

Văn Đố Lao Đống

Văn bản Pháp luật

Thay thế Bộ luật Lao động cũ năm 1994, Bộ luật Lao động hiện hành đã được Quốc hội thông qua ngày 18/06/2012 và có hiệu lực vào ngày 1/05/2013, được coi là cơ sở pháp lý quan trọng nhất để chỉnh tề các văn đố liên quan đố đến lao động ở Việt Nam. Bộ luật Lao động năm 2012 được áp dụng đố với các tổ chức nước ngoài thuê mướn, tuyển dụng lao động tại Việt Nam và lao động là người nước ngoài làm việc trên cơ sở thường xuyên tại Việt Nam.

Từ tháng 6 năm 2012, Chính phủ, các bộ và các cơ quan liên quan đã ban hành nhiều nghị định, quy đố định, thông tư, chỉ thị và các loại văn bản khác để thay thế các hướng đố thi hành trước đố của Bộ luật Lao động cũ và đưa các đố điều khoản của Bộ luật Lao động năm 2012 vào thực tiễn.

Tuyển dụng

Trước đây, các doanh nghiệp có văn đố đầu tư nước ngoài phải tuyển dụng lao động do tổ chức cung ứng lao động trong nước giới thiệu. Hiện tại, doanh nghiệp có văn đố đầu tư nước ngoài có thể trực tiếp tuyển dụng.

Người lao động ít nhất phải từ 15 tuổi trở lên. Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải có đố các đố điều kiện sau đây:

- (i) Có năng lực hành vi dân sự đốy đố;
- (ii) Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc;
- (iii) Không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy đố định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài;
- (iv) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp thuộc diện không

phải xin cấp giấy phép lao động.

Công dân Việt Nam sẽ được ưu tiên tuyển dụng trước. Tuy nhiên, nếu không tìm được một người Việt Nam có trình độ phù hợp thì có thể thuê lao động nước ngoài. Người sử dụng lao động có trách nhiệm xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được và báo cáo giấy trình với Chi tịch UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc để có được văn bản chấp thuận của Chi tịch UBND về việc sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc.

Cần lưu ý rằng theo Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03/02/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam (“Nghị định 11”), người lao động là công dân nước ngoài không phải xin cấp giấy phép lao động trong các trường hợp sau:

- (i) Là thành viên góp vốn hoặc là chủ sở hữu của công ty TNHH;
- (ii) Là thành viên Hội đồng quản trị của CTCP;
- (iii) Là Trưởng VPĐD, dự án của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ tại Việt Nam;
- (iv) Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ;
- (v) Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý những sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được;
- (vi) Là luật sư nước ngoài đã được cấp giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật Luật sư;
- (vii) Theo quy định của Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên;
- (viii) Là học sinh, sinh viên học tập tại Việt Nam làm việc tại Việt Nam nhưng người sử dụng lao động phải báo trước 07 ngày với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội;

(ix) Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp thuộc phạm vi 11 ngành dịch vụ trong biểu cam kết dịch vụ của Việt Nam với Tổ chức Thương mại Thế giới, bao gồm: kinh doanh, thông tin, xây dựng, phân phối, giáo dục, môi trường, tài chính, y tế, du lịch, văn hóa giải trí và vận tải;

(x) Vào Việt Nam để cung cấp dịch vụ tư vấn về chuyên môn và kỹ thuật hoặc thực hiện các nhiệm vụ khác phục vụ cho công tác nghiên cứu, xây dựng, thẩm định, theo dõi đánh giá, quản lý và thực hiện chương trình, dự án sử dụng ODA theo quy định hay thỏa thuận trong các điều ước quốc tế mà ODA đã ký kết giữa cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam và nước ngoài;

(xi) Được Bộ Ngoại giao cấp giấy phép hoạt động thông tin, báo chí tại Việt Nam theo quy định của pháp luật;

(xii) Được cơ quan, tổ chức của nước ngoài cử sang Việt Nam giảng dạy, nghiên cứu tại trường quốc tế thuộc phạm vi quản lý của cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam hoặc được Bộ Giáo dục và Đào tạo xác nhận vào giảng dạy, nghiên cứu tại các cơ sở giáo dục, đào tạo tại Việt Nam;

(xiii) Tình nguyện viên có xác nhận của cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam;

(xiv) Vào Việt Nam làm việc tại vị trí chuyên gia, nhà quản lý, giám đốc điều hành hoặc lao động kỹ thuật có thời gian làm việc dưới 30 ngày và thời gian cộng dồn không quá 90 ngày trong 01 năm;

(xv) Vào Việt Nam thực hiện thỏa thuận quốc tế mà cơ quan, tổ chức ở Trung ương, cấp tỉnh ký kết theo quy định của pháp luật;

(xvi) Học sinh, sinh viên đang học tập tại các trường, cơ sở đào tạo ở nước ngoài có thỏa thuận thực tập trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại Việt Nam;

(xvii) Thân nhân thành viên cơ quan đại diện nước ngoài tại Việt Nam làm việc sau khi được Bộ Ngoại giao cấp phép, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác;

(xviii) Người có hộ chiếu công vụ vào làm việc cho cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

(xix) Các trường hợp khác do Thủ tướng Chính phủ quy định theo đề nghị của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Người sử dụng lao động phải đề nghị Sở Lao động – Thương binh và Xã hội nơi người nước ngoài dự kiến làm việc hoặc Ban Quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao theo quy định của Sở LĐTBXH của tỉnh nơi có trụ sở chính của Ban Quản lý đó (Sở LĐTBXH và Ban Quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao sau đây gọi chung là “cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh”) xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động trước ít nhất 07 ngày làm việc, kể từ ngày người lao động nước ngoài bắt đầu làm việc, trừ những trường hợp quy định tại các điểm (iv), (v) và (xiv) ở trên. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ, cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh có văn bản xác nhận gửi người sử dụng lao động.

Trong khi đó, trước ít nhất 15 ngày làm việc, kể từ ngày người lao động nước ngoài dự kiến bắt đầu làm việc, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ, cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh sẽ cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài. Thời hạn của giấy phép lao động không quá 02 năm. Trong vòng 05 ngày làm việc, kể từ ngày ký kết hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải gửi bản sao hợp đồng lao động đã ký kết cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Hợp đồng Lao động

Hợp đồng lao động phải được lập thành 02 bản, trực tiếp giao kết bởi người lao động và người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động, người lao động giữ 01 bản và người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp đi với công việc tạm thời có thời hạn lao động dưới ba tháng các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.

Nếu người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động..

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

Một hợp đồng lao động phải tuân theo các quy định của pháp luật Việt Nam và thỏa ước lao động tập thể (nếu có). Pháp luật Việt Nam chỉ cho phép ký tối đa hai hợp đồng lao động xác định thời hạn ban đầu và sau đó phải áp dụng hình thức hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Hợp đồng lao động phải có các điều khoản chính v: Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp; họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; công việc và địa điểm làm việc; thời hạn của hợp đồng lao động; mức lương, hình thức và thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; chế độ nâng bậc, nâng lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trang bị bảo hộ lao động cho người lao động; bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho người lao động; đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động.

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

Thỏa thuận về việc có thể tách rời hoặc được bao gồm luôn trong hợp đồng lao động. Thời gian thỏa việc là khác nhau tùy thuộc vào tính chất và sự phức tạp của công việc được giao,

nhưng chỉ được th^đ việc 01 l^đn đ^đi với một công việc và b^đo đ^đm không quá:

(i) 60 ngày đ^đi với công việc có chức danh ngh^đ c^đn trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đ^đng tr^đ lên;

(ii) 30 ngày đ^đi với công việc có chức danh ngh^đ c^đn trình độ chuyên môn kỹ thuật trung c^đp ngh^đ, trung c^đp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; và

(iii) 6 ngày làm việc đ^đi với công việc khác.

Người lao động làm việc theo hợp đ^đng lao động mùa vụ thì không ph^đi th^đ việc.

Các Quy định T^đi thi^đu

Thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ trong một ngày và 48 giờ một tu^đn. Người s^đ dụng lao động có quy^đn quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tu^đn; trường hợp theo tu^đn thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày nhưng v^đn không quá 48 giờ một tu^đn. Thời giờ làm việc được rút ng^đn còn 06 giờ trong 01 ngày đ^đi với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hi^đm theo danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (“Bộ LĐTBXH”) chỉ trì ph^đi hợp với Bộ Y t^đ ban hành.

Các bên trong hợp đ^đng lao động có th^đ th^đa thuận kéo dài thời giờ làm việc nhưng s^đ giờ làm thêm trong ngày không quá 50% s^đ giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tu^đn thì t^đng s^đ giờ làm việc bình thường và s^đ giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 12 giờ trong 01 ngày khi làm thêm vào ngày ngh^đ l^đ, T^đt và ngày ngh^đ hằng tu^đn; không quá 30 giờ trong 01 tháng; và t^đng s^đ giờ làm thêm không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một s^đ trường hợp đặc biệt do Chính ph^đ quy định thì được t^đ chức làm thêm từ trên 200 giờ đ^đn 300 giờ trong 01 năm nhưng ph^đi thông báo cho cơ quan qu^đn lý Nhà nước v^đ lao động c^đp t^đnh.

Người lao động có đ^đ 12 tháng làm việc được ngh^đ hằng năm, hư^đng nguyên lương theo hợp đ^đng lao động:

(i) 12 ngày làm việc đ⊘i với người làm công việc trong đi⊘u kiện bình thường;

(ii) 14 ngày làm việc đ⊘i với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hi⊘m hoặc người làm việc ở những nơi có đi⊘u kiện sinh s⊘ng kh⊘c nghiệt theo danh mục do Bộ LĐTBXH chỉ trì ph⊘i hợp với Bộ Y t⊘ ban hành hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật; hoặc

(iii) 16 ngày làm việc đ⊘i với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hi⊘m hoặc người làm việc ở những nơi có đi⊘u kiện sinh s⊘ng đặc biệt kh⊘c nghiệt theo danh mục do Bộ LĐTBXH chỉ trì ph⊘i hợp với Bộ Y t⊘ ban hành.

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

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

Mức lương phải tuân theo thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Nghị định số 153/2016/NĐ-CP ngày 14/11/2016 của Chính phủ quy định về mức lương tối thiểu vùng đ⊘i với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, có hiệu lực từ ngày 01/01/2017. Theo đó, có bốn mức lương áp dụng đ⊘i với người lao động gồm các mức từ 3.750.000 VNĐ (khoảng 165 US\$) đ⊘i với các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoạt động trong nội thành và hữu h⊘t ngoại thành TP. Hồ Chí Minh, trong nội thành và phần lớn ngoại thành Hà Nội, và Hải Phòng, thành phố Biên Hòa và một số huyện của tỉnh Đồng Nai, thị xã Thủ Đức Một và một số huyện của tỉnh Bình Dương, và thành phố Vũng Tàu; mức 3.320.000 VNĐ (khoảng 146 US\$) ở huyện Cần Giuộc (Tp. Hồ Chí Minh), các huyện còn lại của ngoại thành Hà Nội và Hải Phòng, trong nội thành và ngoại thành của Đà Nẵng, và trong nội thành các thành phố nhỏ hơn bao gồm Hải Dương, Hưng Yên, Vĩnh Yên, Bắc Ninh, Hạ Long, Cẩm

Ph^o, Uông Bí, Móng Cái, Thái Nguyên, Việt Trì, Lào Cai, Nam Định, Ninh Bình, Hu^o, Đà Nẵng, Nha Trang, Cam Ranh, Đà Lạt, B^o Lộc, Phan Thi^ot, Bà Rịa, Tân An, Mỹ Tho, C^on Thơ, Rạch Giá, Long Xuyên, Châu Đ^oc, Cà Mau và một số thị xã bao gồm Phúc Yên, Từ Sơn, Long Khánh, Đ^ong Xoài, Hà Tiên, v.v.; mức 2.900.000 VNĐ (khoảng 127,2 US\$) ^o các thành ph^o, thị xã khác; và mức 2.580.000 VNĐ (khoảng 113,2 US\$) ^o các địa bàn còn lại.

Th^oa ước Lao động Tập th^o

Đại diện người s^o dụng lao động và đại diện tập th^o lao động có th^o thương th^oo và ký k^ot th^oa ước lao động tập th^o. T^o chức đại diện tập th^o lao động tại cơ s^o là Ban chấp hành công đoàn cơ s^o hoặc Ban chấp hành công đoàn c^op trên trực ti^op cơ s^o ^o nơi chưa thành lập công đoàn cơ s^o.

Nội dung th^oa ước lao động tập th^o không được trái với quy định c^oa pháp luật và ph^oi có lợi hơn cho người lao động so với quy định c^oa pháp luật. Hiệu lực c^oa th^oa ước lao động tập th^o phụ thuộc vào sự th^oa thuận giữa người s^o dụng lao động và đại diện tập th^o lao động, trường hợp th^oa ước lao động tập th^o không ghi ngày có hiệu lực thì có hiệu lực k^o từ ngày được ký b^oi người đại diện theo pháp luật c^oa doanh nghiệp hoặc người đứng đ^ou cơ quan, t^o chức và Ch^o tịch công đoàn cơ s^o hay Ch^o tịch công đoàn c^op trên trực ti^op cơ s^o hoặc b^oi người đại diện theo ^oy quy^on c^oa họ. Th^oa ước lao động tập th^o ch^o được ký n^ou có trên 50% s^o người c^oa tập th^o lao động tán thành. Người s^o dụng lao động ph^oi công b^o th^oa ước lao động tập th^o được ký k^ot cho mọi người lao động bi^ot và g^oi b^on sao c^oa th^oa ước lao động tập th^o cho cơ quan qu^on lý Nhà nước v^o lao động c^op t^onh trong thời hạn 10 ngày k^o từ ngày ký. Trong thời hạn 15 ngày k^o từ ngày nhận, cơ quan qu^on lý Nhà nước có trách nhiệm rà soát nội dung c^oa th^oa ước lao động tập th^o, n^ou phát hiện có nội dung trái pháp luật hoặc ký k^ot không đúng th^om quy^on thì:

(i) G^oi văn b^on cho các bên ký k^ot th^oa ước lao động tập th^o chưa có hiệu lực thì hành yêu c^ou ti^on hành thương lượng

sốa đ̄i, b̄ sung th̄a ước và ḡi b̄n th̄a ước đã được các bên thương lượng, sốa đ̄i, b̄ sung đ̄n cơ quan qūn lý Nhà nước v̄ lao động c̄p t̄nh; hoặc

(ii) Có văn b̄n yêu c̄u Tòa án nhân dân tuyên b̄ th̄a ước lao động tập th̄ đã có hiệu lực thi hành vô hiệu, đ̄ng thời ḡi cho hai bên ký k̄t th̄a ước lao động tập th̄ bīt.

Th̄a ước lao động tập th̄ có thời hạn từ 01 đ̄n 03 năm. Đ̄i với doanh nghiệp l̄n đ̄u tiên ký k̄t th̄a ước lao động tập th̄, thì có th̄ ký k̄t với thời hạn dưới 01 năm. Trong thời hạn 03 tháng trước ngày th̄a ước lao động tập th̄ h̄t hạn, hai bên có th̄ thương lượng đ̄ kéo dài thời hạn c̄a th̄a ước lao động tập th̄ hoặc ký k̄t th̄a ước lao động tập th̄ mới.

Nội quy Lao động

Doanh nghiệp s̄ dụng từ 10 người lao động tr̄ lên ph̄i có nội quy lao động bằng văn b̄n và đ̄ng ký với cơ quan qūn lý Nhà nước v̄ lao động c̄p t̄nh. Nội quy lao động bao ḡm các đīu khoản b̄t buộc như thời giờ làm việc, thời giờ ngh̄ ngơi; trật tự tại nơi làm việc; an toàn lao động, vệ sinh lao động ̄ nơi làm việc; việc b̄o vệ tài s̄n và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, s̄ hữu trí tuệ c̄a người s̄ dụng lao động; các hành vi vi phạm k̄ luật lao động và các hình thức x̄ lý k̄ luật lao động, trách nhiệm vật ch̄t...

Trước khi ban hành nội quy lao động, người s̄ dụng lao động ph̄i tham kh̄o ý kīn c̄a t̄ chức đại diện tập th̄ lao động tại cơ s̄.

Nội quy lao động ph̄i được thông báo đ̄n người lao động và những nội dung chính ph̄i được niêm ȳt ̄ những nơi c̄n thīt tại nơi làm việc, và là cơ s̄ pháp lý đ̄ người lao động tuân theo và người s̄ dụng lao động áp dụng k̄ luật lao động đ̄i với người lao động vi phạm nội quy lao động.

B̄o hīm Xã hội; B̄o hīm Y t̄; B̄o hīm Th̄t nghiệp; B̄o hīm Tai nạn Lao động, Bệnh ngh̄ nghiệp; và Phí Công đoàn

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

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phải tuân thủ các chế độ bảo hiểm bắt buộc, ít nhất là đối với lao động là người Việt Nam. Nhìn chung, hiện nay người sử dụng lao động phải đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội và quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tương ứng với 18% tổng quỹ lương và người lao động là người Việt Nam (kể cả người lao động là người nước ngoài từ ngày 1/1/2018) sẽ đóng 8% tiền lương tháng (bao gồm tiền lương và phụ cấp lương; tiền lương, phụ cấp lương, và các khoản bổ sung khác từ ngày 1/1/2018) của mình.

Đối với bảo hiểm y tế, người lao động (kể cả người Việt Nam và người nước ngoài) và người sử dụng lao động đều phải đóng vào quỹ bảo hiểm y tế trong đó người sử dụng lao động phải đóng 3% tổng quỹ lương và người lao động đóng 1,5% tiền lương tháng của mình.

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

Người sử dụng lao động phải đóng Kinh phí Công đoàn tương đương với 2% tổng quỹ lương cho người lao động Việt Nam, và người lao động là thành viên Công đoàn phải đóng Phí Công đoàn tương đương với 1% tiền lương tháng.

Tranh chấp Lao động

Đầu tiên xin lưu ý rằng pháp luật Việt Nam cho phép tập thể người lao động tiến hành các thủ tục đình công để phản đối

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

Đối với tranh chấp lao động cá nhân, nếu hòa giải không thành, hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành, hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định mà Hòa giải viên Lao động không tiến hành hòa giải, thì mỗi bên có thể đưa tranh chấp ra tòa án có thẩm quyền để giải quyết.

Đối với tranh chấp lao động tập thể:

(i) Nếu hòa giải không thành, hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì các bên có quyền đưa tranh chấp ra:

(a) Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện để giải quyết nếu tranh chấp lao động tập thể về quyền; hoặc

(b) Hội đồng Trọng tài Lao động để giải quyết nếu là tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

(ii) Nếu thời hạn giải quyết theo quy định mà Hòa giải viên Lao động không tiến hành hòa giải thì các bên có quyền đưa tranh chấp ra Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện để giải quyết, người có trách nhiệm xác định loại tranh chấp: nếu là tranh chấp về quyền thì trực tiếp tiến hành giải quyết, nếu là tranh chấp về lợi ích thì hướng dẫn các bên yêu cầu Hội đồng Trọng tài Lao động giải quyết.

(iii) Trong trường hợp các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền. Còn nếu hòa giải không thành, hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành do Hội đồng Trọng tài Lao động lập thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công đối với

tranh chấp lao động tập thể vì lợi ích.

Giải Quyết Tranh Chấp

Cơ sở

Luật pháp Việt Nam nhấn mạnh sự cần thiết của các bên trong nỗ lực giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải. Trên thực tế, các bên (bên nước ngoài và bên Việt Nam) có thể tìm kiếm sự hỗ trợ từ một bên thứ ba (bên trung gian, hòa giải viên) để cùng tìm ra một giải pháp thiện chí để giải quyết các bất đồng.

Nếu các nỗ lực hòa giải/ giải quyết trên tinh thần thiện chí không thành, các bên có thể đưa vấn đề tranh chấp ra các cơ quan giải quyết tranh chấp khác nhau, trong và ngoài Việt Nam, để giải quyết, bao gồm:

(i) Trọng tài thương mại: trọng tài trong nước và trọng tài nước ngoài, với địa điểm giải quyết tranh chấp trong hoặc ngoài lãnh thổ Việt Nam; và

(ii) Tòa án: Tòa dân sự và tòa xử lý hành chính thuộc Tòa án Nhân dân cấp huyện và Tòa dân sự, tòa hành chính, tòa kinh tế và tòa lao động thuộc Tòa án Nhân dân cấp tỉnh.

Chi tiết về mỗi cơ quan giải quyết tranh chấp được mô tả dưới đây.

Các cơ quan giải quyết tranh chấp ở Việt Nam

Hệ thống giải quyết tranh chấp phát sinh từ hoặc liên quan tới quan hệ pháp lý trong hoạt động thương mại hiện tại ở Việt Nam, bao gồm:

(i) Các trung tâm trọng tài thương mại (“TTTTT”), và

(ii) Các tòa kinh tế.

Cần lưu ý rằng kể từ khi Pháp lệnh Trọng tài Thương mại (hiện đã không còn hiệu lực) được ban hành ngày 25 tháng 2 năm 2003 (“Pháp lệnh”), không còn có sự phân biệt giữa hệ thống trọng tài kinh tế trước đây được thành lập theo Nghị định số 116/CP ngày 5/9/1994 và Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (“VIAC”) bên cạnh Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam. Tất cả các trung tâm này đều là các trung tâm trọng tài thương mại được đăng ký hoạt động theo Pháp lệnh, là các tổ chức phi chính phủ và đều có nhiệm vụ giải quyết các tranh chấp thương mại nói chung. Đến khi Luật Trọng tài Thương mại được ban hành năm 2010, các trung tâm trọng tài thương mại Việt Nam được mở rộng hơn đối với cả các trọng tài viên nước ngoài và trong việc hỗ trợ tòa án giải quyết tranh chấp hiệu quả hơn.

Các trung tâm này hoạt động dưới sự quản lý tập trung của Bộ Tư pháp và các cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Để thành lập một trung tâm trọng tài thương mại, ít nhất phải có năm trọng tài viên sáng lập, là người Việt Nam định cư ở Việt Nam và có trình độ chuyên môn phù hợp (có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, bằng cấp, 05 năm kinh nghiệm trở lên, v.v.).

Trừ khi các bên có thỏa thuận khác, ngôn ngữ sử dụng trong tố tụng trọng tài và pháp luật giải quyết tranh chấp do Hội đồng Trọng tài quyết định. Phán quyết trọng tài được đưa ra bằng cách biểu quyết theo nguyên tắc đa số, trường hợp biểu quyết không đạt được đa số thì phán quyết trọng tài được lập theo ý kiến của Chủ tịch Hội đồng Trọng tài. Trong vòng 30 ngày kể từ ngày có phán quyết trọng tài, nếu một bên không đồng ý với quyết định trọng tài, thì bên đó có thể yêu cầu tòa án hủy phán quyết trọng tài. Sau đó, các bên có thể chuyển tranh chấp ra tòa án để giải quyết, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.

Các cơ quan giải quyết tranh chấp ở nước ngoài

Các bên tranh chấp có thể đưa tranh chấp của mình ra một trung tâm trọng tài quốc tế hoặc nước ngoài giải quyết ở ngoài hay

trong lãnh thổ Việt Nam. Tuy nhiên, điều này không phải lúc nào cũng là một giải pháp tốt hơn so với lựa chọn giải quyết tranh chấp bằng trọng tài trong nước do chi phí cao hơn, trong khi đó khả năng công nhận và cho thi hành tại Việt Nam các phán quyết do trọng tài nước ngoài đưa ra có thể gặp một số khó khăn so với các phán quyết của trọng tài trong nước mặc dù Việt Nam đã gia nhập Công ước New York năm 1958 và Công nhận và Thi hành Phán quyết của Trọng tài Nước ngoài và cũng đã phê chuẩn Pháp lệnh và Công nhận và Thi hành Phán quyết của Trọng tài Nước ngoài vào năm 1995. Pháp lệnh này đã được thay thế bởi các quy định liên quan tại Bộ luật Tố tụng Dân sự hiện hành được ban hành ngày 25/11/2015.

Thi hành

Theo các quy định hiện hành, nếu một phán quyết do tòa kinh tế đưa ra nếu không được thi hành một cách tự nguyện, thì có thể sử dụng nhiều thủ tục khác nhau để cưỡng chế thi hành, chẳng hạn tịch biên tài sản. Tuy nhiên, các thủ tục này không phát huy được nhiều ý nghĩa trên thực tế do thiếu các quy định cụ thể để thi hành. Thực tế cho thấy một số quy định cưỡng chế thi hành các phán quyết dân sự đã được tham chiếu để sử dụng khi cưỡng chế thi hành các bản án kinh tế.

Liên quan tới các phán quyết của trọng tài trong nước, khác với trước đây, việc cưỡng chế thi hành các phán quyết của trọng tài nay đã được xác định rõ trong Pháp lệnh, và sau này là Luật. Nếu một phán quyết của trọng tài không được bên thua tự nguyện thi hành, thì sau 30 ngày kể từ ngày có phán quyết, bên thắng kiện có thể yêu cầu thi hành án cưỡng chế thi hành.

Liên quan tới các phán quyết của trọng tài nước ngoài và các bản án, quy định của tòa án nước ngoài, các phán quyết, bản án và quy định này có thể được công nhận và cho thi hành tại Việt Nam sau khi Việt Nam đã ban hành hai pháp lệnh, hiện nay là một phần riêng trong Bộ luật Tố tụng Dân sự, và công nhận và cho thi hành các phán quyết của trọng tài nước ngoài và các bản án, quy định của tòa án nước ngoài tại Việt Nam. Tuy

nhiên, hiện nay, việc công nhận và cho thi hành các phán quyết của trọng tài nước ngoài và các bản án, quyết định của tòa án nước ngoài vẫn còn hạn chế. Tòa án Việt Nam sẽ chỉ xem xét công nhận và cho thi hành các phán quyết của trọng tài nước ngoài đối với: (a) phán quyết của một quốc gia là thành viên của một công ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên hoặc đã ký kết, hoặc (b) căn cứ trên nguyên tắc có đi có lại vô điều kiện mà Việt Nam và quốc gia liên quan là thành viên hoặc đã ký kết công ước quốc tế liên quan.

Các Văn Đđ và Đđt Đđđ

Văn bản Pháp luật

Luật Đđt đđđ được thông qua vào ngày 29/11/2013, có hiệu lực từ ngày 01/07/2014 (“Luật Đđt đđđ, bao trùm tất cả các văn đđđ và đđt đđđ, từ chế độ sở hữu, quyền hạn và trách nhiệm của Nhà nước, chế độ quản lý và sử dụng đđđ các quyền và nghĩa vụ của người sử dụng đđt, và các giao dịch có liên quan. Dưới Luật Đđt đđđ, có hàng chục các văn bản dưới luật do Chính phủ và các bộ, ngành, cơ quan có liên quan ban hành.

Những Đặc điểm Cơ bản

Tất cả đđt đđđ ở Việt Nam thuộc sở hữu toàn dân và Nhà nước, là đại diện của nhân dân, có quyền duy nhất trong việc quản lý đđt đđđ. Ở Trung ương, Quốc hội có quyền lực tối cao trong việc giám sát và quản lý đđt đđđ. Tuy nhiên, việc quản lý hàng ngày được giao cho Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh. Việc sử dụng đđt luôn phải gắn với quyền sử dụng đđt hợp pháp, được xác nhận trong Giấy chứng nhận quyền sử dụng đđt, quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đđt. Bộ Tài nguyên và Môi trường chịu trách nhiệm xác định và xây dựng khung giá đđt chung cho từng loại đđt trình Chính phủ ban hành. Căn cứ nguyên tắc,

phương pháp định giá đất và khung giá đất, Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh xây dựng và trình Hội đồng Nhân dân cùng cấp thông qua bảng giá đất của địa phương trước khi ban hành.

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (gồm doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp liên doanh, doanh nghiệp Việt Nam mà nhà đầu tư nước ngoài mua cổ phần/phần vốn góp, sáp nhập, mua lại theo quy định của pháp luật về đầu tư) có thể có được quyền sử dụng đất tại Việt Nam thông qua việc thuê đất trả tiền thuê đất hàng năm hoặc thuê đất trả tiền thuê đất một lần cho cả thời gian thuê (thường thấy trong các trường hợp của công ty 100% vốn nước ngoài), hay giao đất có thu tiền sử dụng đất (chủ yếu với dự án đầu tư xây dựng nhà ở để bán hoặc để bán kết hợp cho thuê); thông qua nhận góp vốn bằng quyền sử dụng đất của đối tác Việt Nam (thường thấy trong các trường hợp của công ty liên doanh); hoặc thông qua nhận chuyển nhượng vốn đầu tư là giá trị quyền sử dụng đất. Trong mọi trường hợp, việc cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất được thực hiện căn cứ vào quy định cho thuê đất hoặc quy định giao đất do các cơ quan liên quan cấp cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cùng với hợp đồng thuê đất được ký giữa các cơ quan liên quan cấp cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam trong trường hợp thuê đất.

Giá trị quyền sử dụng đất là giá trị bằng tiền của quyền sử dụng đất đối với một diện tích đất xác định trong thời hạn sử dụng đất xác định, được tính bằng tổng giá trị tiền thuê đất hoặc tiền giao đất, tính cho toàn bộ thời hạn thuê đất hoặc thời hạn giao đất, bằng cách nhân diện tích đất sử dụng với (các) mức tiền thuê đất hoặc tiền sử dụng đất áp dụng.

Góp vốn bằng Quyền Sử dụng Đất

Theo Luật Đất đai, góp vốn bằng quyền sử dụng đất là một trong những cách thức để chuyển giao quyền sử dụng đất từ người này sang người khác. Luật này cũng nói rõ rằng người nhận góp vốn được cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất và rằng bên nhận góp vốn, dù là doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài, sẽ có

các quy định của một người sử dụng đất thông thường. Nhưng khác với luật cũ, Luật Đất đai mới không còn quy định về các trường hợp chấm dứt việc góp vốn bằng quyền sử dụng đất nữa. Điều này đã làm cho Luật Đất đai gần hơn với quy định của LDN liên quan đến vốn để góp vốn bằng quyền sử dụng đất.

Đối với Công ty Liên doanh, thực tế phổ biến là các bên Việt Nam thường góp quyền sử dụng đất vào CTLD để thực hiện một phần hoặc toàn bộ nghĩa vụ góp vốn vào vốn điều lệ của CTLD. Như đã nói ở trên, thời hạn của quyền sử dụng đất thường kéo dài trong suốt thời hạn của Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư.

Khi tiếp nhận việc góp vốn bằng giá trị quyền sử dụng đất, cần lưu ý các nguyên tắc và điều kiện của việc góp vốn bằng quyền sử dụng đất. Việc sử dụng đất vào mục đích sản xuất, kinh doanh thông qua hình thức nhận góp vốn bằng quyền sử dụng đất phải đảm bảo các nguyên tắc sau đây:

- (i) Phù hợp với kế hoạch sử dụng đất hàng năm của quận/huyện đã được phê duyệt và công bố;
- (ii) Trên địa bàn không còn quỹ đất đã được giải phóng mặt bằng để sử dụng vào mục đích sản xuất, kinh doanh phù hợp, trừ trường hợp các dự án thuộc lĩnh vực, địa bàn khuyến khích đầu tư;
- (iii) Trường hợp nhà đầu tư thực hiện phương thức nhận chuyển nhượng quyền sử dụng đất mà phải chuyển mục đích sử dụng đất thì chỉ được thực hiện sau khi Ủy ban Nhân dân cấp có thẩm quyền có văn bản cho phép chuyển mục đích sử dụng đất, cho phép điều chỉnh thời hạn sử dụng đất cho phù hợp với việc sử dụng đất để sản xuất, kinh doanh;
- (iv) Trường hợp diện tích đất thực hiện dự án sản xuất, kinh doanh có phần diện tích đất mà người đang sử dụng đất không có quyền góp vốn bằng quyền sử dụng đất thì nhà đầu tư được phép thỏa thuận mua tài sản gắn liền với đất của người đang sử dụng đất, Nhà nước thực hiện thu hồi đất, chuyển mục đích sử dụng đất và cho nhà đầu tư thuê đất để thực hiện dự án. Nội dung hợp đồng mua bán tài sản gắn liền với đất phải thể hiện rõ người bán tài sản tự nguyện trả lại đất để Nhà

nước thu hồi đất và cho người mua tài sản thuê đất.

Các điều kiện sau đây báo đảm căn cứ góp vốn bằng quyền sử dụng đất của một công ty trong nước đối với CTLD, bao gồm: Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất; đất không có tranh chấp; quyền sử dụng đất không bị kê biên để bảo đảm thi hành án; trong thời hạn sử dụng đất; khả năng chuyển đổi mục đích sử dụng đất phù hợp với các mục đích hoạt động mới, và khả năng cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam chấp thuận và cho phép thực hiện việc chuyển đổi mục đích nói trên.

Việc góp vốn bằng quyền sử dụng đất phải được đăng ký với Văn phòng Đăng ký Đất đai thuộc Sở Tài nguyên và Môi trường và có hiệu lực kể từ thời điểm đăng ký vào sổ địa chính.

Như là một phần của việc góp vốn, việc thanh toán tiền sử dụng đất hoặc tiền thuê đất thuộc trách nhiệm của bên Việt Nam, và do đó không thuộc trách nhiệm của CTLD hay các bên nước ngoài.

Bãi thường

Việc Nhà nước quyết định giao đất, cho thuê đất đối với đất đang có người sử dụng chỉ được thực hiện sau khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định thu hồi đất theo quy định của Luật Đất đai và phải thực hiện xong việc bãi thường, hỗ trợ, tái định cư theo quy định của pháp luật đối với trường hợp phải giải phóng mặt bằng. Theo Luật Đất đai, tổ chức làm nhiệm vụ bãi thường, giải phóng mặt bằng bao gồm tổ chức dịch vụ công về đất đai và Hội đồng bãi thường, hỗ trợ và tái định cư.

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được Nhà nước giao đất có thu tiền sử dụng đất, cho thuê đất nếu tự nguyện ứng trước kinh phí bãi thường, hỗ trợ, tái định cư thì được ngân sách nhà nước hoàn trả bằng hình thức trừ vào tiền sử dụng đất, tiền thuê đất phải nộp. Mức được trừ không vượt quá tiền sử dụng đất, tiền thuê đất phải nộp; số tiền còn lại (nếu có) được tính vào vốn đầu tư của dự án.

Trường hợp doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được Nhà nước

giao đất có thu tiền sử dụng đất, cho thuê đất mà được miễn tiền sử dụng đất, tiền thuê đất nếu tự nguyện ứng trước kinh phí bồi thường, hỗ trợ, tái định cư theo phương án đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền xét duyệt thì kinh phí bồi thường, hỗ trợ, tái định cư được tính vào vốn đầu tư của dự án.

Mức tiền bồi thường, hỗ trợ, tái định cư được xác định theo phương án bồi thường, hỗ trợ, tái định cư đã được các cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam phê duyệt.