người sử dụng lao động phải cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả.



Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tại Việt Nam

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

Điện thoại: +84 24 38 500 100

Email: HANOI@ilo.org

Website: www.ilo.org/hanoi

Facebook: Vietnam.ILO

Vụ Pháp chế

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội

Số 12 Ngô Quyền, quận Hoàn Kiếm, TP. Hà Nội

Website: www.boluatlaodong2019.vn