



**LUẬT SƯ NGUYỄN HỮU PHƯỚC**

# **25 CÂU HỎI KHÓ**

## **VỀ Hợp Đồng Lao Động**

**Doanh Nghiệp Cần Biết**



**PHUOC & PARTNERS**  
ATTORNEY AT LAW

**PHÁP LUẬT  
LÀO ĐỘNG**



# LỜI CẢM ƠN

Viết sách là một hành trình dài và hành trình này sẽ thật thú vị khi được làm việc chung với những bạn trẻ giàu nhiệt huyết và năng động. Thật vậy những suy nghĩ của tôi ít nhiều đã được mở rộng và đào sâu hơn rất nhiều từ các đóng góp của các cộng sự này.

Có một số bạn trong đội ngũ chuyên viên tư vấn pháp lý chuyên nghiệp của Công ty luật Phuoc & Partners đã đóng góp rất nhiều cho việc hoàn thành Quyển sách này trong thời gian 03 tháng và tôi đặc biệt cảm ơn họ. Đó là Trợ lý luật sư Phan Huy Quyền, bạn đã dành thời gian liệt kê các biên soạn các câu hỏi thường gặp có liên quan đến hợp đồng lao động rồi từ đó tìm kiếm các quy định, giải thích trực tiếp hay gián tiếp có liên quan trong các văn bản quy phạm pháp luật của Việt Nam và nước ngoài, các án lệ, các sách dạy luật trong và ngoài nước, các bài báo chuyên đề cũng như đã dành khá nhiều thời gian để dàn trang, phối màu và hình ảnh bản thảo một cách chuyên nghiệp để người đọc dễ dàng tìm kiếm các thuật ngữ pháp lý và các câu hỏi cần tìm. Bên cạnh đó, còn có các bạn Bùi Quang Tuấn và Hà Anh Thư đã phụ trách việc tập hợp, rà soát cũng như bổ sung và điều chỉnh nội dung bản thảo này.



# LỜI MỞ ĐẦU

Hợp đồng lao động là một chủ đề luôn được những người làm công tác nhân sự trong doanh nghiệp quan tâm khi thực hiện công việc thường ngày nhưng lại tồn tại vô vàn các thắc mắc mà bạn đọc rất quan tâm. Bởi lẽ, hợp đồng lao động không những chứa đựng các điều khoản thỏa thuận dựa trên nguyên tắc tự do và tự nguyện giữa các bên mà còn chịu sự quản lý của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Hơn thế nữa, khi có phát sinh tranh chấp lao động thì nội dung của hợp đồng lao động được xem là một trong những cách giúp gỡ rối và giải quyết tranh chấp giữa các bên.

Bên cạnh đó, khi tham khảo các văn bản pháp luật lao động hay các quyển sách phân tích về pháp luật lao động của Việt Nam, bạn đọc thường bắt gặp một số thuật ngữ pháp lý chuyên ngành về pháp luật lao động mà nếu không phải là người đã từng học luật tại trường đại học hay làm việc trong lĩnh vực pháp luật thì sẽ gặp không ít khó khăn trong việc hiểu rõ ý nghĩa của các thuật ngữ pháp lý này để áp dụng cho chuẩn xác trong những tình huống cụ thể trong thực tế tại nơi làm việc.

Do đó, nhằm giúp bạn đọc hiểu một cách chính xác các thuật ngữ pháp lý này, xin vui lòng tham khảo phần định nghĩa và giải thích một số thuật ngữ pháp lý phổ biến, thường xuyên được sử dụng trong pháp luật lao động.

Hy vọng rằng quyển sách 25 CÂU HỎI KHÓ VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG, DOANH NGHIỆP CẦN BIẾT sẽ giúp hỗ trợ phần nào trong công việc và cuộc sống của bạn đọc là những người làm nhân sự trong doanh nghiệp trong mối quan hệ lao động đang ngày càng đổi mới và phát triển. Tuy nhiên, mặc dù với khả năng kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn hạn hẹp

của mình, chắc chắn là có những thiếu sót trong quá trình soạn thảo và hoàn thiện Quyển sách nhỏ này và sẽ có một số vấn đề có liên quan nhưng lại chưa được đề cập một cách chi tiết nên rất mong bạn đọc gửi những góp ý quý báu cho chúng tôi để Quyển sách được hoàn thiện hơn trong những lần tái bản.

Trân trọng cảm ơn,

Thành phố Hồ Chí Minh, tháng 08 năm 2022

**Luật sư Nguyễn Hữu Phước**

-  -

# DANH MỤC

## 25 CÂU HỎI KHÓ VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG, DOANH NGHIỆP CẦN BIẾT

- Câu hỏi 1. Giám đốc có thuộc đối tượng phải đóng bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật Việt Nam hay không? Trong những trường hợp nào thì Giám đốc sẽ không phải đóng bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật Việt Nam? ..... 10
- Câu hỏi 2. Khi HĐLĐ lần thứ nhất hết hạn, để tránh việc không nhớ phải ký HĐLĐ tiếp theo, NSDLĐ đề xuất quy định điều khoản tự động ký tiếp HĐLĐ xác định thời hạn là 03 năm tiếp theo ngay trong HĐLĐ lần thứ nhất thì liệu có rủi ro gì không? ..... 11
- Câu hỏi 3. Hợp đồng làm việc khác với HĐLĐ như thế nào theo quy định của BLLĐ 2019 và Luật Viên chức?..... 13
- Câu hỏi 4. Các hình thức xử lý kỷ luật đối với viên chức theo hợp đồng làm việc gồm các hình thức nào? Và nghĩa vụ thanh toán khi chấm dứt hợp đồng làm việc đối với viên chức cụ thể gồm những gì? ..... 20
- Câu hỏi 5. HĐLĐ của người làm việc theo dự án mà khi kết thúc dự án, chủ dự án không thể giải quyết được việc làm cho những người làm việc thì sẽ được xử lý như thế nào?..... 22
- Câu hỏi 6. NSDLĐ có bắt buộc phải ký lại HĐLĐ trong trường hợp doanh nghiệp thay đổi NĐDTPL?..... 24
- Câu hỏi 7. HĐLĐ có bắt buộc ghi rõ chức danh của người ký đối với người đại diện cho NSDLĐ không? ..... 25
- Câu hỏi 8. Nơi ở hiện tại của NLĐ có phải là thông tin bắt buộc khi giao kết HĐLĐ hay không? ..... 26

- Câu hỏi 9. HĐLĐ bị vô hiệu thì giải quyết thế nào? Cần làm gì nếu phải ký lại hợp đồng lao động mới nhưng một trong hai bên không đồng ý?.....27
- Câu hỏi 10. NSDLĐ ký bảng lương hay HĐLĐ bằng chữ ký scan thì có giá trị pháp lý hay không khi giao kết HĐLĐ? .....29
- Câu hỏi 11. HĐLĐ tại Việt Nam nhưng lại ghi ngôn ngữ bằng tiếng nước ngoài thì có được không? HĐLĐ song ngữ có giá trị pháp lý như thế nào? .....32
- Câu hỏi 12. NSDLĐ có được quyền chấm dứt HĐLĐ với NLĐ nữ mang thai khi hết hạn không?.....34
- Câu hỏi 13. NLĐ tiếp tục đi làm sau khi hết thời gian thử việc nhưng vì lý do bất khả kháng mà NSDLĐ chưa thể ký HĐLĐ có được tính là có HĐLĐ xác định thời hạn không? .....35
- Câu hỏi 14. NSDLĐ có thể ký loại HĐLĐ nào với NLĐ nếu NLĐ chỉ làm việc 14 ngày/tháng? .....36
- Câu hỏi 15. Nếu thời gian làm việc của NLĐ trong một tháng bao gồm thời gian thử việc và thời gian làm việc chính thức, việc tham gia BHXH bắt buộc của NLĐ và NSDLĐ sẽ được thực hiện như thế nào?.....38
- Câu hỏi 16. Các hình thức giao kết HĐLĐ điện tử qua trao đổi email có giá trị pháp lý và được pháp luật công nhận không?.....40
- Câu hỏi 17. NĐDTPL của doanh nghiệp thay mặt doanh nghiệp giao kết HĐLĐ với chính mình có hợp pháp hay không? .....41
- Câu hỏi 18. NLĐ làm việc theo chế độ HĐLĐ với thời gian ngắn khoảng 12 đến 13 ngày mỗi tháng với công việc không liên tục thì có thuộc đối tượng phải đóng BHXH bắt buộc không?.....43
- Câu hỏi 19. NLĐ có quyền đề nghị hoãn thực hiện HĐLĐ không và thời hạn tối đa tạm hoãn HĐLĐ sẽ là bao lâu?.....44

- Câu hỏi 20. Khi HĐLĐ kết thúc, NSDLĐ có thể chậm thanh toán lương và tiền hoa hồng cho NLĐ trong thời gian tối đa là bao lâu và NSDLĐ cần phải lưu ý những điều kiện gì? .....45
- Câu hỏi 21. NSDLĐ có được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ bị tạm giam, tạm giữ không? Việc quy định quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nêu trên trong nội quy lao động của doanh nghiệp có trái với quy định pháp luật hay không? .....46
- Câu hỏi 22. Doanh nghiệp cần phải làm gì để xử lý trường hợp NLĐ sử dụng bằng cấp giả để giao kết HĐLĐ? .....48
- Câu hỏi 23. NLĐ tự ý nghỉ việc 05 ngày liên tục hoặc không liên tục không có lý do chính đáng thì NSDLĐ sẽ đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay xử lý kỷ luật dưới hình thức sa thải? .....51
- Câu hỏi 24. Khi giao kết HĐLĐ với người cao tuổi thì doanh nghiệp cần lưu ý những vấn đề gì?.....52
- Câu hỏi 25. NLĐ tự ý nghỉ 01 ngày làm việc không xin phép thì NSDLĐ có quyền không trả lương cho NLĐ ngày đó không? Nếu có, thì căn cứ vào quy định nào của pháp luật? Khi nào thì doanh nghiệp được khấu trừ lương của NLĐ?.....57



# 25 CÂU HỎI KHÓ VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG, DOANH NGHIỆP CẦN BIẾT

## QUY ƯỚC TỪ VIẾT TẮT

<b>BCHCĐCS</b>	Ban chấp hành công đoàn cơ sở	<b>LĐTBXH</b>	Lao động, Thương binh và Xã hội
<b>BHTN</b>	Bảo hiểm thất nghiệp	<b>NĐDTPL</b>	Người đại diện theo pháp luật
<b>BHXH</b>	Bảo hiểm xã hội	<b>NLĐ</b>	Người lao động
<b>BHYT</b>	Bảo hiểm y tế	<b>NQLĐ</b>	Nội quy lao động
<b>BLDS</b>	Bộ luật Dân sự	<b>NSDLĐ</b>	Người sử dụng lao động
<b>BLLĐ</b>	Bộ luật Lao động	<b>QCDC</b>	Quy chế dân chủ
<b>BLTTDS</b>	Bộ luật Tố tụng Dân sự	<b>TCĐDNLĐ</b>	Tổ chức đại diện người lao động
<b>BTTH</b>	Bồi thường thiệt hại	<b>TCLĐ</b>	Tranh chấp lao động
<b>CQNN</b>	Cơ quan nhà nước	<b>TNLĐ</b>	Tai nạn lao động
<b>HĐLĐ</b>	Hợp đồng lao động	<b>TU'LĐTT</b>	Thỏa ước lao động tập thể
<b>KLLĐ</b>	Kỷ luật lao động	<b>LĐTBXH</b>	Lao động, Thương binh và Xã hội



# DANH MỤC TỪ KHÓA

bằng cấp giả, 48

bảo hiểm

bảo hiểm bắt buộc, 10, 21, 33,  
37, 39, 56

bảo hiểm thất nghiệp, 10, 16, 21,  
37, 39, 56

bảo hiểm xã hội, 10, 16, 21, 35,  
37, 38, 43, 55

bảo hiểm y tế, 10, 16, 21, 37, 39,  
56

bất khả kháng, 35, 46

chữ ký scan, 31

chức danh, 10, 12, 15, 26, 57

điện tử, 17, 30, 40

đơn phương chấm dứt, 21, 24, 47,  
48, 49, 51, 57

hợp đồng làm việc, 10, 20

Hợp đồng làm việc, 13

người cao tuổi, 52

người đại diện theo pháp luật, 19,  
24, 25, 26, 41, 50

nơi ở, nơi cư trú, 15, 26, 48

song ngữ, 32

tạm giam, tạm giữ, 47

thử việc, 35, 38

tiền hoa hồng, 46

tự ý nghỉ 01 ngày, 57

tự ý nghỉ việc, 51, 57

vô hiệu, 11, 27

**Câu hỏi 1. Giám đốc có thuộc đối tượng phải đóng bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật Việt Nam hay không? Trong những trường hợp nào thì Giám đốc sẽ không phải đóng bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật Việt Nam?**

Các quy định của pháp luật lao động không nhắc đến các chức danh quản lý trong doanh nghiệp nên để xem xét quy định về chức danh Giám đốc thì cần phải dựa vào quy định pháp luật về doanh nghiệp. Cụ thể, theo Điều 4.24 Luật Doanh nghiệp 2020, Giám đốc là một trong các đối tượng thuộc nhóm người quản lý doanh nghiệp. Trong đó, chức danh Giám đốc vẫn có thể vừa là NSDLĐ và là NLĐ. Vì vậy, nếu tồn tại HĐLĐ và có hưởng lương của doanh nghiệp thì người quản lý doanh nghiệp vẫn phải đóng các loại bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật, cụ thể như sau:

- i. **Đối với BHXH:** Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội 2014 và Điều 30.4 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH thì việc tham gia BHXH là bắt buộc đối với người quản lý doanh nghiệp có hưởng tiền lương của doanh nghiệp, trừ các viên chức quản lý chuyên trách trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu.
- ii. **Đối với BHYT:** Căn cứ Điều 12.1a Luật BHYT áp dụng đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên; NLĐ là người quản lý doanh nghiệp hưởng tiền lương; cán bộ, công chức, viên chức.
- iii. **Đối với BNTN:** Căn cứ Điều 43.1.b Luật Việc làm đối với những đối tượng có giao kết HĐLĐ hoặc hợp đồng làm việc xác định thời hạn.

Như vậy, theo quy định của pháp luật lao động nêu trên thì Giám đốc nói riêng và người quản lý doanh nghiệp nói chung đều thuộc

đối tượng phải đóng các loại bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật nếu có giao kết HĐLĐ và có trả lương<sup>1</sup>.

Chỉ đối với các trường hợp Giám đốc hoặc Người quản lý doanh nghiệp không có ràng buộc về HĐLĐ với doanh nghiệp thì sẽ không phát sinh nghĩa vụ đóng các loại bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật.

**Câu hỏi 2.** Khi HĐLĐ lần thứ nhất hết hạn, để tránh việc không nhớ phải ký HĐLĐ tiếp theo, NSDLĐ đề xuất quy định điều khoản tự động ký tiếp HĐLĐ xác định thời hạn là 03 năm tiếp theo ngay trong HĐLĐ lần thứ nhất thì liệu có rủi ro gì không?

Quy định của pháp luật lao động không cấm các bên giao kết điều khoản tự động ký tiếp HĐLĐ xác định thời hạn, việc ký kết điều khoản này cũng không nằm trong các hành vi bị cấm hay thuộc vào một trong các trường hợp HĐLĐ vô hiệu. Tuy nhiên, điều khoản này lại chứa đựng nhiều rủi ro pháp lý gián tiếp khiến cho HĐLĐ đã giao kết trở nên vô hiệu.

**Thứ nhất**, theo quy định hiện hành của BLLĐ 2019, HĐLĐ phải được giao kết theo một trong hai loại đó là HĐLĐ không xác định thời hạn và HĐLĐ xác định thời hạn. Trong đó, HĐLĐ không xác định thời hạn là hợp đồng mà theo đó hai bên không xác định thời hạn cũng như thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng<sup>2</sup>; HĐLĐ xác định thời hạn là hợp đồng mà theo đó hai bên có xác định thời hạn và thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm hợp đồng có hiệu lực<sup>3</sup>.

- i. Đối với HĐLĐ xác định thời hạn, khi hết hạn mà NSDLĐ và NLĐ muốn NLĐ tiếp tục làm việc thì trong vòng 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn, hai bên phải giao kết

---

<sup>1</sup> Điều 2.1.a Luật Bảo hiểm xã hội 2014

Điều 12.1.a Luật Bảo hiểm y tế 2008 được sửa đổi, bổ sung bởi Điều 1.1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm y tế số 25/2008/QH12 năm 2014

Điều 43.1.a và Điều 43.1.b Luật Việc làm 2013

<sup>2</sup> Điều 20.1(a) Bộ luật Lao động 2019

<sup>3</sup> Điều 20.1(b) Bộ luật Lao động 2019

HĐLĐ mới; trong thời gian chưa giao kết HĐLĐ mới thì các quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên sẽ được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết<sup>4</sup>. Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn mà các bên không giao kết HĐLĐ mới thì HĐLĐ đã giao kết sẽ tự động trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn<sup>5</sup>. Hơn nữa, NSDLĐ cũng có trách nhiệm thông báo bằng văn bản cho NLĐ khi HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn<sup>6</sup>.

- ii. Do đó, nếu NSDLĐ không thông báo cho NLĐ bằng văn bản khi HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn thì điều khoản tự động ký kết như đã đưa ra sẽ trở nên vô hiệu và HĐLĐ sẽ trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn theo quy định của pháp luật.

**Thứ hai**, nếu hai bên giao kết HĐLĐ mới là HĐLĐ xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần nữa, sau đó nếu NLĐ vẫn tiếp tục làm việc cho NSDLĐ thì các bên phải giao kết HĐLĐ không xác định thời hạn<sup>7</sup>. Vì vậy, việc giao kết HĐLĐ xác định thời hạn mới cũng chỉ được thêm 01 lần. Điều khoản tự động ký kết HĐLĐ xác định thời hạn là 03 năm tiếp theo sẽ vô hiệu sau lần tái ký HĐLĐ thứ nhất.

**Thứ ba**, đối với NLĐ nào giữ chức danh quản lý trong doanh nghiệp là Tổng giám đốc hay Giám đốc thì theo quy định của pháp luật về doanh nghiệp, nhiệm kỳ của họ sẽ không được quá 05 năm<sup>8</sup>. Do đó, nếu các bên ký kết điều khoản tự động ký tiếp HĐLĐ xác định thời hạn là 03 năm thì có thể sẽ vượt quá nhiệm kỳ 05 năm theo quy định của pháp luật doanh nghiệp, và hệ quả là HĐLĐ sẽ thuộc một trong các trường hợp vi phạm pháp luật và trở nên vô hiệu.

---

<sup>4</sup> Điều 20.2(a) Bộ luật Lao động 2019

<sup>5</sup> Điều 20.2(b) Bộ luật Lao động 2019

<sup>6</sup> Điều 45.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>7</sup> Điều 20.2(c) Bộ luật Lao động 2019

<sup>8</sup> Điều 162 Luật Doanh nghiệp 2020

**Thứ tư**, tương tự như nhiệm kỳ của NLD giữ các chức danh quản lý trong doanh nghiệp, thời hạn về giấy phép lao động của NLD nước ngoài cũng là một rủi ro đối với điều khoản tự động ký kết HĐLĐ xác định thời hạn nêu trên. Theo quy định, thời hạn của HĐLĐ đối với NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam sẽ không được vượt quá thời hạn của giấy phép lao động<sup>9</sup>. Như vậy, nếu các bên giao kết điều khoản tự động ký tiếp HĐLĐ xác định thời hạn là 03 năm thì sẽ vượt quá thời hạn của giấy phép lao động của NLD nước ngoài và điều này sẽ dẫn đến việc vi phạm pháp luật và HĐLĐ có thể bị tuyên vô hiệu.

Như vậy, nếu muốn ký kết điều khoản tự động ký tiếp HĐLĐ xác định thời hạn nêu trên, NSDLĐ cần quy định rõ về đối tượng áp dụng của HĐLĐ này chỉ dành cho những NLD nào không giữ các chức danh quản lý trong doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về doanh nghiệp hoặc NLD nước ngoài làm việc theo giấy phép lao động tại Việt Nam. Bên cạnh đó, NSDLĐ cũng nên quy định rõ hiệu lực của HĐLĐ này sẽ đương nhiên chấm dứt khi đã tự động ký tiếp HĐLĐ lần thứ hai để tránh việc vượt quá quy định về số lần ký tối đa là 02 lần theo luật định như đã phân tích ở trên. Sau cùng, NSDLĐ cũng cần ghi nhận việc NLD cam kết là đã biết và hiểu rõ khi giao kết HĐLĐ lần đầu và chấp nhận việc tự động ký HĐLĐ mới như một thông báo mà NSDLĐ sẽ không cần ban hành thêm bất kỳ thông báo bằng văn bản nào khác.

**Câu hỏi 3. Hợp đồng làm việc khác với HĐLĐ như thế nào theo quy định của BLLĐ 2019 và Luật Viên chức?**

	<b>HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</b>	<b>HỢP ĐỒNG LÀM VIỆC</b>
<b>ĐỊNH NGHĨA</b>	HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLD về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ	Hợp đồng làm việc là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa viên chức hoặc người được tuyển dụng làm viên chức với người

<sup>9</sup> Điều 151.2 Bộ luật Lao động 2019

	<p>của mỗi bên trong mối quan hệ lao động.<sup>10</sup></p> <p>đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập về vị trí việc làm, tiền lương, chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên.<sup>11</sup></p>
<b>ĐỊNH NGHĨA (TT)</b>	<p>HĐLĐ và Hợp đồng làm việc đều được xem là hình thức pháp lý nhằm xác lập mối quan hệ lao động của các bên chủ thể trong hợp đồng, chứa đựng các nội dung của hợp đồng mà các bên đã thỏa thuận. Cụ thể, HĐLĐ quy định chủ thể là NSDLĐ và NLĐ trong khi Hợp đồng làm việc được áp dụng đối với chủ thể là người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập và người được tuyển dụng làm viên chức.</p> <p>Tuy nhiên, HĐLĐ được pháp luật quy định ở phạm vi rộng hơn Hợp đồng làm việc vì Hợp đồng làm việc hướng đến một bên chủ thể là người đứng đầu trong đơn vị sự nghiệp công lập hay còn được biết đến là các cơ quan Nhà nước và một bên là người làm việc đang mong muốn được tuyển dụng làm viên chức. Ngoài ra, một đặc điểm mà HĐLĐ được xem xét bao hàm rộng hơn là vì nếu các bên thỏa thuận với nhau bằng một tên gọi khác nhưng lại 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 vẫn được xem là HĐLĐ. Phạm vi rộng mà pháp luật đề cập ở đây chính là việc dù cho hình thức tên gọi của hợp đồng có tồn tại dưới bất kỳ thể loại, dạng, tên gọi nào nhưng lại đáp ứng các điều kiện luật định về nội dung được thể hiện “<i>việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên</i>” thì chúng đều được xem là HĐLĐ. Tuy nhiên, HĐLĐ với phạm vi rộng nhưng không chứa đựng Hợp đồng làm việc</p>

<sup>10</sup> Điều 13 Bộ luật Lao động 2019

<sup>11</sup> khoản 5 Điều 3 Luật Viên chức 2010

	<p>vì tính chất đặc thù và mục đích của hai loại hợp đồng này là hoàn toàn khác nhau.</p> <p>Như vậy, HĐLĐ hay Hợp đồng làm việc đều có giá trị hình thức pháp lý nhất định và vì thế quan hệ pháp luật quy định của hai loại hợp đồng nêu trên sẽ có các quyền và nghĩa vụ ràng buộc tương ứng đối với từng chủ thể để các bên tuân thủ và thực hiện.</p>
<p><b>NỘI DUNG HĐLĐ</b></p>	<p>Nhìn chung, HĐLĐ và Hợp đồng làm việc đều có những nội dung cơ bản mà pháp luật quy định phải có chẳng hạn như:</p> <p>a) Tên, địa chỉ của NSDLĐ hay đơn vị sự nghiệp công lập và họ và tên, chức danh của người giao kết HĐLĐ bên phía NSDLĐ hay người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập;</p> <p>b) Họ và tên, ngày tháng năm sinh của người giao kết HĐLĐ bên phía NLĐ hay người được tuyển dụng. Tuy nhiên, HĐLĐ còn yêu cầu NLĐ phải cung cấp thêm các thông tin khác chẳng hạn như giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu;</p> <p>c) Công việc và địa điểm làm việc. Hợp đồng làm việc cần ghi nhận rõ nhiệm vụ, vị trí việc làm của người được tuyển dụng;</p> <p>d) Thời hạn của hợp đồng là một trong các nội dung giúp xác định loại hợp đồng nói chung. Bên cạnh đó, Hợp đồng làm việc còn yêu cầu các nội dung có liên quan đến loại hợp đồng và điều kiện chấm dứt của Hợp đồng làm việc;</p> <p>đ) 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 trong HĐLĐ và Tiền lương, tiền thưởng và chế độ đãi ngộ khác (nếu có) đối với Hợp đồng làm việc;</p>

e) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong HĐLĐ và thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi đối với Hợp đồng làm việc;

g) Quy định về BHXH, BHYT. Tuy nhiên đối với BHTN thì chỉ được áp dụng đối với HĐLĐ và không được quy định trong Hợp đồng làm việc. Bởi lẽ, viên chức làm việc theo Hợp đồng làm việc theo biên chế và hưởng lương từ ngân sách Nhà nước nên họ không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Tuy nhiên, cũng có một số viên chức làm việc theo HĐLĐ nên trong trường hợp này doanh nghiệp cần lưu ý về việc điều chỉnh HĐLĐ đối với viên chức để họ có thể được hưởng BHTN.

h) Trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ trong HĐLĐ tương ứng với nội dung điều kiện làm việc và các vấn đề có liên quan đến bảo hộ lao động trong Hợp đồng làm việc;

Ngoài các quy định cơ bản có nội dung tương tự nhau nêu trên, HĐLĐ cần quy định thêm về các nội dung cơ bản khác<sup>12</sup> chẳng hạn như chế độ nâng bậc, nâng lương; đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề; và trong trường hợp NLĐ làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật thì NSDLĐ có quyền thỏa thuận bằng văn bản với NLĐ 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 vi phạm; hoặc đối với một số lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì HĐLĐ có thể gia, giảm một số nội dung cơ bản nêu trên để đáp ứng với điều kiện thực tế.

<sup>12</sup> Điều 21 Bộ luật Lao động 2019



	<p>Đối với Hợp đồng làm việc cần quy định về<sup>13</sup> chế độ tập sự (nếu có); hiệu lực của hợp đồng làm việc; và Các cam kết khác gắn với tính chất, đặc điểm của từng ngành, lĩnh vực và điều kiện đặc thù của đơn vị sự nghiệp công lập nhưng không trái với quy định của Luật này và các quy định khác của pháp luật có liên quan.</p>
<b>HÌNH THỨC HĐLĐ</b>	<p>Nhìn chung cả hai hình thức hợp đồng đều có quy định về việc lập thành văn bản cụ thể tại Điều 14 BLLĐ 2019; HĐLĐ phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, NLĐ giữ 01 bản, NSDLĐ giữ 01 bản; và Điều 26 Luật Viên chức 2010, Hợp đồng làm việc được ký kết bằng văn bản giữa người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập với người được tuyển dụng làm viên chức và được lập thành ba bản, trong đó một bản giao cho viên chức.</p> <p>Tuy nhiên, HĐLĐ còn cho phép các bên xác lập mối quan hệ lao động dưới hình thức là lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng và 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.</p>
<b>LOẠI HĐLĐ</b>	<p>Theo Điều 20.1 BLLĐ 2019 quy định HĐLĐ phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:</p> <p>a) HĐLĐ không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó các bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;</p> <p>Theo Điều 2.2 Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi 2019 sửa đổi Điều 25 Luật viên chức 2010 như sau:</p> <p>a) Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó các bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp</p>

<sup>13</sup> Điều 26 Luật Viên chức 2010.

b) HĐLĐ xác định thời hạn là loại hợp đồng mà trong đó các 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.

đồng. Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn áp dụng đối với các trường hợp sau đây:

+ Viên chức được tuyển dụng trước ngày 01 tháng 7 năm 2020;

+ Cán bộ, công chức chuyển sang làm viên chức được tiếp nhận, bổ nhiệm vào vị trí việc làm theo quy định của pháp luật.

+ Người được tuyển dụng làm viên chức làm việc tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

b) Hợp đồng làm việc 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 khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 60 tháng.

Hợp đồng làm việc xác định thời hạn áp dụng đối với người được tuyển dụng làm viên chức kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2020, trừ trường hợp là cán bộ, công chức chuyển sang làm viên

	<p>chức được tiếp nhận, bổ nhiệm vào vị trí việc làm theo quy định của pháp luật hoặc người được tuyển dụng làm viên chức làm việc tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.</p>
<p><b>CHỦ THẺ GIAO KẾT</b></p>	<p>Theo Điều 3.1 BLLĐ 2019, NLĐ là người làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành và giám sát của NSDLĐ.</p> <p>Điều 25 Luật Viên chức 2010 ghi nhận các chủ thể là viên chức hoặc người trúng tuyển vào viên chức; hoặc cán bộ, công chức chuyển thành viên chức.</p> <p>Độ tuổi lao động tối thiểu của NLĐ là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp pháp luật cho phép giao kết với NLĐ chưa thành niên<sup>14</sup></p> <p>Nếu người được tuyển dụng là người dưới 18 tuổi thì phải có họ và tên, địa chỉ, ngày, tháng, năm sinh của NĐDTPL của người được tuyển dụng.<sup>15</sup> và người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập.</p> <p>Đối với NSDLĐ được quy định tại Điều 3.2 BLLĐ 2019, NSDLĐ là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng NLĐ làm việc cho mình theo thỏa thuận; nếu NSDLĐ là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.</p>

<sup>14</sup> Mục 1 Chương XI Bộ luật Lao động 2019

<sup>15</sup> Điều 26 Luật Viên chức 2010

**Câu hỏi 4. Các hình thức xử lý kỷ luật đối với viên chức theo hợp đồng làm việc gồm các hình thức nào? Và nghĩa vụ thanh toán khi chấm dứt hợp đồng làm việc đối với viên chức cụ thể gồm những gì?**

Việc xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với viên chức theo hợp đồng làm việc sẽ theo quy định của pháp luật dành riêng cho nhóm đối tượng là Viên chức và theo Nghị định số 112/2020/NĐ-CP của Chính phủ về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức. Khi viên chức có một trong hành vi vi phạm tùy theo mức độ và quy định trong Nghị định xử phạt thì có thể bị xem xét áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật lao động tương ứng của hai nhóm cụ thể như sau:

- iii. Áp dụng đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý: a) Khiển trách; b) Cảnh cáo; hoặc c) Buộc thôi việc; và
- iv. Áp dụng đối với viên chức quản lý: a) Khiển trách; b) Cảnh cáo; c) Cách chức hoặc d) Buộc thôi việc.

Hình thức kỷ luật khiển trách sẽ áp dụng đối với những hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả ít nghiêm trọng, trừ các hành vi vi phạm mà theo quy định phải áp dụng hình thức kỷ luật cảnh cáo đối với viên chức.

Hình thức kỷ luật cảnh cáo áp dụng đối với viên chức được chia thành hai nhóm là viên chức và viên chức quản lý.

Hình thức kỷ luật buộc thôi việc áp dụng đối với viên chức.

Ngoài các hình thức kỷ luật lao động nêu trên, viên chức còn có thể bị hạn chế thực hiện các hoạt động nghề nghiệp theo quy định của pháp luật có liên quan.

Đối tượng viên chức được quy định và chịu sự ràng buộc của pháp luật riêng nhưng trên nguyên tắc vẫn phải đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho họ khi chấm dứt hợp đồng làm việc. Cụ thể, viên chức vẫn sẽ được thanh toán và hưởng các khoản trợ cấp tương ứng theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

Viên chức làm việc theo thời hạn của hợp đồng làm việc và là đối tượng tham gia của các loại bảo hiểm bắt buộc bao gồm: BHXH: (Điều 2 Luật BHXH), BHYT (Điều 6.1 Luật BHYT), và BHTN (Điều 43.1 Luật Việc Làm). Điều 45 Luật Viên chức 2010 (sửa đổi bởi Khoản 6 Điều 2 Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi 2019) quy định Viên chức được hưởng trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm hoặc chế độ BHTN theo quy định của pháp luật về lao động và pháp luật về bảo hiểm khi đơn vị sự nghiệp công lập đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc với viên chức, hết thời hạn của hợp đồng nhưng NSDLĐ không giao kết tiếp hợp đồng làm việc, viên chức đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc do ốm đau, bị tai nạn đã điều trị 06 tháng liên tục (báo trước ít nhất 03 ngày) hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng theo các trường hợp được quy định tại Điều 29.5 của Luật Viên Chức, bao gồm: i) Không được bố trí theo đúng vị trí việc làm, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng làm việc; ii) Không được trả lương đầy đủ hoặc không được trả lương đúng thời hạn theo hợp đồng làm việc; iii) Bị ngược đãi; bị cưỡng bức lao động; iv) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng; v) Viên chức nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở chữa bệnh; vi) Viên chức ốm đau hoặc bị tai nạn đã điều trị từ 03 tháng liên tục mà khả năng làm việc chưa hồi phục.

Tuy nhiên, theo Điều 45.2 Luật Viên Chức thì Viên chức không được hưởng trợ cấp thôi việc nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây: i) Bị buộc thôi việc; ii) Đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc mà vi phạm quy định thông báo trước tại các khoản 4, 5 và 6 Điều 29 của Luật Viên Chức; và iii) Chấm dứt hợp đồng làm việc khi có quyết định nghỉ hưu.

Như vậy, đơn vị sự nghiệp công lập sẽ có nghĩa vụ thanh toán cho NLD trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho viên chức đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên theo quy định tại các Điều 46 và 47 của BLLĐ 2019. Cho nên, thời gian tính trợ cấp thôi việc hay trợ cấp mất việc là tổng thời gian NLD đã

làm việc thực tế trừ đi khoảng thời gian viên chức đã tham gia BHTN, và thời gian làm việc đã được đơn vị chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

**Câu hỏi 5. HĐLĐ của người làm việc theo dự án mà khi kết thúc dự án, chủ dự án không thể giải quyết được việc làm cho những người làm việc thì sẽ được xử lý như thế nào?**

Trước hết, doanh nghiệp cần nhận định hợp đồng được thỏa thuận giữa doanh nghiệp và NLĐ nêu trên là HĐLĐ hay hợp đồng dân sự chẳng hạn như hợp đồng hợp đồng dịch vụ, hợp đồng hợp tác, v.v...

Theo quy định của BLLĐ 2019, HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong mối quan hệ lao động. Trong trường hợp các bên có 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 và giám sát của một bên thì cũng được xem như là HĐLĐ.

### **Trường hợp 1: Hợp đồng trên là HĐLĐ**

Theo quy định của pháp luật về lao động, có tất cả 13 trường hợp chấm dứt HĐLĐ giữa NSDLĐ và NLĐ. Trong đó, trường hợp “Đã hoàn thành công việc theo HĐLĐ” thuộc một trong 13 trường hợp nêu trên và đương nhiên sẽ là căn cứ pháp lý hợp pháp để chấm dứt HĐLĐ.<sup>16</sup> Tuy nhiên, NSDLĐ chỉ có thể áp dụng căn cứ này với điều kiện các bên đã xác định và thống nhất trước những công việc mà NLĐ phải hoàn thành theo thỏa thuận trong hợp đồng, do đó khi dự án kết thúc dẫn tới những công việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ được hoàn thành thì HĐLĐ cũng sẽ chấm dứt.

Tuy nhiên, nếu NSDLĐ không thể áp dụng căn cứ pháp lý nêu trên do HĐLĐ giữa NSDLĐ và NLĐ không có điều khoản xác

---

<sup>16</sup> Điều 34.2 Bộ luật Lao động 2019

định một cách rõ ràng về những công việc mà NLD phải hoàn thành thì NSDLĐ cũng có thể áp dụng lý do do thay đổi cơ cấu, công nghệ để chấm dứt HĐLĐ với NLD.<sup>17</sup> Cụ thể, những trường hợp sau đây sẽ được xem là thay đổi cơ cấu, công nghệ:

- i. Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động;
- ii. Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ; và
- iii. Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm.

Tùy thuộc vào nội dung của dự án đã kết thúc mà NSDLĐ sẽ xác định đây là thay đổi quy trình, công nghệ hay là thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm. Tuy nhiên, NSDLĐ cần lưu ý trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NLD thì NSDLĐ phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động. Nếu NSDLĐ không thể giải quyết được việc làm mà phải cho NLD thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm. Bên cạnh đó, việc cho thôi việc đối với NLD chỉ được tiến hành sau khi NSDLĐ đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLD tại cơ sở.

### **Trường hợp 2: Hợp đồng nêu trên không phải là HĐLĐ**

Rất nhiều NSDLĐ đã đề xuất ký các loại hợp đồng khác với NLD chẳng hạn như hợp đồng dịch vụ, hợp đồng cộng tác viên thay cho HĐLĐ nhằm mục đích tiết kiệm chi phí cho doanh nghiệp. Hai điều kiện then chốt để xác định một hợp đồng là HĐLĐ bao gồm: tính chất về việc làm có trả công, tiền lương và tính chất về sự quản lý, điều hành, giám sát. Do đó nếu hợp đồng thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLD không có hai tính chất vừa nêu thì rất có thể hợp đồng giữa hai bên không phải là HĐLĐ.

Nếu hợp đồng nêu trên là hợp đồng dịch vụ thì theo quy định, hợp đồng dịch vụ là sự thỏa thuận giữa các bên, theo đó bên cung ứng

---

<sup>17</sup> Điều 42 Bộ luật Lao động 2019.

dịch vụ thực hiện công việc cho bên sử dụng dịch vụ, bên sử dụng dịch vụ phải trả tiền dịch vụ cho bên cung ứng dịch vụ.<sup>18</sup> Tuy nhiên, NSDLĐ cần lưu ý đặc điểm bên cung ứng dịch vụ phải là thương nhân có đăng ký kinh doanh thì mới được phép thực hiện dưới hình thức là một hoạt động thương mại thay cho hình thức mối quan hệ lao động.<sup>19</sup>

Như vậy, nếu mối quan hệ trong hợp đồng giữa NSDLĐ và NLĐ nêu trên là mối quan hệ dân sự thì việc chấm dứt sẽ ít bị ràng buộc hơn so với mối quan hệ lao động. Chẳng hạn, với hợp đồng dịch vụ, NSDLĐ có thể đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong trường hợp việc tiếp tục thực hiện công việc không có lợi cho NSDLĐ chỉ với điều kiện phải báo cho bên cung ứng dịch vụ biết trước một thời gian hợp lý nào đó.<sup>20</sup>

#### **Câu hỏi 6. NSDLĐ có bắt buộc phải ký lại HĐLĐ trong trường hợp doanh nghiệp thay đổi NĐDTPL?**

Khi giao kết HĐLĐ, NSDLĐ và NLĐ sẽ cùng nhau đàm phán, thỏa thuận để ký thỏa thuận lao động giữa hai bên<sup>21</sup>. Đối với NSDLĐ là cá nhân, cá nhân này sẽ trực tiếp đứng ra giao kết HĐLĐ đối với NLĐ. Tuy nhiên, đối với NSDLĐ là doanh nghiệp, cơ quan hay tổ chức, với đặc điểm là một pháp nhân theo quy định của pháp luật nên sẽ không thể tự mình đứng ra giao kết HĐLĐ với NLĐ mà phải thông qua cơ chế đại diện. Người đại diện cho NSDLĐ sẽ đứng ra giao kết HĐLĐ. Theo quy định, các bên trong mối quan hệ lao động có quyền ký HĐLĐ mới theo một trong các trường hợp sau đây: (i) chấm dứt HĐLĐ; và (ii) sửa đổi, bổ sung HĐLĐ<sup>22</sup>.

Nếu doanh nghiệp có sự thay đổi tên doanh nghiệp cũng như các nội dung khác về đăng ký kinh doanh, NĐDTPL của doanh nghiệp phải thực hiện việc thông báo đến cơ quan đăng ký kinh

---

<sup>18</sup> Điều 513.1 Bộ luật Dân sự 2015

<sup>19</sup> Điều 2 Luật Thương mại 2005

<sup>20</sup> Điều 520.1 Bộ luật Dân sự 2015

<sup>21</sup> Điều 13 Bộ luật Lao động 2019

<sup>22</sup> Điều 33.2 Bộ luật Lao động 2019



doanh trước đó của doanh nghiệp<sup>23</sup>. Cơ quan đăng ký kinh doanh sẽ cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp mới đã được sửa đổi thông tin về NĐDTPL của doanh nghiệp. Tuy nhiên, theo quy định về các trường hợp chấm dứt HĐLĐ<sup>24</sup> thì lại không quy định về trường hợp thay đổi thông tin doanh nghiệp, cụ thể ở đây là NĐDTPL của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, pháp luật lao động quy định việc thay đổi NĐDTPL sẽ không thuộc một trong các trường hợp bắt buộc phải ký lại HĐLĐ mới. Chính vì vậy, khi các bên thỏa thuận sửa đổi, bổ sung HĐLĐ, việc giao kết HĐLĐ mới sẽ do các bên tự lựa chọn.

Như vậy, mặc dù doanh nghiệp có sự thay đổi NĐDTPL nhưng việc thực hiện các thỏa thuận theo HĐLĐ đã giao kết trước đó vẫn giữ nguyên hiệu lực. Vì thế, doanh nghiệp vẫn phải đảm bảo thực hiện và tuân thủ các thỏa thuận trong HĐLĐ được ký trước đó.

#### **Câu hỏi 7. HĐLĐ có bắt buộc ghi rõ chức danh của người ký đối với người đại diện cho NSDLĐ không?**

Khi giao kết HĐLĐ, NSDLĐ và NLĐ sẽ cùng nhau đàm phán, thỏa thuận để ký vào thỏa thuận lao động giữa các bên. NSDLĐ có thể là cá nhân hoặc pháp nhân. Đối với NSDLĐ là cá nhân thì chính cá nhân đó phải trực tiếp đứng ra giao kết HĐLĐ đối với NLĐ. Tuy nhiên, đối với NSDLĐ là doanh nghiệp, cơ quan hay tổ chức thì với đặc điểm là pháp nhân nên sẽ không thể tự mình đứng ra ký HĐLĐ với NLĐ mà phải thông qua cơ chế đại diện. Người đại diện cho NSDLĐ sẽ đứng ra để ký kết HĐLĐ.

Theo đó, người giao kết HĐLĐ bên phía NSDLĐ là người thuộc một trong các trường hợp sau đây: (i) NĐDTPL của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; (ii) người đứng đầu của cơ quan hay tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; (iii) người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác hay tổ

<sup>23</sup> Điều 30 Luật Doanh nghiệp 2020

<sup>24</sup> Điều 34 Bộ luật Lao động 2019

chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; và (iv) cá nhân trực tiếp sử dụng lao động<sup>25</sup>. Nếu được ủy quyền thì người được ủy quyền giao kết HĐLĐ không được ủy quyền lại cho người khác<sup>26</sup>.

Đối với NSDLĐ khi giao kết HĐLĐ thông qua người đại diện, pháp luật về lao động có quy định trong nội dung của HĐLĐ cần có thông tin về tên, địa chỉ của NSDLĐ và họ và tên, chức danh của người giao kết HĐLĐ bên phía NSDLĐ<sup>27</sup>. Như vậy, người đại diện (có thể là NĐDTPL hay đại diện theo ủy quyền) của doanh nghiệp khi đứng ra giao kết HĐLĐ với NLD cần phải lưu ý ghi rõ họ và tên và chức danh theo đúng quy định của pháp luật. Nếu sửa đổi, bổ sung HĐLĐ bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng hoặc giao kết HĐLĐ mới<sup>28</sup>, người đại diện của NSDLĐ cũng cần lưu ý ghi rõ họ và tên và chức danh của mình.

#### **Câu hỏi 8. Nơi ở hiện tại của NLD có phải là thông tin bắt buộc khi giao kết HĐLĐ hay không?**

Trong HĐLĐ, nơi cư trú của NLD là một trong những nội dung bắt buộc được ghi trong HĐLĐ<sup>29</sup> theo quy định. Tương tự, Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH cũng hướng dẫn về nội dung bắt buộc trong HĐLĐ, bao gồm địa chỉ nơi cư trú của người giao kết HĐLĐ bên phía NLD, và địa chỉ nơi cư trú của NĐDTPL của NLD chưa đủ 15 tuổi<sup>30</sup>. Hơn nữa, khi giao kết HĐLĐ, pháp luật về lao động cũng quy định NLD sẽ là người trực tiếp giao kết HĐLĐ<sup>31</sup>. Như vậy, có thể hiểu rằng NLD cũng chính là người đứng ra giao kết HĐLĐ và phải cung cấp đầy đủ thông tin về nơi ở hiện tại của mình trong HĐLĐ theo quy định của pháp luật.

Trong trường hợp công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm NLD từ đủ 18 tuổi trở lên có thể

---

<sup>25</sup> Điều 18.3 Bộ luật Lao động 2019

<sup>26</sup> Điều 18.5 Bộ luật Lao động 2019

<sup>27</sup> Điều 21.1.(a) Bộ luật Lao động 2019

<sup>28</sup> Điều 33.2 Bộ luật Lao động 2019

<sup>29</sup> Điều 21 Bộ luật Lao động 2019

<sup>30</sup> Điều 3.2(a) và 3.2.(c) Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH

<sup>31</sup> Điều 18.1 Bộ luật Lao động 2019

ủy quyền cho một NLD nào đó trong nhóm đứng ra giao kết HĐLĐ, nhưng vẫn phải đảm bảo HĐLĐ do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng NLD<sup>32</sup>.

Khi xác định nơi ở hiện tại, Luật Cư trú 2020 đã quy định nơi ở hiện tại là nơi thường trú hoặc nơi tạm trú mà công dân đang thường xuyên sinh sống; nếu không có nơi thường trú, nơi tạm trú thì nơi ở hiện tại là nơi công dân đang thực tế sinh sống<sup>33</sup>. Nơi thường trú được xác định là nơi công dân sinh sống lâu dài và đã được đăng ký thường trú<sup>34</sup>. Mặt khác, nơi tạm trú là nơi công dân sinh sống trong một khoảng thời gian nhất định nào đó ngoài nơi thường trú và đã được đăng ký tạm trú<sup>35</sup>. Theo đó, nơi ở hiện tại của NLD sẽ được xác định dựa theo nơi NLD thường trú hoặc đang tạm trú (nơi cư trú<sup>36</sup>), hoặc nơi NLD thực tế sinh sống nếu không đăng ký thường trú, tạm trú.

Do đó, khi giao kết HĐLĐ, NLD cần chú ý ghi thông tin về nơi ở hiện tại của mình (có thể cung cấp địa chỉ thường trú hoặc tạm trú hoặc nơi NLD đang sinh sống trên thực tế) bởi vì đây là những thông tin phải có trong HĐLĐ theo quy định của pháp luật lao động.

**Câu hỏi 9. HĐLĐ bị vô hiệu thì giải quyết thế nào? Cần làm gì nếu phải ký lại hợp đồng lao động mới nhưng một trong hai bên không đồng ý?**

Một HĐLĐ sẽ bị Tòa án tuyên vô hiệu toàn bộ khi: (i) toàn bộ nội dung của hợp đồng vi phạm pháp luật; (ii) người giao kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết HĐLĐ quy định tại khoản 1, Điều 15 BLLĐ; (iii) công việc đã giao kết trong HĐLĐ là công việc mà pháp luật cấm. Nếu một phần của hợp đồng vi phạm quy định của pháp luật nhưng lại không ảnh hưởng đến các phần còn lại của HĐLĐ thì chỉ phần đó

<sup>32</sup> Điều 18.2 Bộ luật Lao động 2019

<sup>33</sup> Điều 2.10 Luật Cư trú 2020

<sup>34</sup> Điều 2.8 Luật Cư trú 2020

<sup>35</sup> Điều 2.9 Luật Cư trú 2020

<sup>36</sup> Điều 11 Luật Cư trú 2020

của HĐLĐ là vô hiệu, phần còn lại vẫn tiếp tục có hiệu lực pháp luật., Thẩm phán phụ trách sẽ ra quyết định tuyên bố HĐLĐ vô hiệu và trong quyết định này, Tòa án phải giải quyết hậu quả pháp lý của việc tuyên bố HĐLĐ vô hiệu. Đối với những trường hợp vô hiệu khác nhau sẽ có cách giải quyết khác nhau, cụ thể như sau:

- i. Đối với trường hợp HĐLĐ vô hiệu từng phần<sup>37</sup>: Các bên sẽ tiến hành sửa đổi, bổ sung phần HĐLĐ bị tuyên bố vô hiệu cho phù hợp với quy định của pháp luật và TULĐTT của doanh nghiệp. Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên trong thời gian từ khi bắt đầu làm việc theo HĐLĐ bị tuyên bố vô hiệu từng phần cho đến khi HĐLĐ được sửa đổi, bổ sung sẽ được giải quyết theo TULĐTT đang áp dụng, trong trường hợp không có TULĐTT thì sẽ thực hiện theo quy định của pháp luật.
- ii. Đối với HĐLĐ vô hiệu toàn bộ do ký sai thẩm quyền<sup>38</sup>: các bên phải tiến hành ký lại HĐLĐ cho đúng với quy định của pháp luật. Nếu quyền và lợi ích của mỗi bên trong HĐLĐ không thấp hơn quy định của pháp luật và TULĐTT của NSDLĐ đang áp dụng thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của NLĐ sẽ được thực hiện theo nội dung HĐLĐ bị tuyên bố vô hiệu. Nếu nội dung về quyền và lợi ích của các bên không ảnh hưởng đến các nội dung khác của HĐLĐ thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của NLĐ sẽ được thực hiện như trường hợp được nêu tại khoản i bên trên.
- iii. Đối với HĐLĐ vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung của HĐLĐ vi phạm pháp luật hoặc công việc đã giao kết trong HĐLĐ là công việc mà pháp luật cấm<sup>39</sup>: Các bên sẽ tiến hành giao kết HĐLĐ mới sao cho phù hợp với quy định của pháp luật. Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của NLĐ kể từ khi bắt đầu làm việc theo HĐLĐ bị tuyên bố vô hiệu cho

---

<sup>37</sup> Điều 9.1 và 9.2 Nghị định 145/2020/NĐ-CP

<sup>38</sup> Điều 10.1 và 10.2 (a,b) Nghị định 145/2020/NĐ-CP

<sup>39</sup> Điều 11.1 và 11.2 Nghị định 145/2020/NĐ-CP

đến khi chấm dứt HĐLĐ sẽ được thực hiện như trường hợp được nêu tại khoản ii bên trên.

Tòa Án là cơ quan duy nhất có thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu<sup>40</sup>. Trong thời hạn kháng cáo, nếu không có bên nào kháng cáo thì quyết định của Tòa án sẽ có hiệu lực pháp luật và có giá trị thi hành. Khi đó, nếu một trong hai bên không kháng cáo và cũng không đồng ý sửa đổi, ký lại hay giao kết HĐLĐ mới theo quyết định mà Tòa án đã ban hành thì bên còn lại sẽ có quyền nộp đơn yêu cầu đến cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền để yêu cầu hỗ trợ thi hành quyết định của Tòa án nhằm đảm bảo quyền lợi chính đáng của mình.

Tuy nhiên, trong trường hợp quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật nhưng các bên cùng đồng thuận không muốn sửa đổi nội dung hoặc ký lại hay giao kết HĐLĐ mới thì các bên có thể thỏa thuận ghi nhận sự việc này bằng văn bản và thông báo cho cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền. Thủ trưởng cơ quan thi hành án dân sự sẽ ra quyết định đình chỉ thi hành án theo quy định của pháp luật về thi hành án dân sự. Khi đó, các bên sẽ thực hiện việc chấm dứt HĐLĐ và quyền, nghĩa vụ và lợi ích của NLD kể từ thời điểm bắt đầu làm việc theo HĐLĐ bị tuyên vô hiệu sẽ được thực hiện theo quy định của pháp luật, đồng thời NSDLĐ sẽ phải giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc cho NLD theo luật định.

Như vậy, đối với HĐLĐ đã bị Tòa án tuyên bố vô hiệu, NSDLĐ và NLD có thể bàn bạc, thương lượng để quyết định việc có ký lại HĐLĐ hay không. Trong trường hợp các bên không đạt được sự đồng thuận trong việc xử lý HĐLĐ vô hiệu thì có thể nộp đơn yêu cầu cơ quan Thi hành án tiến hành làm việc để đảm bảo việc thực thi phán quyết của Tòa án.

#### **Câu hỏi 10. NSDLĐ ký bằng lương hay HĐLĐ bằng chữ ký scan thì có giá trị pháp lý hay không khi giao kết HĐLĐ?**

---

<sup>40</sup> Điều 50 Bộ luật Lao động 2019

BLLĐ 2019 công nhận giá trị pháp lý của HĐLĐ thông qua việc giao kết bằng phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu giữa NSDLĐ và NLĐ. Tuy nhiên, trong môi quan hệ lao động thì vẫn tồn tại nhiều loại văn bản khác mà cũng cần đến chữ ký và liệu việc ký các văn bản nêu trên bằng phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu có được pháp luật thừa nhận và thay thế cho phương thức ký trực tiếp.

Khi nhắc đến chữ ký điện tử dùng để giao kết, đa phần mọi người đều nhầm lẫn chữ ký điện tử là chữ ký số. Tuy nhiên, hai khái niệm này lại được quy định một cách độc lập và được hiểu rằng chữ ký số là tập hợp con và đồng thời là một dạng của chữ ký điện tử<sup>41</sup>. Để xem xét về giá trị pháp lý của chữ ký điện tử, quy định của pháp luật có liên quan đòi hỏi phải thỏa mãn các điều kiện về khả năng định danh và mức độ tin cậy, cụ thể đó là: (i) phương pháp tạo chữ ký điện tử cho phép xác minh được người ký và chứng tỏ được sự chấp thuận của người ký đối với nội dung của hợp đồng; và (ii) phương pháp tạo chữ ký điện tử là đủ tin cậy và phù hợp với mục đích mà hợp đồng được tạo ra và gửi đi<sup>42</sup>. Luật Giao dịch điện tử 2005 quy định chữ ký điện tử có thể được tạo lập dưới dạng từ, chữ, số, ký hiệu, âm thanh hoặc các hình thức khác bằng phương tiện điện tử<sup>43</sup>. Theo quy định về chữ ký số, ở Việt Nam chỉ mới công nhận hiệu lực của các giao dịch mà được các bên giao kết ký bằng chữ ký số an toàn là có giá trị pháp lý<sup>44</sup>. Các dạng chữ ký khác vẫn chưa được ghi nhận trong bất kỳ văn bản pháp luật cụ thể nào cho nên sẽ rất khó để kết luận liệu rằng các dạng khác ngoài chữ ký số sẽ có giá trị pháp lý hay không. Như vậy, việc ký bằng chữ ký điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu điện tử lúc này vẫn đáp ứng đủ giá trị pháp lý và do đó sẽ được pháp luật công nhận. Tuy nhiên, các dạng chữ ký khác vẫn được pháp luật công nhận nếu thỏa các điều kiện về khả năng định danh và mức độ tin cậy.

---

<sup>41</sup> Khoản 6 Điều 3 Nghị định 130/2018/NĐ-CP

<sup>42</sup> Điều 24.1 Luật Giao dịch điện tử 2005

<sup>43</sup> Điều 21.1 Luật Giao dịch điện tử 2005

<sup>44</sup> Điều 9 Nghị định 130/2018/NĐ-CP

Ngoài ra, khi xem xét các giao dịch phát sinh trong quan hệ lao động của doanh nghiệp nói chung, thường sẽ chia thành hai dạng là các giao dịch nội bộ và các giao dịch văn bản ra bên ngoài phạm vi của doanh nghiệp. Trong đó, không còn quy định về việc khi xây dựng thang lương, bảng lương thì NSDLĐ phải gửi thang lương, bảng lương đến cơ quan quản lý Nhà nước về lao động nữa. Tuy nhiên, việc xây dựng thang lương, bảng lương vẫn phải được thực hiện với sự tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ nếu có thành lập tổ chức đại diện NLĐ tại doanh nghiệp. Thêm vào đó, khi việc xây dựng thang lương, bảng lương hoàn thành, NSDLĐ phải công bố công khai rộng rãi tại nơi làm việc cho NLĐ biết trước khi thực hiện<sup>45</sup>. Do đó, có thể xem thang lương, bảng lương là một trong các văn bản nội bộ trong mối quan hệ lao động và doanh nghiệp có thể chủ động trong việc ký kết dưới hình thức thủ tục tinh gọn để thuận tiện cho hoạt động của doanh nghiệp.

Vậy để ký thang lương, bảng lương thì doanh nghiệp có thể ký bằng chữ ký scan có được pháp luật công nhận không? căn cứ vào các phân tích nêu trên, thì việc doanh nghiệp ký bằng chữ ký scan sẽ được pháp luật công nhận nếu tuân thủ các quy định về: (i) tuân thủ quy trình ký và ban hành xây dựng thang lương, bảng lương theo quy định pháp luật lao động về thủ tục tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ; (ii) có quy trình, quy chế về công khai giá trị về sử dụng các dạng chữ ký khác nhau trong doanh nghiệp và đã công bố, công khai cho NLĐ biết, và (iii) khi ban hành phải được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện.

Việc chuyển đổi số đối với các quy trình hoạt động của doanh nghiệp ở Việt Nam được Nhà nước khuyến khích và đẩy mạnh, bên cạnh vẫn tồn tại những thử thách nhất định. Để doanh nghiệp có thể làm được điều đó, ngoài việc các bên giao kết và xác lập các giao dịch nói chung, cũng cần có sự thay đổi về thói quen, thủ tục đăng ký và quy trình sử dụng chữ ký điện tử, và đặc biệt là

---

<sup>45</sup> Điều 93.3 Bộ luật Lao động 2019

chữ ký số cần được tinh gọn hơn nhưng vẫn đáp ứng được nhu cầu bảo mật, tính xác thực. Đây còn là cơ hội cho các doanh nghiệp khởi nghiệp nắm bắt để tìm ra đáp án cho bài toán này, việc tìm ra giải pháp sẽ làm cho NSDLĐ có thể xóa bỏ rào cản an toàn bảo vệ mối quan hệ lao động truyền thống là không hề đơn giản bởi vì việc từ bỏ một thói quen đã tồn tại từ lâu chưa bao giờ là một điều dễ dàng .

**Câu hỏi 11. HĐLĐ tại Việt Nam nhưng lại ghi ngôn ngữ bằng tiếng nước ngoài thì có được không? HĐLĐ song ngữ có giá trị pháp lý như thế nào?**

HĐLĐ từ lâu đã được xem là khế ước ghi nhận những thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, các điều kiện lao động cũng như quyền và nghĩa vụ của các bên trong mối quan hệ lao động<sup>46</sup>. Nhà nước tôn trọng, xây dựng, quản lý các mối quan hệ lao động dựa trên những nguyên tắc được quy định rõ ràng và nhất quán và trong đó, Nhà nước luôn tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo việc làm và thu hút nguồn lao động từ nhiều nơi. Điều này góp phần làm đa dạng trong văn hóa, ngôn ngữ trong mối quan hệ hợp đồng.

Về nguyên tắc giao kết và xác lập hợp đồng nói chung và HĐLĐ nói riêng là sự thỏa thuận một cách tự nguyện của các bên<sup>47</sup> và không được vi phạm các điều cấm của pháp luật. Cho nên, BLLĐ 2019 hay BLDS 2015 không quy định một cách cụ thể việc không công nhận giá trị pháp lý của HĐLĐ trong trường hợp các bên sử dụng ngôn ngữ khác với tiếng Việt để giao kết. Vì vậy việc lựa chọn ngôn ngữ trừ trường hợp pháp luật chuyên ngành không có quy định bắt buộc về ngôn ngữ hợp đồng phải được lập bằng tiếng Việt thì các bên hoàn toàn có thể sử dụng một ngôn ngữ khác là tiếng nước ngoài để giao kết và thực hiện.

Tuy nhiên, NSDLĐ và NLĐ cũng cần lưu ý rằng, do mối quan hệ lao động được xác lập tại Việt Nam, ngôn ngữ của HĐLĐ nên được thể hiện ít nhất là bằng tiếng Việt hoặc ít nhất là song ngữ

<sup>46</sup> Điều 13.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>47</sup> Điều 15 Bộ luật Lao động 2019



có bao gồm tiếng Việt, vì ngoài việc ghi nhận quyền lợi và nghĩa vụ của các bên, HĐLĐ còn được dùng làm cơ sở để đăng ký, kê khai và đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật về bảo hiểm, cũng như khấu trừ thuế thu nhập cá nhân tại các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Do đó, HĐLĐ sẽ có thể được các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền yêu cầu cung cấp khi làm việc với họ và cũng để tránh những rắc rối trong việc giải thích hợp đồng và thuận tiện trong làm việc với các cơ quan Nhà nước nêu trên thì ngôn ngữ tiếng Việt là cơ sở để áp dụng.

Về giá trị pháp lý của HĐLĐ song ngữ, do pháp luật về lao động tại Việt Nam không có bất kỳ quy định nào ràng buộc các chủ thể ký kết về ngôn ngữ của HĐLĐ, nên có thể hiểu rằng HĐLĐ song ngữ vẫn có giá trị pháp lý đầy đủ và tương tự như HĐLĐ giao kết bằng tiếng Việt. Do đó, các bên trong HĐLĐ cần lưu ý đến việc thỏa thuận về ngôn ngữ được ưu tiên để giải thích HĐLĐ khi có sự hiểu khác nhau giữa hai ngôn ngữ. Tuy nhiên, các bên trong mối quan hệ lao động cũng cần chú ý rằng trong quá trình tố tụng nếu có phát sinh tranh chấp về HĐLĐ, cụ thể, BLTTDS 2015 có quy định rằng tiếng nói, chữ viết dùng trong tố tụng dân sự là tiếng Việt. Những người tham gia tố tụng dân sự có quyền dùng tiếng nói và chữ viết của dân tộc mình, trong trường hợp này cần phải có người phiên dịch ngôn ngữ đó sang tiếng Việt<sup>48</sup>. Như vậy, nếu HĐLĐ được nộp cho Tòa án để làm chứng cứ, thì HĐLĐ song ngữ ngoài việc phải được công chứng, chứng thực theo quy định<sup>49</sup> thì cũng cần phải xem xét đến thỏa thuận lựa chọn ngôn ngữ để giải thích HĐLĐ đã được các bên lựa chọn. Nếu việc thỏa thuận lựa chọn ngôn ngữ của hợp đồng song ngữ nói trên không phải là tiếng Việt, mà các bên trong tranh chấp có quan điểm khác nhau về việc giải thích hợp đồng thì Tòa án sẽ yêu cầu một bên thứ ba thực hiện việc dịch lại nội dung hợp đồng sang tiếng Việt để giải quyết vụ việc.

---

<sup>48</sup> Điều 20 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015

<sup>49</sup> Điều 96.3 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015

## Câu hỏi 12. NSDLĐ có được quyền chấm dứt HĐLĐ với NLĐ nữ mang thai khi hết hạn không?

Theo quy định của BLLĐ 2019, HĐLĐ sẽ đương nhiên chấm dứt khi HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn nếu các bên không có thỏa thuận và nhu cầu tiếp tục duy trì mối quan hệ lao động<sup>50</sup>, trừ trường hợp NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ, pháp luật lao động bắt buộc phải gia hạn HĐLĐ đã giao kết cho đến hết nhiệm kỳ<sup>51</sup>. Ngoài ra, BLLĐ 2019 cũng có quy định về trách nhiệm của NSDLĐ trong việc ưu tiên giao kết HĐLĐ mới với NLĐ nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng khi HĐLĐ hết hạn<sup>52</sup>. Tuy nhiên, cần phải hiểu rằng pháp luật về lao động chỉ đề cao việc NSDLĐ “ưu tiên” thỏa thuận với NLĐ nữ mang thai hoặc đang nghỉ thai sản trong việc giao kết HĐLĐ mới, chứ không “bắt buộc” các bên phải tiếp tục mối quan hệ lao động bằng việc giao kết HĐLĐ mới. Như vậy, nếu NLĐ nữ đang mang thai hoặc đang nghỉ thai sản không phải là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ của mình, khi HĐLĐ hết hạn và các bên không có nhu cầu tiếp tục giao kết HĐLĐ mới, HĐLĐ hết hạn sẽ đương nhiên chấm dứt.

Doanh nghiệp cũng cần lưu ý rằng, mặc dù được xem là trường hợp chấm dứt HĐLĐ hợp pháp, để đảm bảo việc chấm dứt HĐLĐ do hết hạn đúng quy định của pháp luật về lao động, NSDLĐ phải gửi thông báo bằng văn bản cho NLĐ nữ đang mang thai hoặc nghỉ thai sản đó biết về việc chấm dứt HĐLĐ khi HĐLĐ hết hạn<sup>53</sup>. Nội dung của thông báo cần nêu rõ HĐLĐ sẽ chấm dứt vào ngày HĐLĐ hết hạn, và NSDLĐ không có nhu cầu tái ký HĐLĐ với NLĐ đó. Bên cạnh đó, NSDLĐ cũng phải thanh toán tất cả các khoản có liên quan đến quyền lợi của NLĐ trong vòng 14 ngày kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ (hoặc có thể kéo dài hơn nhưng không được quá 30 ngày trong một số trường hợp mà pháp luật

<sup>50</sup> Điều 34.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>51</sup> Điều 177.4 Bộ luật Lao động 2019

<sup>52</sup> Điều 137.3 Bộ luật Lao động 2019

<sup>53</sup> Điều 45.1 Bộ luật Lao động 2019

về lao động cho phép)<sup>54</sup>. Sau cùng, NSDLĐ phải hoàn thành thủ tục xác nhận và hoàn trả cho NLĐ sổ BHXH: và các giấy tờ khác mà NSDLĐ đang nắm giữ của NLĐ (nếu có).

**Câu hỏi 13. NLĐ tiếp tục đi làm sau khi hết thời gian thử việc nhưng vì lý do bất khả kháng mà NSDLĐ chưa thể ký HĐLĐ có được tính là có HĐLĐ xác định thời hạn không?**

Theo quy định của BLLĐ 2019, sau khi kết thúc thời gian thử việc, NSDLĐ có nghĩa vụ thông báo kết quả thử việc cho NLĐ. Nếu việc thử việc đạt yêu cầu thì NSDLĐ sẽ tiếp tục thực hiện theo HĐLĐ đã giao kết nếu thỏa thuận về nội dung thử việc được ghi luôn trong HĐLĐ hoặc phải giao kết HĐLĐ mới với NLĐ nếu các bên chỉ giao kết hợp đồng thử việc<sup>55</sup>. Như vậy, sau khi kết thúc thời gian thử việc thì dù cho NSDLĐ có thông báo cho NLĐ về kết quả thử việc đã đạt yêu cầu hoặc không có thông báo vì bất kỳ lý do gì, và NLĐ vẫn tiếp tục làm việc theo hợp đồng thử việc mà NSDLĐ không có bất kỳ sự phản đối nào, thì NLĐ sẽ đương nhiên trở thành NLĐ chính thức theo mối quan hệ lao động của HĐLĐ. Tuy nhiên, nếu hợp đồng thử việc không ghi nhận rõ sau khi thử việc kết thúc là HĐLĐ xác định thời hạn hay HĐLĐ không xác định thời hạn, thì các bên sẽ không có đủ cơ sở pháp lý để xác lập mối quan hệ lao động. Bởi lẽ, thời hạn hợp đồng là nội dung cơ bản mà pháp luật quy định phải có trong HĐLĐ<sup>56</sup>. Vì vậy, vấn đề cần làm rõ là trong trường hợp này thì sẽ xem xét lại ý chí của các bên để đánh giá liệu NSDLĐ và NLĐ có mong muốn tiếp tục mối quan hệ lao động nêu trên hay không và xác lập thời hạn hợp đồng ra sao để từ đó có cơ sở pháp lý để xác định loại hợp đồng là HĐLĐ xác định thời hạn hoặc HĐLĐ không xác định thời hạn. Trong trường hợp một trong các bên không mong muốn tiếp tục xác lập tiếp tục thì các bên sẽ thực

<sup>54</sup> Điều 48.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>55</sup> Điều 27.1, Bộ luật Lao động 2019

<sup>56</sup> Điều 21.1 (d) Bộ luật Lao động 2019

hiện các quyền và nghĩa vụ để chấm dứt đối với hợp đồng thử việc đã giao kết.

Cũng cần lưu ý, quy định của pháp luật không có quy định nào về thời hạn bắt buộc giao kết HĐLĐ sau khi kết thúc thử việc, cũng như loại HĐLĐ phải giao kết mà do các bên tự thỏa thuận tùy thuộc vào tính chất của công việc và nhu cầu của nhau. NSDLĐ sẽ có thể bị phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với hành vi không thông báo kết quả thử việc cho NLĐ theo quy định<sup>57</sup>; và NSDLĐ bị phạt tiền từ 4.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với hành vi không giao kết HĐLĐ với NLĐ khi thử việc đạt yêu cầu đối với trường hợp các bên có giao kết hợp đồng thử việc<sup>58</sup>.

**Câu hỏi 14. NSDLĐ có thể ký loại HĐLĐ nào với NLĐ nếu NLĐ chỉ làm việc 14 ngày/tháng?**

#### **Giao kết HĐLĐ với NLĐ chỉ làm việc 14 ngày/tháng**

Theo quy định của pháp luật về lao động, NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận trong HĐLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động cũng như quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong mối quan hệ lao động. Trong đó, thời giờ làm việc là một trong những nội dung chủ yếu phải được ghi trong HĐLĐ<sup>59</sup>. Hiện nay, BLLĐ chỉ quy định về thời giờ làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần (thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần<sup>60</sup>). Đối với trường hợp NLĐ chỉ làm việc 14 ngày/tháng, NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận về thời giờ làm việc là 14 ngày/tháng nhưng phải đảm bảo tuân thủ về thời giờ làm việc tối đa trong 01 ngày là 08 giờ và 01 tuần không quá 48 giờ.

Như vậy, loại HĐLĐ mà NSDLĐ phải giao kết với NLĐ làm việc 14 ngày/tháng sẽ được áp dụng theo quy định về loại HĐLĐ theo

<sup>57</sup> Điều 10.1 (b) Nghị định 12/2022/NĐ-CP

<sup>58</sup> Điều 10.2 (d), Nghị định 12/2022/NĐ-CP

<sup>59</sup> Điều 21.1.g Bộ luật Lao động 2019

<sup>60</sup> Điều 105.1 Bộ luật Lao động 2019

pháp luật về lao động, đó là HĐLĐ không xác định thời hạn và HĐLĐ xác định thời hạn với thời gian không quá 36 tháng. Khi giao kết HĐLĐ theo một trong hai loại nêu trên, NSDLĐ cần lưu ý là các bên chỉ được giao kết tối đa 02 lần đối với HĐLĐ xác định thời hạn, sau đó nếu NLĐ tiếp tục làm việc thì các bên phải ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn.

Các doanh nghiệp cũng cần cẩn trọng trong việc giao kết các loại hợp đồng cộng tác viên, hợp đồng dịch vụ cá nhân có thời gian làm việc chỉ 14 ngày/tháng với mỗi quan hệ có tính chất tương tự như mỗi quan hệ lao động. Nếu các bên thỏa thuận gọi HĐLĐ bằng một tên gọi khác ví dụ như hợp đồng cộng tác viên, hợp đồng dịch vụ cá nhân nhưng trong thỏa thuận có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành và giám sát của một bên thì hợp đồng đó vẫn được xem là HĐLĐ. Khi đó, NSDLĐ và NLĐ phải tuân thủ các quy định về việc tham gia các loại bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật về bảo hiểm và thuế thu nhập cá nhân của NLĐ.

### **NLĐ làm việc theo HĐLĐ làm việc 14 ngày/tháng có tham gia các loại bảo hiểm bắt buộc không?**

Theo quy định tại Luật BHXH, Luật BHYT và Luật Việc làm, NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn và HĐLĐ xác định thời hạn sẽ thuộc đối tượng phải tham gia BHXH, BHYT và BHTN bắt buộc<sup>61</sup>. Đồng thời, BHXH, BHYT và BHTN bắt buộc là một trong những nội dung chủ yếu phải được thỏa thuận trong HĐLĐ. Do đó, nếu NSDLĐ giao kết HĐLĐ với NLĐ chỉ làm việc 14 ngày/tháng thì phải đóng BHXH, BHYT và BHTN bắt buộc cho NLĐ đó.

---

<sup>61</sup> Điều 2.1.a Luật Bảo hiểm xã hội 2014

Điều 12.1.a Luật Bảo hiểm y tế 2008 được sửa đổi, bổ sung bởi Điều 1.1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm y tế số 25/2008/QH12 năm 2014

Điều 43.1.a và Điều 43.1.b Luật Việc làm 2013

**Câu hỏi 15.** Nếu thời gian làm việc của NLD trong một tháng bao gồm thời gian thử việc và thời gian làm việc chính thức, việc tham gia BHXH bắt buộc của NLD và NSDLĐ sẽ được thực hiện như thế nào?

**1. Nếu thời gian làm việc của NLD trong một tháng bao gồm thời gian thử việc và thời gian làm việc chính thức, việc tham gia BHXH bắt buộc của NLD và NSDLĐ sẽ được thực hiện như thế nào?**

Theo Điều 85.3 Luật BHXH: và Điều 42.4 của Quyết định 595/QĐ-BLĐTBXH, NLD không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong 01 tháng sẽ không đóng BHXH của tháng đó; và thời gian nêu trên sẽ không được tính để hưởng BHXH.

Như vậy, nếu trong tháng vừa có thời gian thử việc vừa có thời gian làm việc chính thức theo HĐLĐ, mà tổng số thời gian không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì sẽ không phải đóng BHXH của tháng đó.

Suy luận từ quy định nêu trên, NLD nào thử việc không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc thì thời gian thử việc sẽ không được tính vào thời gian được hưởng BHXH. Từ đó, trừ khi có thỏa thuận về việc tham gia BHXH bắt buộc trong khoản thời gian thử việc, tiền lương thử việc sẽ không được xem là tiền lương làm căn cứ đóng BHXH. Có thể thấy rằng, để tính số ngày trong tháng làm cơ sở để xác định xem NLD có phải tham gia BHXH bắt buộc trong tháng đó hay không, thời gian thử việc sẽ được tính vào thời gian không làm việc và không hưởng lương (theo HĐLĐ); nếu tổng thời gian này từ 14 ngày trở lên trong tháng thì NLD sẽ không phải đóng BHXH cho tháng đó.

**2. NSDLĐ có phải trả khoản tiền tương đương với mức đóng BHXH, BHTN, BHYT bắt buộc cho NLD không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc theo Điều 168.3 Bộ luật Lao động 2019?**

Căn cứ Điều 168.3 BLLĐ, đối với NLĐ không thuộc đối tượng tham gia BHXH, BHYT và BHTN bắt buộc thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho NLĐ tương đương với mức NSDLĐ phải đóng BHXH, BHYT, BHTN bắt buộc cho NLĐ theo quy định của pháp luật về BHXH, BHYT và BHTN. Trong khi đó, NLĐ thử việc lại không thuộc đối tượng đóng 03 loại bảo hiểm bắt buộc vừa nêu. Vì thế, có thể suy luận rằng, NLĐ thử việc sẽ được chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương tương đương với tỷ lệ phần trăm NSDLĐ phải đóng các loại bảo hiểm bắt buộc cho NLĐ.

Tuy nhiên, các doanh nghiệp và cơ quan Nhà nước về lao động có thẩm quyền vẫn có các cách giải thích khác về vấn đề này. Có ý kiến cho rằng quy định về nghĩa vụ của NSDLĐ phải trả một khoản tiền tương đương nêu trên chỉ áp dụng với NLĐ chính thức (có giao kết HĐLĐ) không thuộc đối tượng tham gia các loại bảo hiểm bắt buộc. Bên cạnh đó, dựa vào định nghĩa được quy định trong BLLĐ 2012, NLĐ là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo HĐLĐ, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ; nên NLĐ thử việc chưa thuộc định nghĩa NLĐ tại bộ luật này. Một ý kiến khác thì cho rằng, vì nội dung của thỏa thuận thử việc không bao gồm điều khoản về BHXH, BHYT, và BHTN bắt buộc nên NSDLĐ cũng không có nghĩa vụ phải thanh toán. Trên thực tế, nhiều doanh nghiệp và ngay cả một số chuyên viên tại các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền tại địa phương vẫn giữ quan điểm này và không trả số tiền nêu trên cho NLĐ thử việc.

Tuy nhiên, theo khái niệm mới về NLĐ tại Điều 3.1 BLLĐ 2019, NLĐ là người làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, giám sát và điều hành của NSDLĐ. Điều này có nghĩa rằng NLĐ thử việc cũng nằm trong định nghĩa là NLĐ của BLLĐ 2019. NLĐ thử việc vì thế được xem là NLĐ không thuộc đối tượng tham gia BHXH, BHYT và BHTN bắt buộc nếu họ làm việc dưới hình thức hợp đồng thử việc mà không gộp chung với HĐLĐ. Ngoài tiền lương thử việc đã được thỏa thuận thì NSDLĐ còn có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với

kỳ trả lương một khoản tiền cho NLD tương đương với mức NSDLĐ đóng BHXH, BHYT và BHTN bắt buộc cho NLD.

**Câu hỏi 16. Các hình thức giao kết HĐLĐ điện tử qua trao đổi email có giá trị pháp lý và được pháp luật công nhận không?**

Khi xem xét quy định đối với hình thức HĐLĐ được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu được pháp luật thừa nhận có giá trị như HĐLĐ được lập bằng văn bản khi tuân thủ quy định của pháp luật về giao dịch điện tử<sup>62</sup>. Theo Điều 11 Luật Giao dịch điện tử 2005, thông tin trong thông điệp dữ liệu được pháp luật công nhận về toàn vẹn giá trị pháp lý dù cho thông tin đó được thể hiện dưới dạng thông điệp dữ liệu dưới các hình thức trao đổi dữ liệu điện tử, chứng từ điện tử, thư điện tử, điện tín, điện báo, fax hay các hình thức tương tự khác<sup>63</sup>. Như vậy, HĐLĐ điện tử thông qua trao đổi email có đầy đủ giá trị pháp lý và được pháp luật công nhận. Tuy nhiên, để HĐLĐ điện tử qua trao đổi email có giá trị như văn bản thì khi được yêu cầu cung cấp thông tin đối với HĐLĐ điện tử nêu trên, NSDLĐ phải trích xuất và thể hiện được thông tin và nội dung bằng văn bản cho người yêu cầu thì khi đó, thông điệp dữ liệu điện tử là HĐLĐ điện tử mới được xem là có giá trị như văn bản. Vì vậy, thông điệp dữ liệu chỉ được xem là có giá trị như văn bản nếu thông tin chứa trong thông điệp dữ liệu đó có thể truy cập và sử dụng được để tham chiếu khi cần thiết.

Bên cạnh đó, Luật giao dịch điện tử cũng quy định về cách xác định HĐLĐ điện tử qua trao đổi email có giá trị như bản gốc<sup>64</sup> khi: (i) nội dung của HĐLĐ điện tử qua trao đổi email được bảo đảm toàn vẹn kể từ khi được soạn thảo lần đầu tiên từ người gửi và gửi đến những người nhận trong cùng một chuỗi sự kiện; (ii) nội dung của HĐLĐ điện tử qua trao đổi email được xem là toàn vẹn khi nội dung đó chưa bị thay đổi giữa người nhận và người gửi, trừ những thay đổi về hình thức phát sinh trong quá trình gửi

<sup>62</sup> Điều 14 Bộ luật Lao động 2019

<sup>63</sup> Điều 10 Luật Giao dịch điện tử 2005

<sup>64</sup> Điều 13 Luật Giao dịch điện tử 2005



email do việc sử dụng các nhà cung cấp để truy cập vào email khác nhau hay việc đọc email trên điện thoại, máy tính hoặc các thiết bị điện tử khác nhau; và (iii) nội dung của HĐLĐ điện tử qua trao đổi email có thể truy cập và sử dụng được dưới dạng văn bản hoàn chỉnh khi có yêu cầu trích xuất.

Trong quá trình giải quyết các tranh chấp lao động trên thực tế, việc thu thập các chứng cứ có liên quan đến HĐLĐ điện tử thông qua việc trao đổi email như là một chứng cứ thì ngoài việc thỏa mãn các yêu cầu về đặc điểm của chứng cứ theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, các HĐLĐ điện tử qua trao đổi email còn phải thỏa mãn về độ tin cậy của cách thức khởi tạo, lưu trữ hoặc truyền gửi các trao đổi email có liên quan đến HĐLĐ điện tử nói trên; cách thức bảo đảm và duy trì tính toàn vẹn của HĐLĐ điện tử qua trao đổi email; và cách thức xác định người gửi và các yếu tố phù hợp khác.

Như vậy, nếu muốn giao kết HĐLĐ điện tử với NLĐ thông qua trao đổi email thì doanh nghiệp cần lưu ý đến các vấn đề sau đây: (i) việc lưu trữ; (ii) việc trích xuất xem lại khi cần thiết; và (iii) việc lưu trữ quản lý trao đổi ngoài tính bảo mật còn phải xem xét đến tính minh bạch, hệ thống hóa, và toàn vẹn của nội dung trao đổi có liên quan đến HĐLĐ điện tử đối với NLĐ.

**Câu hỏi 17. NĐDTPL của doanh nghiệp thay mặt doanh nghiệp giao kết HĐLĐ với chính mình có hợp pháp hay không?**

Về phương diện pháp luật doanh nghiệp, điều 12.1 Luật Doanh nghiệp 2022 quy định rằng NĐDTPL là cá nhân đại diện cho doanh nghiệp thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh từ giao dịch của doanh nghiệp, đại diện cho doanh nghiệp với tư cách người yêu cầu giải quyết việc dân sự, nguyên đơn, bị đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trước Trọng tài, Tòa án và các quyền, nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

Trong khi đó, về phương diện pháp luật lao động, chủ thể giao kết HĐLĐ bao gồm NLĐ và NĐDTPL của phía NSDLĐ hoặc

người được ủy quyền theo quy định của pháp luật<sup>65</sup>. Tuy nhiên, điều 141.3 Bộ luật Dân sự 2015 lại quy định một cá nhân hay pháp nhân không được nhân danh người được đại diện để xác lập, thực hiện giao dịch dân sự với chính mình hoặc với bên thứ ba mà mình cũng là người đại diện của người đó, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác. Theo đó, giao kết HĐLĐ với NĐDTPL của chính doanh nghiệp cần lưu ý những vấn đề nào để việc giao kết HĐLĐ không bị xem là vô hiệu do vi phạm điều cấm của Bộ luật Dân sự nói trên.

Trên thực tế, nhiều người đã đánh đồng khái niệm NĐDTPL với các chức của danh của Người quản lý doanh nghiệp<sup>66</sup>. Trên phương diện quy định pháp luật doanh nghiệp, đối với loại hình công ty TNHH một thành viên, tùy vào cơ cấu tổ chức mà doanh nghiệp lựa chọn, NĐDTPL có thể hoặc là: (i) Chủ tịch Hội đồng thành viên; (ii) Chủ tịch công ty; hay (iii) Tổng giám đốc/giám đốc. Riêng đối với loại hình công ty TNHH hai thành viên trở lên, NĐDTPL có thể hoặc là: (i) Chủ tịch Hội đồng thành viên; (ii) Tổng giám đốc/Giám đốc. Còn đối với loại hình công ty cổ phần, NĐDTPL chỉ có thể hoặc là: (i) Chủ tịch Hội đồng quản trị; hay (ii) Tổng giám đốc/Giám đốc. Từ đó có thể thấy rằng, thuật ngữ NĐDTPL và các chức danh của Người quản lý doanh nghiệp là hoàn toàn khác nhau.

Như vậy, phụ thuộc vào từng chức danh mà NĐDTPL đảm nhiệm trong từng loại hình doanh nghiệp khác nhau như đã phân tích ở trên, hội đồng thành viên có quyền bầu, miễn nhiệm, bãi nhiệm Chủ tịch hội đồng thành viên; quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm, bãi nhiệm, giao kết HĐLĐ với Tổng giám đốc hay Giám đốc<sup>67</sup> Chủ tịch công ty là do chủ đầu tư bổ nhiệm<sup>68</sup>; và hội đồng quản trị sẽ có quyền bầu, miễn nhiệm, bãi nhiệm Chủ tịch hội đồng quản trị; quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm, bãi nhiệm, giao kết HĐLĐ Tổng giám đốc hay Giám đốc<sup>69</sup>. Theo đó, doanh nghiệp

---

<sup>65</sup> Điều 18.3 (a) BLLĐ 2019

<sup>66</sup> Điều 4.24 BLLĐ 2019

<sup>67</sup> Điều 55, 80 Luật Doanh nghiệp 2020

<sup>68</sup> Điều 81 Luật Doanh nghiệp 2020

<sup>69</sup> Điều 59, Điều 80 Luật Doanh nghiệp 2020

cần xác định chức danh của NĐDTPL để từ đó xác định thẩm quyền bầu, miễn nhiệm hay bãi nhiệm; hoặc quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm, bãi nhiệm hay giao kết HĐLĐ cho phù hợp với quy định của pháp luật.

**Câu hỏi 18. NLĐ làm việc theo chế độ HĐLĐ với thời gian ngắn khoảng 12 đến 13 ngày mỗi tháng với công việc không liên tục thì có thuộc đối tượng phải đóng BHXH bắt buộc không?**

Theo quy định của pháp luật về lao động, NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận về thời giờ làm việc từ 12 đến 13 ngày mỗi tháng trong HĐLĐ và đảm bảo thời giờ làm việc tối đa trong 01 ngày là 08 giờ và 01 tuần không quá 48 giờ. Theo đó, NLĐ làm việc từ 12 đến 13 ngày mỗi tháng với công việc không liên tục phải giao kết với NSDLĐ theo một trong hai loại HĐLĐ là HĐLĐ không xác định thời hạn và HĐLĐ xác định thời hạn với thời gian không quá 36 tháng. HĐLĐ phải có các nội dung chủ yếu quy định tại khoản 1, Điều 21 BLLĐ. Trong đó, phải có trong HĐLĐ.

**Luật BHXH:** quy định NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn và HĐLĐ xác định thời hạn thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc<sup>70</sup>. Tuy nhiên, tại khoản 3, Điều 85 Luật BHXH và khoản 4, Điều 42 Quyết định 595/QĐ-BHXH lại quy định NLĐ không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong một tháng thì không phải đóng BHXH của tháng đó. Thời gian nêu trên sẽ không được tính để hưởng BHXH, trừ trường hợp NLĐ nghỉ việc hưởng chế độ thai sản. Đối chiếu với quy định nêu trên, nếu trong một tháng mà NLĐ không làm việc và không hưởng lương từ 14 ngày trở lên thì NLĐ sẽ không thuộc đối tượng đóng BHXH của tháng đó. Do đó, NLĐ giao kết HĐLĐ với thời gian làm việc từ 12 đến 13 ngày mỗi tháng không phải tham gia BHXH bắt buộc.

Ngoài ra, nếu NLĐ làm công việc không liên tục cho NSDLĐ như trong trường hợp NLĐ giao kết cùng một lúc nhiều HĐLĐ với nhiều NSDLĐ khác nhau thì NLĐ chỉ tham gia đóng BHXH

<sup>70</sup> Điều 2.1.a Luật Bảo hiểm xã hội 2014

đối với HĐLĐ giao kết đầu tiên, những nơi khác sẽ không buộc phải tham gia<sup>71</sup>. Lưu ý, việc đóng BHXH đối với HĐLĐ nào thì phải đáp ứng điều kiện số ngày không làm việc và không hưởng lương trong tháng dưới 14 ngày.

**Câu hỏi 19. NLĐ có quyền đề nghị hoãn thực hiện HĐLĐ không và thời hạn tối đa tạm hoãn HĐLĐ sẽ là bao lâu?**

NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận tạm hoãn việc thực hiện HĐLĐ hoặc HĐLĐ có thể được tạm hoãn trong một số trường hợp được quy định tại BLLĐ 2019, bao gồm: (i) NLĐ thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ; (ii) NLĐ bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự; (iii) NLĐ phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc; (iv) NLĐ là nữ mang thai có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi; (v) NLĐ được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ; (vi) NLĐ được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu Nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp; (vii) NLĐ được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác; hoặc (viii) do các bên tự thỏa thuận.

Pháp luật về lao động hiện hành không có quy định cụ thể về trình tự, nội dung, thời gian, v.v... thực hiện việc tạm hoãn HĐLĐ, trừ quy định NLĐ nữ mang thai có xác nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng đến thai nhi, khi tạm hoãn thực hiện HĐLĐ thì phải thông báo cho NSDLĐ kèm theo xác nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền. Nói cách khác, pháp luật về lao động đề cao sự tự thỏa thuận của các bên trong việc hoãn thực hiện HĐLĐ cho nên nếu NLĐ có nhu cầu thì có thể

---

<sup>71</sup> Điều 85.4 Luật Bảo hiểm xã hội 2014

đưa ra đề nghị với NSDLĐ và cùng thỏa thuận với NSDLĐ về nội dung cũng như thời gian tạm hoãn việc thực hiện HĐLĐ.

Cần lưu ý rằng, nếu các bên không có thỏa thuận gì khác hoặc pháp luật không có quy định khác, trong thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ sẽ không được hưởng lương và quyền cũng như lợi ích đã giao kết trong HĐLĐ.

Ngoài ra, pháp luật về lao động cũng gián tiếp quy định rằng thời gian tạm hoãn HĐLĐ vẫn được tính vào thời gian thực hiện HĐLĐ đã ký. Điều này đồng nghĩa với việc nếu các bên không có thỏa thuận khác, thời gian tạm hoãn HĐLĐ sẽ được tính vào thời hạn HĐLĐ và mối quan hệ lao động của các bên cũng có thể bị đương nhiên chấm dứt trong thời gian tạm hoãn nếu HĐLĐ hết hạn trong thời gian đó. NSDLĐ và NLĐ cần chú ý đến vấn đề này để thỏa thuận thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ sao cho phù hợp với quy định của pháp luật về lao động cũng như phương án kế tiếp sau khi hết thời hạn tạm hoãn.

**Câu hỏi 20. Khi HĐLĐ kết thúc, NSDLĐ có thể chậm thanh toán lương và tiền hoa hồng cho NLĐ trong thời gian tối đa là bao lâu và NSDLĐ cần phải lưu ý những điều kiện gì?**

Theo quy định của pháp luật về lao động, khi HĐLĐ kết thúc, NSDLĐ có nghĩa vụ thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của NLĐ, không bắt buộc phải thanh toán ngay khi HĐLĐ kết thúc. Theo đó, các bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên trong thời hạn 14 ngày kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, trừ các trường hợp sau đây thì có thể kéo dài thời hạn nhưng cũng không được quá 30 ngày<sup>72</sup>:

- i. NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;
- ii. NSDLĐ thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;

---

<sup>72</sup> Điều 48.1 BLLĐ 2019

- iii. Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã; hay
- iv. Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.

Bên cạnh đó, theo quy định của pháp luật về lao động thì NSDLĐ phải trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng hạn cho NLD<sup>73</sup>. Trong các trường hợp bất khả kháng, NSDLĐ có thể chậm trả lương cho NLD nhưng cũng không được chậm quá 30 ngày. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, NSDLĐ thanh toán lương, tiền hoa hồng chậm hơn thời hạn mà pháp luật về lao động cho phép từ 15 ngày trở lên thì NSDLĐ phải đền bù cho NLD một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi NSDLĐ mở tài khoản trả lương cho NLD công bố tại thời điểm trả lương<sup>74</sup>.

Như vậy, pháp luật về lao động tuy không ràng buộc NSDLĐ phải thanh toán các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của NLD ngay tại thời điểm HĐLĐ chấm dứt nhưng vẫn đưa ra một khoảng thời gian nhất định để NSDLĐ có thể hoàn thành nghĩa vụ thanh toán của mình. NSDLĐ có thể chậm thanh toán lương và tiền hoa hồng cho NLD trong thời gian tối đa là 14 ngày và có thể kéo dài nhưng không được vượt quá 30 ngày đối với một số trường hợp cụ thể. Doanh nghiệp cần lưu ý, nếu trong thời hạn nêu trên mà không giải quyết vấn đề chậm thanh toán tiền lương thì NLD có quyền làm đơn gửi đến Phòng lao động Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp đăng ký trụ sở để được giải quyết hoặc khởi kiện lên Tòa án nhân dân cấp quận/huyện nơi doanh nghiệp đăng ký trụ sở để yêu cầu giải quyết.

**Câu hỏi 21.** NSDLĐ có được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLD bị tạm giam, tạm giữ không? Việc quy định quyền đơn phương chấm dứt

---

<sup>73</sup> Điều 94.1 BLLĐ 2019

<sup>74</sup> Điều 97.4 BLLĐ 2019

### HĐLĐ nêu trên trong nội quy lao động của doanh nghiệp có trái với quy định pháp luật hay không?

Theo quy định tại Điều 36 BLLĐ 2019, NSDLĐ chỉ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo trong một trong các trường hợp sau đây: (i) NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của NSDLĐ; (ii) NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục; (iii) do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc; (iv) NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ mà không có thỏa thuận nào khác; (v) NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu; (vi) NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên; và (vii) NLĐ cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ.

Như vậy, nếu NLĐ bị tạm giam, tạm giữ không thuộc các trường hợp NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ, việc quy định NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này trong nội quy lao động của doanh nghiệp sẽ được xem là trái với quy định của pháp luật về lao động.

Theo quy định của pháp luật về lao động, khi NLĐ bị tạm giữ, tạm giam, các bên có thể tạm hoãn thực hiện HĐLĐ<sup>75</sup>. Trong thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ cũng không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong HĐLĐ, trừ trường hợp

---

<sup>75</sup> Điều 30.1.(b), Bộ luật Lao động 2019

các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có liên quan có quy định khác.

NSDLĐ có thể xem xét các phương án chấm dứt HĐLĐ khác sao cho phù hợp với từng trường hợp thực tế và quy định của pháp luật về lao động.

**Câu hỏi 22. Doanh nghiệp cần phải làm gì để xử lý trường hợp NLĐ sử dụng bằng cấp giả để giao kết HĐLĐ?**

Sử dụng bằng cấp giả để giao kết HĐLĐ là một hành vi bị nghiêm cấm theo quy định của pháp luật về lao động. Theo đó, nghĩa vụ của NLĐ là phải cung cấp thông tin cho NSDLĐ về họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và các vấn đề khác có liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà NSDLĐ yêu cầu<sup>76</sup> một cách trung thực. Như vậy, việc sử dụng bằng cấp giả của NLĐ để giao kết HĐLĐ có thể được xem như việc cung cấp thông tin giả, thông tin sai lệch về trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề nghiệp NSDLĐ có hai phương án để xử lý vi phạm của NLĐ như sau:

*Thứ nhất*, về quyền của NSDLĐ trong trường hợp NLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo Điều 16.2 BLLĐ 2019 khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ, NSDLĐ trong trường hợp này sẽ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. Tuy nhiên, NSDLĐ cần lưu ý đến nghĩa vụ thông báo<sup>77</sup>, cụ thể:

- i. Ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn;
- ii. Ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;
- iii. Ít nhất 03 ngày làm việc đối với HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp NLĐ bị ốm đau,

---

<sup>76</sup> Điều 16.2 Bộ luật Lao động 2019

<sup>77</sup> Điều 36.2 Bộ luật Lao động 2019



tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với HĐLĐ không xác định thời hạn; hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; hoặc quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

- iv. Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định tại từng thời điểm của Chính phủ<sup>78</sup>.

Như vậy, NSDLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ khi phát hiện vi phạm như các trường hợp nêu trên.

*Thứ hai*, NSDLĐ có thể áp dụng xử lý KLLĐ<sup>79</sup> đối với NLĐ sử dụng bằng cấp giả. Việc xử lý KLLĐ đối với NLĐ sẽ căn cứ vào nội quy lao động của NSDLĐ nếu nội quy lao động có quy định về hành vi cung cấp bằng cấp giả, cung cấp thông tin không trung thực. Trong trường hợp này, NSDLĐ cần lưu ý các vấn đề sau đây:

- v. Về thời hiệu xử lý vi phạm kỷ luật lao động, NSDLĐ có 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm<sup>80</sup>. Như vậy, pháp luật về lao động quy định NSDLĐ chỉ có 06 tháng kể từ ngày NSDLĐ và NLĐ giao kết HĐLĐ để phát hiện và xử lý KLLĐ đối với việc NLĐ sử dụng bằng cấp giả. Hết thời hiệu nêu trên, việc áp dụng xử lý KLLĐ đối với NLĐ có thể sẽ gây rủi ro cho NSDLĐ khi quyết định xử lý KLLĐ có thể bị xem là trái pháp luật. Do đó, trong trường hợp hết thời hiệu 06 tháng, NSDLĐ nên áp dụng hình thức đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu không muốn NLĐ tiếp tục làm việc tại doanh nghiệp.
- vi. Về trình tự và thủ tục xử lý KLLĐ nếu vẫn còn thời hạn 06 tháng như đã phân tích phía trên, NSDLĐ có thể áp dụng các

---

<sup>78</sup> Điều 7 Nghị Định 145/2020/NĐ-CP

<sup>79</sup> Điều 6 Bộ luật Lao động 2019

<sup>80</sup> Điều 123 Bộ luật Lao động 2019

biện pháp KLLĐ, tuy nhiên cần tuân thủ các nguyên tắc và thủ tục cơ bản như sau:

- NSDLĐ cần chứng minh được lỗi của NLĐ, có sự tham gia của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở mà NLĐ đang bị xử lý kỷ luật là thành viên, NLĐ được có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện NLĐ bào chữa (nếu là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của NĐDTPL), việc xử lý KLLĐ phải được lập thành biên bản<sup>81</sup>.
- NSDLĐ cần lập biên bản vi phạm và thông báo đến NLĐ và tổ chức đại diện NLĐ, NĐDTPL<sup>82</sup>. NSDLĐ cần tiến hành thu thập chứng cứ chứng minh lỗi của NLĐ và tiến hành họp xử lý KLLĐ. Ít nhất 05 ngày trước ngày họp, NSDLĐ cần thông báo đầy đủ về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành họp đối với các bên có liên quan, nếu thành phần tham dự họp không xác nhận tham dự cuộc họp hoặc vắng mặt thì NSDLĐ vẫn tiến hành họp xử lý KLLĐ<sup>83</sup>.

Như vậy, trong các trường hợp vừa nêu thì NSDLĐ hoàn toàn có thể lựa chọn một trong hai hình thức nêu trên để áp dụng đối với NLĐ có hành vi sử dụng bằng cấp giả để giao kết HĐLĐ. Đối với những NLĐ được tuyển dụng dựa trên bằng cấp thông thường nắm giữ một vị trí công việc quan trọng và việc bổ sung bằng cấp là một yêu cầu bổ sung không đáng kể với năng lực làm việc thực tế của NLĐ đó. Hoặc, cũng có trường hợp NLĐ lại đang nắm giữ các bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ. Vì vậy, việc xem xét về cách thức xử lý đối với những NLĐ cần phải được cân nhắc và xem xét lựa chọn tiếp tục duy trì hay cần dứt khoát đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với những NLĐ này.

---

<sup>81</sup> Điều 122.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>82</sup> Điều 70.1 Nghị định 145/2020/NĐ-CP

<sup>83</sup> Điều 70.2 Nghị định 145/2020/NĐ-CP

**Câu hỏi 23.** NLD tự ý nghỉ việc 05 ngày liên tục hoặc không liên tục không có lý do chính đáng thì NSDLĐ sẽ đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay xử lý kỷ luật dưới hình thức sa thải?

NLD tự ý nghỉ việc 05 ngày mà không có lý do chính đáng có thể xảy ra một trong các trường hợp sau đây:

### **1. NLD tự ý nghỉ việc 05 ngày liên tục không có lý do**

Trường hợp này có thể có dẫn đến hai hệ quả pháp lý đó là: (i) NLD có thể bị xử lý kỷ luật sa thải; hoặc (ii) NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Cụ thể:

#### **i. NLD bị xử lý kỷ luật dưới hình thức sa thải**

Theo quy định của BLLĐ, khi NLD tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian tối đa là 30 ngày hoặc 20 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian tối đa 365 ngày kể từ ngày NLD đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng thì NSDLĐ có quyền áp dụng hình thức xử lý kỷ luật dưới hình thức sa thải đối với NLD đó.<sup>84</sup> Các 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 của doanh nghiệp.

Khi áp dụng bất kỳ hình thức xử lý KLLĐ nào, đặc biệt là đối với hình thức cao nhất là sa thải, NSDLĐ phải tuân thủ nghiêm ngặt các bước trong quy trình xử lý KLLĐ được quy định của pháp luật về lao động và nội quy lao động của doanh nghiệp.

#### **ii. NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ**

Cũng theo quy định của pháp luật về lao động, NSDLĐ cũng có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng trong 05 ngày làm

---

<sup>84</sup> Điều 125.4, Bộ luật Lao động 2019

việc liên tục trở lên<sup>85</sup> Trong trường hợp này, NSDLĐ không phải báo trước cho NLD biết về việc chấm dứt HĐLĐ vì không cần thiết<sup>86</sup> nhưng phải ra thông báo bằng văn bản cho NLD về việc chấm dứt HĐLĐ.<sup>87</sup> Tuy nhiên, trên thực tế, nếu NLD đã tự ý bỏ việc nhiều ngày thì NSDLĐ sẽ khó có thể liên lạc được với NLD qua điện thoại, địa chỉ chỗ ở của NLD, v.v... . Chính vì vậy, việc gửi thông báo trong trường hợp này thường không có tính khả thi và gây tổn kém cho NSDLĐ, nên NSDLĐ có thể cân nhắc lựa chọn phương án giải quyết hợp lý để tránh rủi ro về mặt pháp lý sau này.

## **2. NLD tự ý nghỉ việc 05 ngày không liên tục không có lý do**

Nếu NLD tự ý nghỉ việc không liên tục nhiều ngày nhưng cộng dồn là 05 ngày làm việc trong thời gian tối đa là 30 ngày kể từ ngày bắt đầu tự ý nghỉ việc không có lý do, NSDLĐ có thể xem xét xử lý KLLĐ đối với NLD tương tự như trường hợp 1.(i) nêu trên.

Nếu NLD tự ý nghỉ không liên tục nhưng chưa quá 05 ngày trong thời gian tối đa là 30 ngày hoặc 20 ngày làm việc cộng dồn trong thời gian tối đa 365 ngày kể từ ngày bắt đầu tự ý nghỉ việc không có lý do, trường hợp này chưa đủ căn cứ pháp lý để NSDLĐ có thể áp dụng xử lý kỷ luật dưới hình thức sa thải hay đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLD đó. NSDLĐ có thể xem xét áp dụng hình thức xử lý KLLĐ khác nếu hành vi tự ý nghỉ việc được quy định trong NQLĐ của doanh nghiệp.

### **Câu hỏi 24. Khi giao kết HĐLĐ với người cao tuổi thì doanh nghiệp cần lưu ý những vấn đề gì?**

NLD cao tuổi là đối tượng lao động khá đặc biệt nên khi các tổ chức hay doanh nghiệp giao kết HĐLĐ với họ thì cần chú ý các

<sup>85</sup> Điều 36.1.(e) Bộ luật Lao động 2019

<sup>86</sup> Điều 36.3, Bộ luật Lao động 2019

<sup>87</sup> Điều 45.1, Bộ luật Lao động 2019

quy định của pháp luật có liên quan đến việc sử dụng các đối tượng này. Dưới đây là một số lưu ý khi các doanh nghiệp sử dụng và ký kết HĐLĐ với NLĐ cao tuổi:

**Thứ nhất**, loại HĐLĐ mà NSDLĐ có thể được ký kết với NLĐ cao tuổi

Theo BLLĐ 2019, NSDLĐ có thể giao kết HĐLĐ với NLĐ theo một trong hai loại HĐLĐ đó là: (i) HĐLĐ không xác định thời hạn; và (ii) HĐLĐ xác định thời hạn. Căn cứ quy định nêu trên, thông thường khi HĐLĐ xác định thời hạn giữa NSDLĐ và NLĐ hết hạn mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì các bên sẽ phải ký kết HĐLĐ mới. Nếu ký kết HĐLĐ xác định thời hạn thì các bên chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì các bên phải ký HĐLĐ không xác định thời hạn. Tuy nhiên, đối với NLĐ cao tuổi thì các bên có thể thỏa thuận ký HĐLĐ có thời hạn nhiều lần hoặc ký HĐLĐ không xác định thời hạn tùy thuộc vào nhu cầu của các bên. Như vậy, khi sử dụng NLĐ cao tuổi, NSDLĐ có thể thỏa thuận ký HĐLĐ có thời hạn nhiều lần hoặc ký HĐLĐ không xác định thời hạn tùy thuộc vào nhu cầu của các bên.

**Thứ hai**, thời gian làm việc của NLĐ cao tuổi

Vì đây là những đối tượng lao động khá đặc biệt nên pháp luật về lao động cũng quy định những điều khoản thuận lợi hơn cho NLĐ cao tuổi. Trước đây, NLĐ cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian. Tuy nhiên, theo BLLĐ 2019, thay vì được áp dụng rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc chế độ làm việc không trọn thời gian, NLĐ cao tuổi được quyền thỏa thuận với NSDLĐ để được áp dụng một trong hai cách trên. Theo đó, NLĐ cao tuổi có quyền thỏa thuận với NSDLĐ về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày (vẫn được hưởng nguyên lương) hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian (chỉ được trả tiền lương cho thời gian làm việc thực tế). Như vậy, có thể hiểu rằng đây là quyền (chứ không phải quyền đương nhiên) của NLĐ cao tuổi,

đồng thời đây cũng không phải là nghĩa vụ đương nhiên của NSDLĐ và nếu NLD có yêu cầu thì NSDLĐ phải đáp ứng việc thương lượng và ngược lại nếu như NLD không có yêu cầu thỏa thuận rút ngắn thời giờ làm việc thì NSDLĐ vẫn có thể tiếp tục áp dụng thời giờ làm việc bình thường cho NLD cao tuổi đó. Hiện nay, pháp luật về lao động chưa có hướng dẫn cách giải quyết trong trường hợp việc thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLD không thành do các bên không thể xác định được số giờ rút ngắn là bao nhiêu cho hợp lý và việc rút ngắn đó sẽ được xem là rút ngắn thời giờ làm việc được hưởng nguyên lương hay áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian mà chỉ được trả tiền lương cho thời gian làm việc thực tế. Trong trường hợp như vậy, có thể suy luận rằng NLD cao tuổi buộc phải tiếp tục làm việc như bình thường theo quy định trong HĐLĐ, NQLĐ và TULĐTT của doanh nghiệp hay yêu cầu tổ chức đại diện NLD tại cơ sở (nếu có) hỗ trợ NLD cao tuổi tham gia thương lượng với NSDLĐ hay có thể khiếu nại lên các cơ quan quản lý về lao động có thẩm quyền.

**Thứ ba**, các trường hợp không được ký kết HĐLĐ với NLD cao tuổi.

Pháp luật về lao động khuyến khích sử dụng NLD cao tuổi làm việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm quyền lao động, đồng thời, doanh nghiệp không được sử dụng NLD cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại. Pháp luật về lao động quy định NSDLĐ không được sử dụng NLD cao tuổi làm những nghề hay công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe của NLD cao tuổi, trừ trường hợp bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn. Tuy nhiên, trong một số trường hợp nhất định Nhà nước không cấm việc sử dụng NLD cao tuổi làm các công việc nặng nhọc. Theo đó, để được sử dụng NLD cao tuổi làm những công việc nặng nhọc độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe thì NLD cao tuổi phải có đủ các điều kiện về: (i) kinh nghiệm, với thâm niên nghề nghiệp; (ii) có tay nghề cao, có chứng nhận hoặc chứng chỉ nghề và có đủ sức khỏe theo tiêu chuẩn sức khỏe do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành. Ngoài những điều kiện mà NLD cao tuổi phải đáp

ứng khi làm các công việc nặng nhọc, NSDLĐ cũng có những ràng buộc nhất định, như NSDLĐ chỉ được sử dụng NLĐ cao tuổi không quá 5 năm; phải bố trí ít nhất 01 NLĐ không phải là NLĐ cao tuổi cùng làm với NLĐ cao tuổi khi triển khai công việc tại một nơi làm việc và phải có đơn của NLĐ cao tuổi về sự tự nguyện làm việc để NSDLĐ xem xét trước khi ký HĐLĐ. Như vậy, doanh nghiệp thường sẽ không được thuê NLĐ cao tuổi để làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu đến sức khỏe người đó trừ trường hợp có thể đảm bảo các điều kiện làm việc theo quy định của pháp luật về lao động. Nếu NSDLĐ không đảm bảo điều kiện làm việc an toàn mà vẫn yêu cầu NLĐ cao tuổi làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì sẽ bị phạt tiền từ 10 đến 15 triệu đồng.

**Thứ tư, doanh nghiệp đóng BHXH: bắt buộc cho NLĐ cao tuổi**

Căn cứ để xác định doanh nghiệp có phải đóng BHXH bắt buộc cho NLĐ cao tuổi hay không sẽ tùy thuộc vào việc NLĐ cao tuổi đã hưởng lương hưu hay chưa. Theo quy định của pháp luật về lao động, NLĐ hưởng lương hưu phải đáp ứng đủ 2 điều kiện sau đây: (i) NLĐ đã đạt độ tuổi nghỉ hưu theo quy định; và (ii) NLĐ đã có đủ 20 năm đóng BHXH bắt buộc trở lên. Như vậy, NLĐ khi thỏa mãn đầy đủ 02 điều kiện nêu trên thì mới được xem là NLĐ được hưởng lương hưu. Doanh nghiệp cần lưu ý NLĐ cao tuổi làm việc tại doanh nghiệp của mình có thuộc trường hợp hưởng lương hưu hay không để từ đó xác định được việc đóng BHXH bắt buộc cho họ. Theo đó, có hai trường hợp có thể xảy ra như sau:

#### **Trường hợp 1: NLĐ cao tuổi đang hưởng lương hưu**

Như đã phân tích ở trên, NLĐ cao tuổi đang hưởng lương hưu hàng tháng phải đạt độ tuổi nghỉ hưu theo quy định và đã đóng BHXH bắt buộc đủ 20 năm trở lên. Theo Luật BHXH năm 2014 quy định người hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH, trợ cấp hàng tháng mà đang giao kết HĐLĐ thì không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Theo đó, nếu NLĐ cao tuổi đang hưởng

lương hưu thì doanh nghiệp sẽ không phải đóng BHXH bắt buộc cho họ.

Tuy nhiên theo BLLĐ 2019, nếu NLĐ cao tuổi đang hưởng lương hưu mà làm việc theo HĐLĐ thì ngoài chế độ hưu trí, NLĐ cao tuổi còn được hưởng tiền lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật lao động và HĐLĐ. Đồng thời, BLLĐ 2019 cũng quy định NSDLĐ thay vì đóng các loại bảo hiểm bắt buộc, doanh nghiệp phải trả thêm cho NLĐ khoản tiền tương đương với mức NSDLĐ đóng BHXH, BHYT và BHTN bắt buộc. Như vậy, NSDLĐ không phải đóng BHXH cho NLĐ cao tuổi đang hưởng lương hưu nhưng phải trả cho NLĐ một khoản tiền tương đương với mức NSDLĐ đóng các loại bảo hiểm bắt buộc cho những NLĐ bình thường khác.

### **Trường hợp 2: NLĐ cao tuổi chưa hưởng lương hưu**

NLĐ cao tuổi chưa hưởng lương hưu được hiểu là những người không đáp ứng được điều kiện về thời gian đóng BHXH theo quy định của pháp luật về bảo hiểm. Luật BHXH 2014 quy định NLĐ ký HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng sẽ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Do đó, nếu NLĐ cao tuổi chưa hưởng lương hưu hằng tháng mà đang làm việc theo HĐLĐ từ đủ 01 tháng trở lên thì NSDLĐ vẫn có trách nhiệm đóng các loại bảo hiểm bắt buộc cho họ.

Doanh nghiệp cần lưu ý rằng đối với NLĐ cao tuổi là người nước ngoài đang hưởng lương hưu tại quốc gia mà họ là công dân thì sẽ không đương nhiên được xem là đã hội đủ điều kiện để được hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật Việt Nam.



**Câu hỏi 25. NLD tự ý nghỉ 01 ngày làm việc không xin phép thì NSDLĐ có quyền không trả lương cho NLD ngày đó không? Nếu có, thì căn cứ vào quy định nào của pháp luật? Khi nào thì doanh nghiệp được khấu trừ lương của NLD?**

Một thực tế rõ ràng rằng nếu NLD không làm việc thì NSDLĐ sẽ không trả lương nhưng liệu NSDLĐ dựa vào căn cứ pháp lý nào trong pháp luật về lao động để không trả lương cho NLD khi NLD tự ý nghỉ việc 01 ngày hoặc dưới 04 ngày trong năm mà không xin phép hoặc không có lý do chính đáng. Điều 36.1 e Bộ luật Lao động 2019 chỉ quy định NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên . Tuy nhiên, đối với trường hợp NLD nghỉ dưới 04 ngày và không liên tục thì NSDLĐ sẽ không thể áp dụng quy định trên để có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Trong khi đó, pháp luật về lao động lại buộc NSDLĐ phải trả đủ lương theo thỏa thuận trong HĐLĐ. Trong khi đó, nhiều doanh nghiệp chỉ có thể áp dụng việc xử lý KLLĐ đối với NLD và việc áp dụng hình thức xử lý KLLĐ này đòi hỏi NSDLĐ phải áp dụng một quy trình thủ tục phức tạp và mất nhiều thời gian.

Trong hoàn cảnh như trên, NSDLĐ nên xem xét việc áp dụng lý giải đối với quy định về tiền lương là số tiền mà NSDLĐ trả cho NLD theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Hình thức trả lương sẽ do các bên tự thỏa thuận theo một trong ba phương thức theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Như vậy, giả định cần đặt ra ở đây là các bên đã có thỏa thuận về hình thức trả lương theo phương thức thời gian. Bởi lẽ, theo hai hình thức còn lại thì sẽ không có cơ sở pháp lý để NSDLĐ quản lý đối với thời gian làm việc của NLD.

Khi xem xét thời gian là cơ sở để tính tiền lương, NLD được hưởng lương theo thời gian làm việc thực tế theo tháng, tuần, ngày, giờ theo thỏa thuận trong HĐLĐ. Trong trường hợp này, NSDLĐ cần rà soát lại toàn bộ quy định nội bộ có liên quan đến

thời gian làm việc của NLĐ để có cơ sở pháp lý cho việc tính tiền lương trả cho NLĐ. Nếu không có bất kỳ thỏa thuận chi tiết nào về cách tính trả lương theo giờ theo tiền lương ngày được trả cho 01 ngày làm việc thì NSDLĐ phải thực hiện theo thỏa thuận trong HĐLĐ và buộc phải trả đủ lương cho NLĐ theo tháng.

Như vậy, trong trường hợp này NSDLĐ phải có thông báo gửi NLĐ và xác nhận việc tự ý nghỉ nêu trên được xem như là NLĐ đã chấp nhận việc nghỉ không hưởng lương.

# DANH MỤC THUẬT NGỮ

- |   |  |  |
|---|--|--|
| 1. Bảng lương .....62                                     | 16. Công việc theo mùa vụ: ..... 66                          | 27.3 Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động..... 69 |
| 2. Bảo hiểm thất nghiệp .....62                           | 17. Cường bức lao động .....66                               | 27.4 Người tập nghề:..... 69                                 |
| 3. Bảo hiểm xã hội....62                                  | 18. Dịch bệnh nguy hiểm .....66                              | 27.5 Hợp đồng đào tạo nghề..... 69                           |
| 4. Bảo hiểm y tế.....62                                   | 19. Doanh nghiệp..... 67                                     | 28 Hội đồng thương lượng tập thể ..... 69                    |
| 5. Bí mật công nghệ .63                                   | 20. Đình công ..... 67                                       | 29 Hội đồng tiền lương Quốc gia ..... 70                     |
| 6. Bí mật kinh doanh 63                                   | 21. Định mức lao động ..... 67                               | 30 Hội đồng trọng tài lao động..... 70                       |
| 7. Bình đẳng giới .....63                                 | 22. Đối thoại tại nơi làm việc ..... 67                      | 31 Hợp đồng lao động không xác định thời hạn ..... 70        |
| 8. Cách chức .....63                                      | 23. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:..... 67           | 32 Hợp đồng lao động vô hiệu toàn phần ..... 70              |
| 9. Cai thầu .....63                                       | 24. Gia hạn hợp đồng lao động.....68                         | 33 Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần ..... 71              |
| 10. Chia, tách, sáp nhập, hợp nhất .....64                | 25. Giấy phép lao động: .....68                              | 34 Hợp đồng lao động xác định thời hạn ..71                  |
| 11. Cho thuê lại lao động .....65                         | 26. Hòa giải lao động .68                                    | 35 Hợp đồng thử việc: 71                                     |
| 11.1 Doanh nghiệp cho thuê lại lao động...65              | 26.1 Hòa giải viên lao động.....68                           | 36 Kéo dài thời hạn nâng lương ..... 71                      |
| 11.2 Bên thuê lại lao động .....65                        | 27. Đào tạo nghề và phát triển kỹ năng nghề .....68          | 37 Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế ... 71                 |
| 12. Chuyển làm công tác khác .....65                      | 27.1 Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động..... 69 | 38 Ký lại hợp đồng lao động..... 72                          |
| 13. Chuyển quyền sở hữu tài sản.....65                    | 27.2 Người học nghề: ... 69                                  |  |
| 14. Công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: .....66      |  |  |
| 15. Công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng:.....66 |  |  |

39	Ký kết hợp đồng lao động mới .....72	60	Nghỉ trong giờ làm việc ..... 76	78	Phụ lục hợp đồng lao động..... 79
40	Kỷ luật lao động....72	61	NĐDTPL của cá nhân .....76	79	Phúc lợi tập thể: ... 79
41	Làm việc không trọn thời gian: .....72	62	NĐDTPL của doanh nghiệp..... 76	80	Phương án sử dụng lao động:.....80
42	Làm việc vào ban đêm .....72	63	Người đại diện theo ủy quyền..... 77	81	Quan hệ lao động..80
43	Lãn công..... 72	64	Người làm việc không có quan hệ lao động..... 77	82	Quấy rối tình dục nơi công sở.....80
44	Lao động chưa thành niên ..... 73	65	Người lao động cao tuổi..... 77	83	Quy chế dân chủ ở cơ sở: .....80
45	Lương khoán .....73	66	Người lao động đến tuổi nghỉ hưu..... 77	84	Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc.....81
46	Lương ngừng việc.73	67	Người lao động khuyết tật..... 77	85	Sa thải: .....81
47	Lương theo giờ.....73	68	Người lao động..... 77	86	Suy giảm khả năng lao động.....81
48	Lương theo sản phẩm.....74	69	Người quản lý doanh nghiệp..... 77	87	Tạm đình chỉ công việc .....81
49	Lương theo tháng.74	70	Người sử dụng lao động ..... 78	88	Thang lương:.....81
50	Lương theo tuần ...74	71	Nhân viên: ..... 78	89	Thanh tra lao động ..... 82
51	Lý do kinh tế .....74	72	Nơi cư trú ..... 78	90	Thay đổi cơ cấu: ...82
52	Mất năng lực hành vi dân sự.....74	73	Nội quy lao động:.. 78	91	Thay đổi công nghệ: ..... 82
53	Mất tích.....74	74	Nơi tạm trú..... 78	92	Thẻ tạm trú ..... 82
54	Mức lương cơ sở....75	75	Nơi thường trú..... 79	93	Thỏa ước lao động tập thể ngành ..... 82
55	Mức lương tối thiểu vùng ..... 75	76	Phân biệt đối xử trong lao động: ..... 79	94	Thỏa ước lao động tập thể ..... 82
56	Nâng bậc lương.....75	77	Phụ cấp (lương)..... 79	95	Thời hiệu khiếu nại ..... 83
57	Nâng lương .....75				
58	Ngành, nghề công việc đặc thù: ..... 75				
59	Nghỉ chuyển ca ..... 76				

96	Thời hiệu khởi kiện: .....83	104	Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở .....84	110	Tranh chấp lao động về lợi ích ..... 85
97	Thời hiệu xử lý vi phạm kỷ luật:.....83	105	Tổ chức đại diện tập thể người sử dụng lao động.....84	111	Tranh chấp lao động về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh.... 86
98	Thử việc:.....83	106	Tổ chức dịch vụ việc làm .....85	112	Trợ cấp (lương)..... 86
99	Thực tập sinh.....83	107	Trách nhiệm vật chất:.....85	113	Trợ cấp mất việc làm ..... 86
100	Thực tập: .....84	108	Tranh chấp lao động cá nhân.....85	114	Trợ cấp thôi việc.. 86
101	Thương lượng tập thể ngành.....84	109	Tranh chấp lao động tập thể .....85	115	Trường hợp bất khả kháng..... 87
102	Thương lượng tập thể .....84			116	Tuổi nghỉ hưu..... 87
103	Tiêu chuẩn lao động: .....84			117	Xử phạt vi phạm hành chính ..... 87



- 1. Bảng lương<sup>88</sup>:** là văn bản quy định các mức lương cụ thể cho từng loại công việc, nghề nghiệp, chức vụ, tương quan về tỷ lệ tiền lương giữa những người lao động trong cùng ngành nghề theo trình độ, kinh nghiệm làm việc hoặc theo công việc thực tế mà người lao động đảm nhiệm. Cấu tạo bảng lương gồm ngạch lương, bậc lương và hệ số lương.
- 2. Bảo hiểm thất nghiệp<sup>89</sup>:** là chế độ nhằm bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi người lao động bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm trên cơ sở đóng vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Theo định nghĩa của ILO, khái niệm “bảo hiểm thất nghiệp” được gọi là “unemployment insurance”. Theo đó, bảo hiểm thất nghiệp là thuật ngữ dùng để chỉ một sự đảm bảo rằng người lao động sẽ nhận được trợ cấp thất nghiệp khi họ bị mất việc và vì vậy dẫn đến việc họ không được nhận lương. Việc tham gia bảo hiểm thất nghiệp có thể bắt buộc hoặc tự nguyện, được cấp kinh phí chỉ bởi các khoản đóng góp (từ người lao động hoặc từ cả người lao động và người sử dụng lao động) hoặc bởi các khoản đóng góp và trợ cấp của Chính phủ. Bảo hiểm thất nghiệp có thể được quản lý bởi Nhà nước, đối tác xã hội hoặc một công ty bảo hiểm tư nhân<sup>90</sup>.
- 3. Bảo hiểm xã hội<sup>91</sup>:** là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội.
- 4. Bảo hiểm y tế<sup>92</sup>:** là hình thức bảo hiểm bắt buộc được áp dụng đối với các đối tượng theo quy định của Luật Bảo hiểm y tế để chăm sóc sức khỏe, không vì mục đích lợi nhuận do Nhà nước tổ chức thực hiện.

---

<sup>88</sup> Theo cách hiểu đối với các quy định về “các bảng lương” tại Nghị Định 204/2004 ND – CP.

<sup>89</sup> Điều 3.4 Luật Việc làm 2013.

<sup>90</sup> “Glossary of Labour Administration and Related Terms”\_Robert Heron and Liesbeth Unger\_ Trang 31

<sup>91</sup> Điều 3.1 Luật Bảo hiểm xã hội 2014.

<sup>92</sup> Điều 2.1 Luật Bảo hiểm y tế 2008 được sửa đổi, bổ sung bởi Điều 1.1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm y tế số 25/2008/QH12 năm 2014.

5. **Bí mật công nghệ<sup>93</sup>**: là giải pháp; quy trình; thông tin được tích lũy, khám phá trong quá trình nghiên cứu, sản xuất, kinh doanh có ý nghĩa quyết định chất lượng, khả năng cạnh tranh của công nghệ, sản phẩm công nghệ; có kèm hoặc không kèm công cụ, phương tiện dùng để biến đổi nguồn lực thành sản phẩm mà chưa được bộc lộ ra bên ngoài.
6. **Bí mật kinh doanh<sup>94</sup>**: là thông tin thu được từ hoạt động đầu tư tài chính, trí tuệ, chưa được bộc lộ và có khả năng sử dụng trong hoạt động kinh doanh.
7. **Bình đẳng giới<sup>95</sup>**: là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó. Bên cạnh đó, bình đẳng giới riêng trong lĩnh vực lao động được hiểu là việc nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác và bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn chức danh<sup>96</sup>.
8. **Cách chức<sup>97</sup>**: là một trong các hình thức kỷ luật lao động mà người sử dụng lao động ra quyết định cho người lao động đang giữ một chức vụ nhất định thôi không còn giữ chức vụ đó nữa do người lao động vi phạm quy định của pháp luật hoặc quy định của tổ chức nhưng không phải là việc người sử dụng lao động quyết định cho người lao động giữ chức vụ thấp hơn chức vụ hiện tại mà người lao động đang đảm nhiệm.
9. **Cai thầu<sup>98</sup>**: là người đứng trung gian nhận việc giữa người có nhu cầu sử dụng lao động và những người lao động làm thuê. Cai thầu không trả

---

<sup>93</sup> Theo Luật Chuyển giao công nghệ 2017 không nêu rõ bí mật công nghệ tuy nhiên việc ghi nhận các loại công nghệ tại Điều 2 của Luật này.

<sup>94</sup> Điều 1.2 Luật Sở hữu trí tuệ sửa đổi 2009

<sup>95</sup> Điều 5.3 Luật Bình đẳng giới 2006

<sup>96</sup> Điều 13 Luật Bình đẳng giới 2006

<sup>97</sup> Tham khảo từ sách: “*Các câu hỏi thường gặp trong pháp luật lao động*” \_ Luật sư Nguyễn Hữu Phước\_ Câu hỏi số 133

<sup>98</sup> Tham khảo từ bài viết: “*Cai thầu xây dựng không trả lương*” tại trang web của Hội Luật sư Hà Nội ngày 29/3/2019\_ <https://hoiluatsuhanoi.com/cai-thau/>; Điều 100 Bộ luật Lao động 2019

lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động, thì người sử dụng lao động là chủ phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho người lao động; đồng thời, người sử dụng lao động có quyền yêu cầu cai thầu đền bù hoặc yêu cầu các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

**10. Chia, tách, sáp nhập, hợp nhất<sup>99</sup>:** là các hình thức tổ chức lại doanh nghiệp.

- a.** “Chia doanh nghiệp” là thuật ngữ dùng để chỉ trường hợp công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần tiến hành chia các cổ đông, thành viên và tài sản công ty để thành lập hai hoặc nhiều công ty mới khi thuộc một trong các trường hợp được Luật doanh nghiệp Việt Nam quy định.
- b.** “Tách doanh nghiệp” là thuật ngữ dùng để chỉ trường hợp công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần tiến hành tách bằng cách chuyển một phần tài sản, quyền và nghĩa vụ của công ty hiện có (gọi chung công ty bị tách) để thành lập một hoặc một số công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần mới (gọi chung công ty được tách) mà không chấm dứt sự tồn tại của công ty bị tách.
- c.** “Sáp nhập doanh nghiệp” là thuật ngữ dùng để chỉ trường hợp một hoặc một số công ty (gọi chung là công ty bị sáp nhập) có thể sáp nhập vào một công ty khác (gọi chung là công ty nhận sáp nhập) bằng cách chuyển toàn bộ tài sản, quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp sang công ty nhận sáp nhập, đồng thời chấm dứt sự tồn tại của công ty bị sáp nhập.
- d.** “Hợp nhất doanh nghiệp” là thuật ngữ dùng để chỉ trường hợp mà hai hoặc một số công ty (gọi chung là công ty bị hợp nhất) có thể hợp nhất thành một công ty mới (gọi chung là công ty hợp nhất), đồng thời chấm dứt tồn tại của các công ty bị hợp nhất.

---

<sup>99</sup> Điều 4.25, Điều 192, 193, 194 và 195 Luật Doanh nghiệp 2014



- 11. Cho thuê lại lao động<sup>100</sup>:** là việc người lao động giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó người lao động được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của một người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì mối quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động.
- 11.1 Doanh nghiệp cho thuê lại lao động<sup>101</sup>:** là hoạt động cho thuê lại lao động của doanh nghiệp cho thuê lại lao động theo quy định, có tuyển dụng và ký hợp đồng lao động nhưng không trực tiếp sử dụng mà cho người sử dụng lao động khác thuê lại.
- 11.2 Bên thuê lại lao động<sup>102</sup>:** là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có nhu cầu sử dụng người lao động trong một thời gian xác định nhưng không trực tiếp tuyển dụng mà thuê lại người lao động của doanh nghiệp cho thuê.
- 12. Chuyển làm công tác khác<sup>103</sup>:** là trường hợp khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác so với công việc được ghi trong hợp đồng lao động.
- 13. Chuyển quyền sở hữu tài sản<sup>104</sup>, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp:** là việc một doanh nghiệp tiến hành chuyển quyền sở hữu tài sản, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp sang doanh nghiệp khác và có thể gây ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động của doanh nghiệp đó.

---

<sup>100</sup> Điều 52.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>101</sup> Điều 3.1 Nghị định 29/2019/NĐ-CP

<sup>102</sup> Điều 3.2 Nghị định 29/2019/NĐ-CP

<sup>103</sup> Điều 29 Bộ luật Lao động 2019 và Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP

<sup>104</sup> Điều 188 Bộ luật Dân sự 2015.

- 14. Công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm:** là các công việc mà có đặc điểm về điều kiện lao động mang tính chất nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, gây tác động xấu đến sức khỏe hoặc có nguy cơ cao ảnh hưởng đến tính mạng của người lao động như các công việc mà người lao động phải làm việc trên cao, làm việc trên biển, nơi làm việc lầy lội, tư thế lao động gò bó, thường xuyên tiếp xúc với khí độc hoặc hóa chất, môi trường có phóng xạ hoặc tia bức xạ, phải đi lại nhiều, căng thẳng thần kinh tâm lý hoặc phải chịu tác động của tiếng ồn và rung ở cường độ cao... và phải thuộc Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo các Thông tư, Quyết định của Bộ Lao động – Thương Binh và xã hội, Công văn của các cơ quan bảo hiểm xã hội ban hành tại từng thời điểm.
- 15. Công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng:** là công việc mà theo đó người lao động có nghĩa vụ hoàn thành một công việc nhất định theo yêu cầu của người sử dụng lao động và khi hoàn thành phải bàn giao cho người sử dụng lao động kết quả của công việc đó với thời hạn làm việc dưới 12 tháng.
- 16. Công việc theo mùa vụ:** là các công việc mang tính cố định nhưng thời gian làm việc của người lao động sẽ giới hạn và phụ thuộc vào sự biến động của nhu cầu lao động tại các thời điểm khác nhau trong năm. Ví dụ như thời gian làm việc chỉ giới hạn trong thời gian thu hoạch của sản xuất nông nghiệp hay những mùa cao điểm trong ngành du lịch, may mặc.
- 17. Cường bức lao động<sup>105</sup>:** là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ.
- 18. Dịch bệnh nguy hiểm<sup>106</sup>:** là sự xuất hiện bệnh truyền nhiễm với số người mắc bệnh vượt quá số người mắc bệnh dự tính bình thường trong một khoảng thời gian xác định ở một khu vực nhất định.

---

<sup>105</sup> Điều 3.7 Bộ luật Lao động 2019

<sup>106</sup> Điều 2.13 Luật Phòng, chống bệnh truyền nhiễm 2007

- 19. Doanh nghiệp<sup>107</sup>:** là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật nhằm mục đích kinh doanh.
- 20. Đình công<sup>108</sup>:** là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo.
- 21. Định mức lao động<sup>109</sup>:** là việc xác định số lượng công việc hay số sản phẩm làm ra của một hay một số người lao động trong một đơn vị thời gian nhất định hoặc quy định lượng thời gian cần để hoàn thành một đơn vị công việc hay sản phẩm. Định mức lao động được làm cơ sở để trả lương cho người lao động hưởng lương theo sản phẩm và được thực hiện đối với từng bước công việc, từng công đoạn và toàn bộ quá trình sản xuất sản phẩm, dịch vụ trên cơ sở tổ chức lao động khoa học, tổ chức sản xuất hợp lý.
- 22. Đối thoại tại nơi làm việc<sup>110</sup>:** là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.
- 23. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:** là hành vi pháp lý được thực hiện có chủ ý của một bên là người lao động hoặc người sử dụng lao động, là hình thức chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn và hoàn toàn dựa trên ý chí của một bên trong mối quan hệ lao động, hành vi pháp

---

<sup>107</sup> Điều 4.7 Luật Doanh nghiệp 2014

<sup>108</sup> Điều 198 Bộ luật Lao động 2019

<sup>109</sup> Điều 8 Nghị định số 49/2013/NĐ-CP được bổ sung bởi Điều 1.1 Nghị định số 121/2018/NĐ-CP và bài viết “*Định mức lao động là gì? Tổng hợp thông tin về định mức lao động*” tại trang web: <https://vnresource.vn/hrmblog/dinh-muc-lao-dong-la-gi/>

<sup>110</sup> Điều 63.1 Bộ luật Lao động 2019

lý này được một bên biểu hiện dưới hình thức nhất định nào đó để có thể truyền đạt, tuy nhiên không cần đến sự đồng ý của bên kia.

- 24. Gia hạn hợp đồng lao động<sup>111</sup>:** là việc người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động mới trước khi chấm dứt thời hạn của hợp đồng lao động đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn.
- 25. Giấy phép lao động:** là loại giấy tờ do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp cho người lao động nước ngoài khi đủ điều kiện làm việc tại Việt Nam. Giấy phép lao động sẽ chứng minh người lao động nước ngoài được cấp phép lao động và quyền lợi hợp pháp của họ được luật lao động của Việt Nam bảo vệ chính đáng.
- 26. Hòa giải lao động<sup>112</sup>:** là cơ chế giải quyết tranh chấp lao động được thực hiện bởi hòa giải viên lao động bên ngoài tòa án. Trừ các tranh chấp lao động không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải<sup>113</sup>. Hòa giải lao động được thực hiện trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.
- 26.1 Hòa giải viên lao động<sup>114</sup>:** là người được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề; hỗ trợ phát triển quan hệ lao động khi nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc từ cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân.
- 27. Đào tạo nghề và phát triển kỹ năng nghề<sup>115</sup>:** là chính sách của Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình và người lao động khác trong xã hội.

---

<sup>111</sup> Điều 20 và 22 Bộ luật Lao động 2019

<sup>112</sup> Nghị quyết 49-NQ/TW ngày 02-06-2005 của Bộ Chính trị đã nêu rõ trong Chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020: “Khuyến khích giải quyết tranh chấp thông qua thương lượng, hoà giải, trọng tài; toà án hỗ trợ bằng quyết định công nhận việc giải quyết đó”.

<sup>113</sup> Điều 32 Bộ Luật Tố Tụng Dân Sự 2015

<sup>114</sup> Điều 184, 188, 193 Bộ luật Lao động 2019

<sup>115</sup> Điều 61.1 Bộ luật Lao động 2019

- 27.1 Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động<sup>116</sup>:** là việc người sử dụng lao động tuyển người lao động vào để đào tạo nghề tại nơi làm việc. Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.
- 27.2 Người học nghề:** là đối tượng tham gia các khóa học nghề tại doanh nghiệp để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc.
- 27.3 Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động<sup>117</sup>:** là việc người sử dụng lao động tuyển người lao động vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc. Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.
- 27.4 Người tập nghề:** là đối tượng được người sử dụng lao động tuyển vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc.
- 27.5 Hợp đồng đào tạo nghề<sup>118</sup>:** là thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động để đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại cho người lao động ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động.
- 28 Hội đồng thương lượng tập thể<sup>119</sup>:** là tổ chức hoạt động trong một thời hạn nhất định, được thành lập theo quyết định của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo yêu cầu của các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp trên cơ sở đồng thuận giữa các bên để tiến hành thương lượng tập thể. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh được yêu cầu là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc nơi do các bên lựa chọn trong trường hợp các doanh nghiệp tham gia thương lượng có trụ sở chính tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. Hội đồng thương lượng tập thể tiến hành thương lượng theo yêu cầu của các

<sup>116</sup> Điều 61.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>117</sup> Điều 61.2 Bộ luật Lao động 2019

<sup>118</sup> Điều 62 Bộ luật Lao động 2019

<sup>119</sup> Điều 73 Bộ luật Lao động 2019

bên và tự chấm dứt hoạt động khi thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia được ký kết hoặc theo thỏa thuận của các bên. Thành phần Hội đồng thương lượng tập thể bao gồm Chủ tịch Hội đồng, đại diện các bên thương lượng tập thể, đại diện Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

- 29 Hội đồng tiền lương Quốc gia<sup>120</sup>:** là cơ quan tư vấn cho Chính phủ về mức lương tối thiểu và chính sách tiền lương đối với người lao động.
- 30 Hội đồng trọng tài lao động<sup>121</sup>:** là cơ quan được thành lập theo quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, có chức năng tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động cá nhân, các tranh chấp lao động tập thể về quyền, tranh chấp lao động tập thể về lợi ích trong các trường hợp luật định. Thành phần của Hội đồng trọng tài lao động bao gồm các đại diện của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, các đại diện của công đoàn cấp tỉnh và những người do các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thống nhất đề cử. Số lượng thành viên, tiêu chuẩn và chế độ làm việc của trọng tài viên, việc tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật về lao động và các quy định khác của Chính phủ.
- 31 Hợp đồng lao động không xác định thời hạn<sup>122</sup>:** là hợp đồng lao động mà trong đó người sử dụng lao động và người lao động không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.
- 32 Hợp đồng lao động vô hiệu toàn phần<sup>123</sup>:** là hợp đồng lao động rơi vào một trong những trường hợp sau: toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật, người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền, vi phạm nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực, công việc hai bên giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm.

---

<sup>120</sup> Điều 92.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>121</sup> Điều 185, 187 đến Điều 197, Điều 203 Bộ luật Lao động 2019

<sup>122</sup> Điều 20.1.(a) Bộ luật Lao động 2019

<sup>123</sup> Điều 49.1 Bộ luật Lao động 2019

- 33 Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần<sup>124</sup>:** là hợp đồng lao động bị vô hiệu nhưng nội dung của phần vi phạm pháp luật đó không làm ảnh hưởng đến những phần còn lại của hợp đồng lao động.
- 34 Hợp đồng lao động xác định thời hạn<sup>125</sup>:** là hợp đồng lao động mà trong đó người sử dụng lao động và người lao động xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng lao động trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng lao động.
- 35 Hợp đồng thử việc:** là văn bản thể hiện sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc.
- 36 Kéo dài thời hạn nâng lương<sup>126</sup>:** là một trong các hình thức kỷ luật mà theo quyết định của người sử dụng lao động, người lao động sẽ bị hoãn thời hạn nâng lương so với thời hạn được quy định theo hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo chính sách nội bộ của doanh nghiệp tại từng thời điểm do người lao động có sự vi phạm các nội dung có liên quan đến kỷ luật lao động, bao gồm các quy định về tuân thủ theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động và thời hạn áp dụng đối với hình thức kỷ luật này là không quá 06 tháng.
- 37 Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế<sup>127</sup>:** là sự suy giảm của tổng sản phẩm quốc nội thực trong thời gian 02 hoặc hơn 02 quý liên tiếp trong năm hoặc sự suy giảm đáng kể các hoạt động kinh tế diễn ra trong một thời gian dài khiến cho nền kinh tế rơi vào tình trạng ngày càng trầm trọng.

---

<sup>124</sup> Điều 49.2 Bộ luật Lao động 2019

<sup>125</sup> Điều 20.1(b) Bộ luật Lao động 2019

<sup>126</sup> Tham khảo từ sách: “*Các câu hỏi thường gặp trong pháp luật lao động*” \_Luật sư Nguyễn Hữu Phước\_ Câu hỏi số 122

<sup>127</sup> Trích nguồn từ Wikipedia:

[https://vi.wikipedia.org/wiki/Suy\\_tho%C3%A1i\\_kinh\\_t%E1%BA%BF](https://vi.wikipedia.org/wiki/Suy_tho%C3%A1i_kinh_t%E1%BA%BF);

[https://vi.wikipedia.org/wiki/Kh%E1%BB%A7ng\\_ho%E1%BA%A3ng\\_kinh\\_t%E1%BA%BF\\_\(Marx\)](https://vi.wikipedia.org/wiki/Kh%E1%BB%A7ng_ho%E1%BA%A3ng_kinh_t%E1%BA%BF_(Marx))

- 38 Ký lại hợp đồng lao động<sup>128</sup>:** là trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người ký kết sai thẩm quyền thì người lao động và đại diện của người sử dụng lao động sẽ ký lại.
- 39 Ký kết hợp đồng lao động mới<sup>129</sup>:** là hành vi người sử dụng lao động thực hiện việc ký hợp đồng lao động mới thay thế hợp đồng lao động đã hết hạn trong trường hợp người lao động vẫn tiếp tục làm việc. Một số bộ phận nhân sự vẫn thường dùng cách gọi tái ký, ký mới.
- 40 Kỷ luật lao động<sup>130</sup>:** là thuật ngữ dùng để chỉ những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh do người sử dụng lao động ban hành trong nội quy lao động và do pháp luật quy định.
- 41 Làm việc không trọn thời gian:** là người lao động làm việc có thời gian ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần hoặc theo tháng được quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động.
- 42 Làm việc vào ban đêm<sup>131</sup>:** là trường hợp mà người lao động làm việc trong khoảng thời gian từ 22 giờ đến 06 giờ sáng hôm sau và được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc của ngày làm việc bình thường. Theo định nghĩa của ILO, làm việc vào ban đêm theo tiêu chuẩn Quốc tế được hiểu là việc người lao động làm việc từ nửa đêm đến 05 giờ sáng ngày hôm sau. Tuy nhiên giờ làm việc ban đêm thường được xác định tùy theo quy định của pháp luật và thực tế ở từng Quốc gia<sup>132</sup>.
- 43 Lãn công<sup>133</sup>:** là hành vi dù không rời khỏi nơi làm việc nhưng không làm việc hoặc làm việc cầm chừng, là một hình thức không chính thức của đình công đấu tranh đòi quyền lợi của người lao động.

---

<sup>128</sup> Điều 51.2 Bộ luật Lao động 2019

<sup>129</sup> Điều 20.2 Bộ luật Lao động 2019

<sup>130</sup> Điều 117 Bộ luật Lao động 2019

<sup>131</sup> Điều 98 và 106 Bộ luật Lao động 2019

<sup>132</sup> “Glossary of Labour Administration and Related Terms” Robert Heron and Liesbeth Unger\_Trang 16

<sup>133</sup> Theo Viện ngôn ngữ học, Từ điển tiếng Việt, Nxb.Đà Nẵng – Trung tâm từ điển học



- 44 Lao động chưa thành niên<sup>134</sup>**: là người lao động chưa đủ 18 tuổi.
- 45 Lương khoán<sup>135</sup>**: là khoản tiền lương mà người sử dụng lao động trả cho người lao động hưởng lương khoán, căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian mà người lao động phải hoàn thành. Lưu ý: Ngoài ra, theo định nghĩa về lương của ILO, thông thường người sử dụng lao động trả lương cho người lao động bằng tiền nhưng đôi khi cũng có thể bằng hiện vật. Tuy nhiên, pháp luật lao động Việt Nam chưa quy định về điều này<sup>136</sup>.
- 46 Lương ngừng việc<sup>137</sup>**: là khoản tiền lương mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động trong một trong số các trường hợp sau: (i) nếu do lỗi của người sử dụng người lao động, người lao động sẽ được trả đủ lương; (ii) nếu do lỗi của người lao động thì người lao động đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do người sử dụng người lao động và những người lao động đó thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định; hoặc (iii) vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch hoạ, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận theo quy định pháp luật về lao động.
- 47 Lương theo giờ<sup>138</sup>**: là khoản tiền lương mà người sử dụng lao động trả cho người lao động hưởng lương theo thời gian làm việc thực tế theo giờ của người lao động và được xác định trên cơ sở tiền lương ngày chia cho số giờ làm việc bình thường trong ngày theo quy định của pháp luật lao động.

---

<sup>134</sup> Điều 143.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>135</sup> Tham khảo Điều 22.3 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP được hướng dẫn bởi Điều 4.3 Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>136</sup> “Glossary of Labour Administration and Related Terms” \_ Robert Heron and Liesbeth Unger \_ Trang 22

<sup>137</sup> Điều 99 và 207 Bộ luật Lao động 2019

<sup>138</sup> Điều 22.1(d) Nghị định số 05/2015/NĐ-CP được hướng dẫn bởi Điều 4.1(d) Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH

- 48 Lương theo sản phẩm<sup>139</sup>:** là khoản tiền lương mà người sử dụng lao động trả cho người lao động hưởng lương theo sản phẩm, căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm được giao.
- 49 Lương theo tháng<sup>140</sup>:** là khoản tiền lương mà người sử dụng lao động trả cho người lao động hưởng lương theo thời gian làm việc thực tế theo tháng của người lao động và được xác định trên cơ sở hợp đồng lao động.
- 50 Lương theo tuần<sup>141</sup>:** là khoản tiền lương mà người sử dụng lao động trả cho người lao động hưởng lương theo thời gian làm việc thực tế theo tuần của người lao động và được xác định trên cơ sở tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần.
- 51 Lý do kinh tế<sup>142</sup>:** là các trường hợp như khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế, thực hiện chính sách Nhà nước khi tái cơ cấu nền kinh tế hoặc vì thực hiện cam kết quốc tế.
- 52 Mất năng lực hành vi dân sự<sup>143</sup>:** là trường hợp người do bị bệnh tâm thần hoặc mắc bệnh khác mà không thể nhận thức, làm chủ được hành vi và được Tòa án ra quyết định tuyên bố người này là người mất năng lực hành vi dân sự trên cơ sở kết luận giám định pháp y tâm thần.
- 53 Mất tích<sup>144</sup>:** là quyết định của Tòa án tuyên bố theo yêu cầu của người có quyền, lợi ích liên quan khi một người biệt tích 02 năm liền trở lên, mặc dù đã áp dụng đầy đủ các biện pháp thông báo, tìm kiếm theo quy định của pháp luật về tố tụng dân sự nhưng vẫn không có tin tức xác thực về việc người đó còn sống hay đã chết.

---

<sup>139</sup> Điều 22.2 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP được hướng dẫn bởi Điều 4.2 Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>140</sup> Điều 22.1(a) Nghị định số 05/2015/NĐ-CP được hướng dẫn bởi Điều 4.1(a) Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>141</sup> Điều 22.1 (b) Nghị định số 05/2015/NĐ-CP được hướng dẫn bởi Điều 4.1(b) Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>142</sup> Điều 13.2 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP

<sup>143</sup> Điều 22 Bộ luật Dân sự 2015

<sup>144</sup> Điều 68 Bộ luật Dân sự 2015

- 54 Mức lương cơ sở<sup>145</sup>:** là mức lương làm cơ sở tại từng thời điểm để tính mức lương trong các bảng lương, mức phụ cấp, mức hoạt động phí, sinh hoạt phí, các khoản trích, các chế độ hưởng theo quy định của pháp luật đối với cán bộ, công chức, viên chức, người hưởng lương, phụ cấp và người lao động làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và hội được ngân sách Nhà nước hỗ trợ kinh phí hoạt động ở các cấp, lực lượng vũ trang và thay đổi qua từng năm theo quy định của Chính phủ.
- 55 Mức lương tối thiểu vùng<sup>146</sup>:** là mức lương thấp nhất tại từng thời điểm làm cơ sở để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận và trả lương, được Chính phủ quy định mà người sử dụng lao động trong các địa bàn thuộc từng vùng khác nhau và không phải là cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và hội được ngân sách Nhà nước hỗ trợ kinh phí hoạt động ở các cấp, lực lượng vũ trang.
- 56 Nâng bậc lương<sup>147</sup>:** là trường hợp một người lao động được nâng bậc lương trong từng chức danh, nhóm chức danh trong thang lương; được nâng bậc trong mỗi ngạch chức danh trong bảng lương khi người lao động này đáp ứng các điều kiện được quy định tại chế độ nâng bậc được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định nội bộ của người sử dụng lao động.
- 57 Nâng lương<sup>148</sup>:** là trường hợp mà một người lao động được nâng mức tiền lương được nhận theo hợp đồng lao động đa ký khi người lao động này đáp ứng các điều kiện được quy định tại chế độ nâng lương được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định nội bộ của người sử dụng lao động.
- 58 Ngành, nghề công việc đặc thù:** là ngành nghề lao động đòi hỏi những đặc điểm riêng biệt về mặt thể chất, tinh thần, tâm sinh lý.

---

<sup>145</sup> Điều 3 Nghị định 38/2019/NĐ-CP

<sup>146</sup> Điều 5 Nghị định số 90/2019/NĐ-CP, Điều 1, Điều 2 Nghị định số 38/2019/NĐ-CP

<sup>147</sup> Điều 103 Bộ luật Lao động 2019

<sup>148</sup> Điều 103 Bộ luật Lao động 2019

- 59 Nghỉ chuyển ca<sup>149</sup>:** là việc người lao động được nghỉ giữa hai ca làm việc liên tục, thời gian nghỉ chuyển ca không tính đến thời gian người lao động làm thêm giờ giữa hai ca làm việc liên tục bất kể việc người lao động này làm thêm giờ vào ngày làm việc bình thường hay vào ngày nghỉ theo quy định của pháp luật lao động. Theo quy định của luật lao động Việt Nam, người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác.
- 60 Nghỉ trong giờ làm việc<sup>150</sup>:** là việc người lao động được nghỉ giữa giờ khi làm việc, trong một khoảng thời gian nhất định được quy định trong nội quy lao động của người sử dụng lao động trên cơ sở tuân theo pháp luật lao động mà không phải là thời gian nghỉ giải lao theo tính chất của công việc, nghỉ cần thiết trong quá trình lao động đã được tính trong định mức lao động cho nhu cầu sinh lý tự nhiên của con người, thời giờ nghỉ mỗi ngày 60 phút đối với lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, nghỉ mỗi ngày 30 phút đối với lao động nữ trong thời gian hành kinh hoặc các khoảng thời gian khác theo quy định của pháp luật.
- 61 NDDTPL của cá nhân<sup>151</sup>:** là cá nhân nhân danh và vì lợi ích của người được đại diện xác lập, thực hiện các giao dịch dân sự, bao gồm các chủ thể sau: (i) Người được chỉ định, yêu cầu của người đại diện xác lập<sup>152</sup>; (ii) Cha, mẹ; (iii) Người giám hộ; và (iv) Người do Tòa án chỉ định.
- 62 NDDTPL của doanh nghiệp<sup>153</sup>:** là cá nhân đại diện cho doanh nghiệp để thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh từ giao dịch của doanh nghiệp, đại diện cho doanh nghiệp với tư cách nguyên đơn, bị đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trước Trọng tài, Tòa án và các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

---

<sup>149</sup> Điều 110 Bộ luật Lao động 2019 và tham khảo Giải đáp của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trong bài viết “*Thời gian nghỉ chuyển ca của người lao động*” được đăng trên trang Báo điện tử Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ngày 06/5/2019

<http://baochinhphu.vn/Tra-loi-cong-dan/Thoi-gian-nghi-chuyen-ca-cua-nguoi-lao-dong/365142.vgp>

<sup>150</sup> Điều 108 Bộ luật Lao động 2012; Điều 3 và 5 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP; Giải đáp của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trong bài viết “*Có được tính vào thời gian làm việc hưởng lương?*” được đăng trên trang Báo điện tử Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ngày 13/11/2017

<http://baochinhphu.vn/Tra-loi-cong-dan/Co-duoc-tinh-vao-thoi-gian-lam-viec-huong-luong/321744.vgp>

<sup>151</sup> Điều 134.1 và 136 Bộ luật Dân sự 2015

<sup>152</sup> Điều 135 Bộ luật Dân sự 2015

<sup>153</sup> Điều 13.1 Luật Doanh nghiệp 2014

- 63 Người đại diện theo ủy quyền<sup>154</sup>:** là cá nhân, pháp nhân nhân danh và vì lợi ích của người được đại diện xác lập, thực hiện các giao dịch dân sự thông qua việc ủy quyền.
- 64 Người làm việc không có quan hệ lao động<sup>155</sup>:** là người làm việc không dựa trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động.
- 65 Người lao động cao tuổi<sup>156</sup>:** là người lao động tiếp tục làm việc sau độ tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật, cụ thể tuổi nghỉ hưu được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với người lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với người lao động nữ vào năm 2035.
- 66 Người lao động đến tuổi nghỉ hưu<sup>157</sup>:** là người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu.
- 67 Người lao động khuyết tật<sup>158</sup>:** người lao động bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho người lao động gặp khó khăn khi thực hiện công việc.
- 68 Người lao động<sup>159</sup>:** là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được người sử dụng lao động trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.
- 69 Người quản lý doanh nghiệp<sup>160</sup>:** là người quản lý công ty và người quản lý doanh nghiệp tư nhân, bao gồm chủ doanh nghiệp tư nhân, thành viên hợp danh, Chủ tịch Hội đồng thành viên, thành viên Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc và các cá nhân giữ chức danh quản lý

---

<sup>154</sup> Điều 138.1 Bộ luật Dân sự 2015

<sup>155</sup> Điều 3.6 Bộ luật Lao động 2019

<sup>156</sup> Điều 148.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>157</sup> Điều 169.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>158</sup> Điều 2.1 Luật Người khuyết tật 2010

<sup>159</sup> Điều 3.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>160</sup> Điều 4.18 Luật Doanh nghiệp 2014

khác có thẩm quyền nhân danh công ty ký kết giao dịch mà công ty là một bên theo quy định tại Điều lệ của công ty.

- 70 Người sử dụng lao động<sup>161</sup>:** là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trong trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.
- 71 Nhân viên:** là một cách gọi thông thường trong nền kinh tế thị trường hiện đại đối với những người làm việc trong các cơ quan, tổ chức, cũng có trường hợp được sử dụng đối với ngạch cán bộ cấp thấp trong tổ chức. Về bản chất đây là người lao động trong thuật ngữ luật học.
- 72 Nơi cư trú<sup>162</sup>:** là nơi thường trú hoặc nơi tạm trú của công dân. Mỗi công dân chỉ được đăng ký thường trú tại một chỗ ở hợp pháp và là nơi thường xuyên sinh sống. Chỗ ở hợp pháp có thể thuộc quyền sở hữu, sử dụng của công dân hoặc được cơ quan, tổ chức, cá nhân cho thuê, cho mượn, cho ở nhờ theo quy định của pháp luật. Đối với chỗ ở hợp pháp do thuê, mượn hoặc ở nhờ của cá nhân, tổ chức tại thành phố trực thuộc trung ương phải bảo đảm điều kiện về diện tích bình quân theo quy định của Hội đồng nhân dân thành phố.
- 73 Nội quy lao động:** là văn bản được người sử dụng lao động ban hành, bao gồm các quy tắc xử sự chung giữa người sử dụng lao động và người lao động, dùng để duy trì trật tự, là căn cứ hợp pháp để xử lý kỷ luật lao động, góp phần nâng cao năng suất lao động của người lao động. Đồng thời, nội quy lao động cũng quy định chặt chẽ các quyền lợi hợp pháp của người lao động và là căn cứ hợp pháp để người lao động bảo vệ quyền lợi của họ.
- 74 Nơi tạm trú<sup>163</sup>:** nơi tạm trú là nơi công dân sinh sống ngoài nơi đăng ký thường trú và nơi này đã được đăng ký tạm trú.

---

<sup>161</sup> Điều 3.2 Bộ luật Lao động 2019

<sup>162</sup> Điều 5.1 Nghị định 31/2014/NĐ-CP

<sup>163</sup> Điều 12.1 Luật Cư trú 2006

- 75 Nơi thường trú<sup>164</sup>:** là nơi công dân sinh sống thường xuyên, ổn định, không có thời hạn tại một chỗ ở nhất định và đã đăng ký thường trú.
- 76 Phân biệt đối xử trong lao động:<sup>165</sup>** là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.
- 77 Phụ cấp (lương)<sup>166</sup>:** là khoản tiền bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ trong mức lương theo công việc hoặc chức danh của thang lương, bảng lương. Ví dụ: công việc yếu tố nặng nhọc, độc hại; công việc đòi hỏi trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ trình độ cao; công việc thực hiện vùng xa xôi, hẻo lánh; thị trường mới mở, công việc kém hấp dẫn.
- 78 Phụ lục hợp đồng lao động<sup>167</sup>:** là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động. Phụ lục hợp đồng lao động 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. Trong trường hợp có sự khác biệt của cùng một vấn đề nào đó giữa nội dung của phụ lục và hợp đồng lao động thì nội dung của hợp đồng lao động sẽ được ưu tiên sử dụng.
- 79 Phúc lợi tập thể:** là những lợi ích mà doanh nghiệp đưa ra, ngoài các lợi ích bắt buộc theo quy định phải có, nhằm khuyến khích tinh thần làm việc và giữ chân người lao động, và những lợi ích này phụ thuộc vào chính sách, kinh tế và sự quan tâm đối với người lao động của mỗi doanh nghiệp như hỗ trợ các hoạt động đoàn thể, hỗ trợ các ngày lễ, Tết, các

---

<sup>164</sup> Điều 12.1 Luật Cư trú 2006

<sup>165</sup> Điều 3.8 Bộ luật Lao động 2019

<sup>166</sup> Điều 3.1.b Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>167</sup> Điều 22 Bộ luật Lao động 2019

ngày kỷ niệm, trợ cấp khó khăn thường xuyên, đột xuất, trợ cấp hiếu, hỉ v.v.

**80 Phương án sử dụng lao động:** là văn bản mà người sử dụng lao động phải xây dựng khi tiến hành thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, hay sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã, chuyển quyền sở hữu tài sản, quyền sử dụng tài sản mà có ảnh hưởng từ hai người lao động trở lên. Trong đó, quy định về danh sách và số lượng những người lao động tiếp tục được sử dụng; những người lao động được đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng; những người lao động nghỉ hưu; những người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động; quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên có liên quan trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động.

**81 Quan hệ lao động<sup>168</sup>:** là quan hệ xã hội phát sinh có liên quan đến việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể.

**82 Quấy rối tình dục nơi công sở<sup>169</sup>:** là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người khác đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.

**83 Quy chế dân chủ ở cơ sở:** là những quy định về quyền và trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động với các nội dung: người sử dụng lao động phải công khai; người lao động được biết, được tham gia ý kiến, được quyết định, được kiểm tra, giám sát các nội dung, đối thoại tại nơi làm việc, hội nghị người lao động và các hình thức thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc khác.

---

<sup>168</sup> Điều 3.5 Bộ luật Lao động 2019

<sup>169</sup> Điều 3.9 Bộ luật Lao động 2019



- 84 Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc<sup>170</sup>:** là văn bản do người sử dụng lao động ban hành sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, trong đó quy định cụ thể các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc và được sử dụng làm cơ sở đánh giá độ hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động của người lao động.
- 85 Sa thải:** là quyền của người sử dụng lao động về việc chấm dứt hợp đồng trước thời hạn và hoàn toàn xuất phát từ ý chí của người sử dụng lao động, đồng thời mang bản chất là biện pháp kỷ luật lao động cao nhất do hành vi phạm pháp luật lao động của người lao động.
- 86 Suy giảm khả năng lao động<sup>171</sup>:** là tình trạng sức khỏe của một người lao động bình thường bị suy giảm so với tình trạng sức khỏe trước đó của chính người lao động này vì các nguyên nhân như ốm đau, tai nạn lao động hoặc các tai nạn khác, bệnh nghề nghiệp... hoặc trường hợp mà tình trạng sức khỏe của một người lao động bị khuyết tật kém hơn khi so sánh với tình trạng sức khỏe một người lao động bình thường có cùng giới tính và độ tuổi khiến họ gặp khó khăn khi tham gia quan hệ lao động.
- 87 Tạm đình chỉ công việc<sup>172</sup>:** là việc người sử dụng lao động ra quyết định tạm hoãn công việc của người lao động trong một khoảng thời gian xác định nào đó (tối đa là 15 ngày lịch đối với những trường hợp thông thường và không quá 90 ngày lịch đối với những vụ việc có liên quan đến tài chính, bí mật kinh doanh) trong quá trình xử lý kỷ luật đối với những vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp và xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh.
- 88 Thang lương:** là văn bản thể hiện tương quan tỉ lệ về hệ số lương (bậc lương) và nhóm lương (ngạch lương) có căn cứ trên mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định, là cơ sở để người sử dụng lao động thực hiện việc chi trả lương và xét nâng lương định kỳ cho người lao động một cách công khai và minh bạch.

---

<sup>170</sup> Điều 12.1 Nghị định 05/2015/NĐ-CP

<sup>171</sup> Điều 145.3 và 178.1 Bộ luật Lao động 2012

<sup>172</sup> Điều 128 Bộ luật Lao động 2019

- 89 Thanh tra lao động<sup>173</sup>:** là hoạt động xem xét, đánh giá và xử lý của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trong lĩnh vực lao động để đảm bảo rằng người sử dụng lao động và người lao động tuân theo các quy định của pháp luật lao động Quốc gia và các tiêu chuẩn lao động. Mục đích cuối cùng là để gia tăng sự bảo vệ đối với người lao động.
- 90 Thay đổi cơ cấu:** là việc sáp nhập, giải thể một hoặc nhiều bộ phận của doanh nghiệp, cơ quan hoặc việc thay đổi cơ cấu sản phẩm dẫn đến sử dụng lao động ít hơn.
- 91 Thay đổi công nghệ:** là sự thay đổi một phần hoặc toàn bộ máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh hoặc quy trình công nghệ tiên tiến nhằm tăng năng suất, chất lượng, hiệu quả của quá trình sản xuất hoặc có thể tạo ra một sản phẩm, dịch vụ mới phục vụ thị trường.
- 92 Thẻ tạm trú<sup>174</sup>:** là loại giấy tờ do cơ quan quản lý xuất nhập cảnh hoặc cơ quan có thẩm quyền của Bộ Ngoại giao Việt Nam cấp cho người nước ngoài được phép cư trú có thời hạn trong phạm vi lãnh thổ Việt Nam và có giá trị thay thế cho thị thực.
- 93 Thỏa ước lao động tập thể ngành<sup>175</sup>:** là văn bản thoả thuận giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể, trong đó, đại diện ký kết văn bản này của bên tập thể lao động là Chủ tịch Công đoàn ngành và bên người sử dụng lao động là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động đã tham gia thương lượng tập thể ngành.
- 94 Thỏa ước lao động tập thể<sup>176</sup>:** là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được đại diện của người sử dụng lao động và đại diện của tập thể người lao động ký kết bằng văn bản.

---

<sup>173</sup> “Glossary of Labour Administration and Related Terms”\_hiện Robert Heron and Liesbeth Unger\_Trang 14

<sup>174</sup> Điều 3.13 Luật Nhập Cảnh, Xuất Cảnh, Quá Cảnh, Cư Trú Của Người Nước Ngoài Tại Việt Nam 2014

<sup>175</sup> Điều 73.1 và 87.1 Bộ luật Lao động 2012

<sup>176</sup> Điều 75.1 Bộ luật Lao động 2019

- 95 Thời hiệu khiếu nại<sup>177</sup>:** là thời hạn do pháp luật quy định mà khi hết thời hạn đó chủ thể mất quyền khiếu nại đến cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền. Thời hiệu khiếu nại lần đầu là 180 ngày, kể từ ngày người khiếu nại nhận được hoặc biết được quyết định, hành vi của người sử dụng lao động, của tổ chức, cá nhân tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp, của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, của tổ chức dịch vụ việc làm, tổ chức có liên quan đến hoạt động tạo việc làm cho người lao động, tổ chức đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia bị khiếu nại.
- 96 Thời hiệu khởi kiện:** là thời hạn do pháp luật quy định mà khi kết thúc thời hạn đó, đương sự không được quyền khởi kiện.
- 97 Thời hiệu xử lý vi phạm kỷ luật:** là thời hạn cụ thể do luật quy định, mà khi hết thời hạn đó, chủ thể (đó là người lao động) có hành vi vi phạm kỷ luật sẽ không bị người sử dụng lao động xem xét xử lý kỷ luật kể từ thời điểm xảy ra hành vi vi phạm kỷ luật.
- 98 Thử việc:** là việc người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận với nhau về việc làm thử, quyền và nghĩa vụ của các bên trong thời gian thử việc nhằm giúp cho người sử dụng lao động có thể đánh giá được năng lực, chuyên môn của người lao động và người lao động được cân nhắc, suy xét về môi trường làm việc và tính chất công việc trước khi cả hai bên chính thức bước vào mối quan hệ lao động thông qua việc giao kết hợp đồng lao động.
- 99 Thực tập sinh<sup>178</sup>:** là sinh viên đang theo học tại các trường đại học, cao đẳng, ... và kể cả sinh viên đã tốt nghiệp nhưng chưa có hoặc có ít kinh nghiệm làm việc nên đăng ký thực tập tại doanh nghiệp nhằm được học hỏi, thực hành các kiến thức đã được học.

---

<sup>177</sup> Điều 7 Nghị định 24/2018/NĐ – CP

<sup>178</sup> Xem thêm Câu hỏi số 9 về Hợp đồng thực tập trong Các câu hỏi thường gặp trong pháp luật lao động của Tác giả Luật sư Nguyễn Hữu Phước

- 100 Thực tập:** là hoạt động của thực tập sinh được các doanh nghiệp giúp đỡ, tạo điều kiện cho họ được tiếp xúc với các công việc thực tế, thực hành bằng việc áp dụng các kiến thức đã được học tại trường đại học.
- 101 Thương lượng tập thể ngành<sup>179</sup>:** là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là tổ chức công đoàn ngành với một bên là tổ chức đại diện người sử dụng lao động cấp ngành nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.
- 102 Thương lượng tập thể<sup>180</sup>:** là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.
- 103 Tiêu chuẩn lao động:** là các nguyên tắc và chuẩn mực có liên quan đến lao động và các vấn đề có liên quan dưới dạng các văn bản pháp luật hoặc văn bản khuyến nghị được tổ chức lao động được tín nhiệm hoặc cơ quan Nhà nước có thẩm quyền thông qua.
- 104 Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở<sup>181</sup>:** là tổ chức được thành lập dựa trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong mối quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.
- 105 Tổ chức đại diện tập thể người sử dụng lao động<sup>182</sup>:** là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

---

<sup>179</sup> Điều 65, Điều 72.3 Bộ luật Lao động 2019

<sup>180</sup> Điều 65 Bộ luật Lao động 2019

<sup>181</sup> Điều 3.3 Bộ luật Lao động 2019

<sup>182</sup> Điều 3.4 Bộ luật Lao động 2019

- 106 Tổ chức dịch vụ việc làm<sup>183</sup>:** là tổ chức có chức năng tư vấn, giới thiệu việc làm và dạy nghề cho người lao động; cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; thu thập, cung cấp thông tin về thị trường lao động và thực hiện nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.
- 107 Trách nhiệm vật chất:** là loại trách nhiệm được thực hiện bằng tài sản của người lao động vi phạm.
- 108 Tranh chấp lao động cá nhân<sup>184</sup>:** là chỉ tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa người lao động với người sử dụng lao động trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt mối quan hệ lao động; tranh chấp giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; tranh chấp giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.
- 109 Tranh chấp lao động tập thể<sup>185</sup>:** là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau.
- 110 Tranh chấp lao động về lợi ích<sup>186</sup>:** là tranh chấp về lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động hoặc tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phát sinh từ việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

---

<sup>183</sup> Điều 14.1 Bộ luật Lao động 2012

<sup>184</sup> Điều 179 Bộ luật Lao động 2019

<sup>185</sup> Điều 179 Bộ luật Lao động 2019

<sup>186</sup> Điều 3.9 Bộ luật Lao động 2012

- 111 Tranh chấp lao động về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh<sup>187</sup>:** là tranh chấp 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 người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến mối quan hệ lao động.
- 112 Trợ cấp (lương)<sup>188</sup>:** là khoản tiền mà người lao động được cấp khi bị rơi vào tình trạng không hoặc tạm thời ngừng lao động, trên cơ sở số tiền mà người lao động đã thực hiện nghĩa vụ bảo hiểm trong thời gian lao động. Tùy theo từng đối tượng mà người lao động được hưởng trợ cấp khác nhau, khoản trợ cấp sẽ được bảo hiểm xã hội thực hiện chi trả.
- 113 Trợ cấp mất việc làm<sup>189</sup>:** là khoản tiền mà người sử dụng lao động chi trả cho người lao động đã làm việc cho người sử dụng lao động thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc do cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã theo quy định của pháp luật lao động, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động mất việc làm.
- 114 Trợ cấp thôi việc<sup>190</sup>:** là khoản tiền mà người sử dụng lao động chi trả cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động thỏa mãn các điều kiện về đối tượng được hưởng trợ cấp thôi việc theo quy định của pháp luật lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng

---

<sup>187</sup> Điều 179 Bộ luật Lao động 2019

<sup>188</sup> Tham khảo <https://danluat.thuvienphapluat.vn/phan-biet-tro-cap-va-phu-cap-166236.aspx>

<sup>189</sup> Điều 44, 45, 49 và 56.5 Bộ luật Lao động 2012 và Điều 47 Bộ luật Lao động 2019

<sup>190</sup> Điều 42, 48 và 56.5 Bộ luật Lao động 2012 và Điều 46 Bộ luật Lao động 2019

lương hưu và người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc.

**115 Trường hợp bất khả kháng<sup>191</sup>:** là sự kiện xảy ra một cách 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.

**116 Tuổi nghỉ hưu<sup>192</sup>:** là tuổi được luật lao động quy định đối với từng nhóm người lao động cụ thể (ví dụ như lao động nam, lao động nữ, người lao động bị suy giảm khả năng lao động; người lao động làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm...) được sử dụng làm một trong những căn cứ để xác định liệu rằng người lao động có đủ điều kiện để được hưởng lương hưu theo quy định của luật bảo hiểm xã hội hay không.

**117 Xử phạt vi phạm hành chính<sup>193</sup>:** là việc người có thẩm quyền xử phạt áp dụng hình thức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả đối với cá nhân, tổ chức thực hiện hành vi vi phạm hành chính theo quy định của pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính.



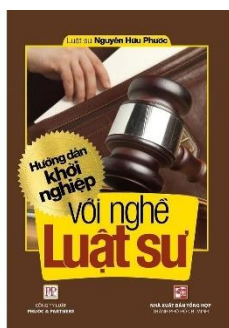
---

<sup>191</sup> Điều 156 Bộ luật Dân sự 2015

<sup>192</sup> Điều 169 Bộ luật Lao động 2019

<sup>193</sup> Điều 2.2 Luật Xử lý vi phạm hành chính 2012

# ẨM PHẨM LIÊN QUAN



## HƯỚNG DẪN KHỞI NGHIỆP VỚI NGHỀ LUẬT SƯ

(được Phuoc & Partners xuất bản năm 2016 và tái bản lần 1 năm 2017);



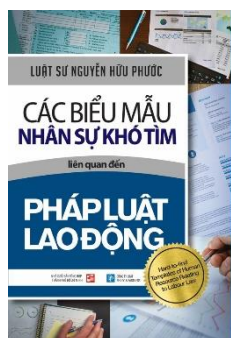
## SỔ TAY PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

(được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018 và được tái bản năm 2021);



## CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

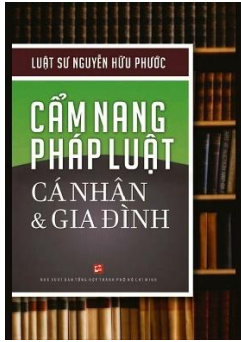
(được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018);



## CÁC BIỂU MẪU NHÂN SỰ KHÓ TÌM

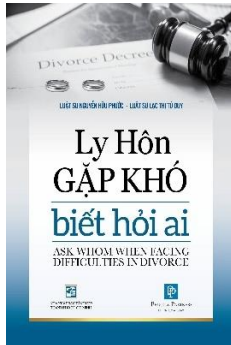
(được Phuoc & Partners xuất bản năm 2019 và được tái bản năm 2021)





## CẨM NANG PHÁP LUẬT CÁ NHÂN VÀ GIA ĐÌNH

(được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018  
và được tái bản năm 2020)



## LY HÔN GẶP KHÓ BIẾT HỎI AI

(được Phuoc & Partners xuất bản năm 2020).

# GIỚI THIỆU VỀ TÁC GIẢ

## Tiểu sử của Luật sư Nguyễn Hữu Phước



Luật sư Phước thành lập Văn phòng luật sư TLS vào năm 2003 (tiền thân của Công ty Luật Phước & Các Cộng Sự) vào năm 2003. Trước đó, Luật sư Phước đã từng có hơn 6 năm là Phó phòng Tư Vấn Thuế và Luật của Công ty PricewaterhouseCoopers và KPMG, hai trong bốn công ty tư vấn và kiểm toán quốc tế lớn nhất thế giới và có gần 2 năm là Luật sư điều hành Công ty tư vấn luật Luật Việt, một trong những công ty luật hàng đầu của Việt Nam. Sau đó, Luật sư Phước sáng lập Công ty Luật TNHH Phước và Các Cộng Sự và giữ vai trò Giám đốc và Luật sư điều hành.

Luật sư Phước nhận bằng Thạc sĩ Luật Thương mại quốc tế tại trường Đại học Luật Bristol (UWE), tốt nghiệp cử nhân luật tại Đại học Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh và nhận bằng cử nhân về ngôn ngữ (tiếng Anh) tại trường Đại học Sư phạm năm 1996. Ngoài kiến thức chuyên ngành luật, Luật sư Phước còn tham gia chương trình đào tạo và nhận các chứng chỉ kế toán và thuế từ ACCA (Hiệp hội Kế toán công chứng) – tổ chức nghề nghiệp kế toán lớn nhất toàn cầu, có trụ sở tại Anh quốc.

Luật sư Phước là Luật sư thành viên và là người đứng đầu nhóm Thuế và Lao động & Việc làm tại Công ty Luật Phước & Các Cộng Sự với hơn 20 năm kinh nghiệm. Trong lĩnh vực thuế, Luật sư Phước tập trung vào việc lên kế hoạch thuế giao dịch cho một phạm vi rộng các doanh nghiệp và một số ngành công nghiệp. Luật sư Phước thường xuyên soạn, rà soát và đàm phán các điều khoản về thuế trong một số lượng lớn các văn bản của doanh nghiệp, bao gồm những hợp đồng mua bán sáp nhập doanh nghiệp, ý kiến pháp lý, và hợp đồng lao động. Luật sư Phước cũng tư vấn cho các khách hàng doanh nghiệp về những vấn đề tuân thủ pháp luật thuế nói chung, bao gồm thuế liên quan đến

việc làm, kế toán thuế và khai thuế hợp nhất. Trong lĩnh vực lao động và việc làm, Luật sư Phước đã tư vấn cho khách hàng các vấn đề đa dạng liên quan tới lao động và việc làm, bao gồm việc tuân thủ pháp luật lao động của Việt Nam; thực tiễn và các chính sách về việc làm; cơ cấu nguồn lao động; các vấn đề ảnh hưởng tới lao động và việc làm trong mua bán và sáp nhập doanh nghiệp; vấn đề thuê mướn, sa thải, và mất việc làm. Ông đại diện cho khách hàng trước cơ quan quản lý lao động cấp quận huyện và tỉnh, thành phố cũng như trước tòa án các cấp. Luật sư Phước đại diện cho người sử dụng lao động trong nhiều vấn đề kiện tụng liên quan đến việc làm (bao gồm các vấn đề liên quan đến phân biệt đối xử trong việc làm, bí mật thương mại và tranh chấp về thỏa thuận không cạnh tranh), và cung cấp tư vấn cùng với việc liên kết với nguồn nhân lực và những quyết định có liên quan đến phúc lợi nhân viên.

Vào đầu những năm 2010, ngoài kiến thức chuyên môn chuyên sâu và kinh nghiệm hàng đầu ở hai lĩnh vực là thuế và lao động và việc làm, Luật sư Phước đã phát triển và phụ trách thêm lĩnh vực hành nghề mới về luật hôn nhân và gia đình của Phuoc & Partners. Kinh nghiệm về pháp luật hôn nhân và gia đình của Luật sư Phước bao gồm các vấn đề liên quan đến ly dị, quyền nuôi con, cấp dưỡng cho con, thăm con, phân chia tài sản chung, thỏa thuận tiền hôn nhân và hậu hôn nhân, di chúc và thừa kế. Luật sư Phước cũng đã phát triển kinh nghiệm tranh tụng đáng kể của mình thông qua việc đại diện cho các cá nhân trong giới doanh nhân Việt Nam, giới showbiz và người nước ngoài vướng vào các tranh chấp về luật hôn nhân và gia đình bên ngoài tòa án và tại tòa án.

Từ năm 2006 cho đến nay, Luật sư Phước được chọn là một trong những Luật sư hàng đầu Việt Nam trong lĩnh vực pháp luật thuế và lao động do các tổ chức đánh giá độc lập như Legal500, Chambers Asia và ALB bình chọn dựa trên số lượng lượt xem của khách hàng, đồng nghiệp và các chuyên gia khác. Đặc biệt, tạp chí Legal500 đã nhấn mạnh rằng “Luật sư điều hành Nguyễn Hữu Phước là một luật sư giỏi, có kiến thức sâu rộng về pháp luật trong nước, giao tiếp tốt và đáp ứng nhanh yêu cầu của khách hàng.”

Luật sư Phước có các bài thuyết trình tại rất nhiều buổi hội thảo kinh doanh và chuyên ngành về các chủ đề pháp luật thuế, lao động và việc làm và hành nghề luật, bao gồm các hội thảo do HKBG, Phòng thương mại Châu Âu, VCCI

(Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam) và Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức. Luật sư Phước cũng là tác giả của một số lượng lớn những bài viết kỹ thuật liên quan tới chuyên ngành của Luật sư Phước, và thường có nhiều đóng góp cho những tạp chí chuyên ngành về luật thuế, lao động, và kinh nghiệm hành nghề luật tại Việt Nam. Luật sư Phước cũng được phỏng vấn trên nhiều nhật báo/truyền hình về các chuyên đề có liên quan đến pháp luật thuế và lao động của Việt Nam cũng như kinh nghiệm hành nghề luật.

Liên quan đến lĩnh vực xuất bản sách, Luật sư Phước là tác giả của 06 quyển sách về quản trị luật, luật dân sự và luật lao động bao gồm:

- **Hướng Dẫn Khởi nghiệp với nghề luật sư** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2016 và tái bản lần 1 năm 2017);
- **Cẩm Nang Pháp Luật và Gia Đình** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018 và được tái bản năm 2020);
- **Sổ Tay Pháp Luật Lao Động** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018);
- **Các Câu Hỏi Thường Gặp trong Pháp Luật Lao Động** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018);
- **Các Biểu Mẫu Nhân Sự Khó Tìm Liên Quan Đến Pháp Luật Lao Động** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2019); và
- 
- **Ly Hôn Gặp Khó Biết Hỏi Ai** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2020).

Bên cạnh đó, Luật sư Phước cũng tham gia với tư cách tác giả trong 1 chương của 02 quyển sách về quản trị luật và kỹ năng hành nghề luật sư bao gồm:

Besides, he is also the co-author of 02 lawyer practicing skill books namely:

- **Sổ Tay Luật Sư** (được Liên đoàn luật sư Việt Nam xuất bản năm 2018 và tái xuất bản năm 2019); và

- **Giáo Trình Kỹ Năng Tư Vấn Pháp Luật** (được Học viện Tư pháp xuất bản năm 2019).

Không dừng lại ở đây, Luật sư Phước cũng đã tham gia dịch 2 quyển sách về nhân sự bao gồm:

- **Quản Trị Nhân Sự Đúng** (Câu lạc bộ Nhân sự Việt Nam (VNHR) xuất bản năm 2019); và
- **Quản Trị Nhân Sự Thông Minh Bằng Số Liệu** (VNHR xuất bản năm 2019).

### **Thành viên nhóm nghề nghiệp**

- Thành viên Ban chủ nhiệm Câu lạc bộ nhân sự Việt Nam (VNHR), phụ trách tư vấn pháp luật lao động cho hội viên.
- Thành viên của Ban Chấp hành của Hội Các Nhà Quản Trị Doanh Nghiệp Việt Nam (VACD) – Vietnam Association of Corporate Directors, tham gia phụ trách tư vấn pháp luật kinh doanh cho hội viên VACD.
- Phó chủ tịch Câu lạc bộ Sales & Marketing Vietnam (CSMO), phụ trách tư vấn pháp luật cho hội viên.
- Thành viên Câu lạc bộ Luật sư Thương mại Quốc tế Việt Nam (VBLC).
- Gia nhập đoàn luật sư.
- Thành viên của Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam.

# GIỚI THIỆU VỀ CÔNG TY LUẬT PHUOC & PARTNERS

## A. Lịch sử thành lập

Công ty luật Phuoc & Partners do luật sư Nguyễn Hữu Phước sáng lập từ năm 2003, đầu tiên chủ yếu chuyên về lĩnh vực thuế, lao động và việc làm. Năm 2004, Phuoc & Partners sáp nhập với một công ty luật hàng đầu Việt Nam chuyên về tranh tụng. Tích lũy kinh nghiệm về các vấn đề phức tạp của lĩnh vực thuế và lao động - việc làm, và ý thức được nhu cầu về các dịch vụ tổng hợp. Phuoc & Partners đã được thành lập và trở thành công ty luật độc lập vào năm 2006.

Hiện nay, Phuoc & Partners được biết đến là một trong những công ty luật lớn tại Việt Nam với văn phòng đặt tại ba khu vực chính trên cả nước, bao gồm trụ sở chính tại Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội (chi nhánh) và Đà Nẵng (chi nhánh). Với cam kết cung cấp một dịch vụ trọn gói cho khách hàng trong nước và quốc tế, chúng tôi có thể giúp khách hàng giảm thiểu các chi phí hành chính và tập trung vào công việc kinh doanh chính yếu của mình. Với gần 100 luật sư và trợ lý luật sư, chúng tôi tự tin cung cấp những dịch vụ pháp lý toàn diện nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của hơn 2.000 khách hàng trong và ngoài nước.

## B. Luật sư

Phuoc & Partners tin rằng chất lượng chuyên nghiệp của đội ngũ luật sư chính là chìa khóa của thành công. Gần 20 năm qua, Phuoc & Partners đã tuyển dụng và làm việc với chủ yếu các cử nhân luật, thạc sĩ luật tốt nghiệp từ các trường đại học luật uy tín hàng đầu của Việt Nam và nước ngoài, nhiều người trong số họ đã thực hành ở những công ty luật quốc tế hàng đầu của Việt Nam. Phạm vi chuyên môn của các luật sư của Phuoc & Partners được phản ánh rõ nét qua các dịch vụ thực tế của chúng

tôi, cho dù là các thế mạnh truyền thống của chúng tôi như lĩnh vực thuế, lao động và việc làm, đầu tư trực tiếp của nước ngoài, doanh nghiệp, bảo hộ sở hữu trí tuệ và giải quyết tranh chấp, trọng tài thương mại hay trong các lĩnh vực mới mà Phuoc & Partners đang đi tiên phong như bất động sản, mua bán và sáp nhập, tranh tụng thu hồi nợ và tuân thủ luật pháp của doanh nghiệp. Trải qua nhiều năm, Phuoc & Partners đã khẳng định được danh tiếng đáng kể của mình cả ở Việt Nam lẫn ở nước ngoài.

### **C. Dịch vụ pháp lý**

Phuoc & Partners khác biệt với các công ty luật khác ở Việt Nam qua việc cung cấp cho khách hàng một nguồn lực dồi dào với nhiều lĩnh vực tư vấn pháp lý khác nhau. Bề rộng và bề sâu nghề nghiệp giúp đội ngũ nhân sự của chúng tôi có thể xử lý những vấn đề pháp lý phức tạp nhất của khách hàng theo quá trình khép kín xuyên suốt.

### **D. Thành tựu và giải thưởng**

Sự tin tưởng của khách hàng chính là động lực và nỗ lực của sự tận tâm, chuyên cần và cẩn trọng của Phuoc & Partners trong từng dịch vụ pháp lý. Trong nhiều năm liền, Phuoc & Partners đã được vinh danh là một trong những công ty luật hàng đầu đã được chọn là người chiến thắng các giải thưởng nổi tiếng được thành lập bởi một số tổ chức và tạp chí quốc tế như được đề cập dưới đây:

- ❖ ALB Legal News
- ❖ Asia Law
- ❖ Chambers Asia
- ❖ IFLR1000
- ❖ Legal 500
- ❖ Tax Directors Handbook
- ❖ WTR 1000

Hãy tìm đọc thêm các sách của Tác giả Nguyễn Hữu Phước đã phát hành:

- **Hướng Dẫn Khởi nghiệp với nghề luật sư** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2016 và tái bản lần 1 năm 2017);
- **Cẩm Nang Pháp Luật và Gia Đình** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018 và được tái bản năm 2020);
- **Sổ Tay Pháp Luật Lao Động** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018 và được tái bản năm 2021);
- **Các Câu Hỏi Thường Gặp trong Pháp Luật Lao Động** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018 và được tái bản năm 2021);
- **Các Biểu Mẫu Nhân Sự Khó Tìm Liên Quan Đến Pháp Luật Lao Động** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2019 và được tái bản năm 2021); và
- **Ly Hôn Gặp Khó Biết Hỏi Ai** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2020).