CẬP NHẬT THÔNG TIN VỀ LUẬT LAO ĐỘNG
BỘ LUẬT LAO ĐỘNG MỚI CỦA VIỆT NAM

Ngày 18 tháng 6 năm 2012, sau khá nhiều bản dự thảo và thảo luận, Bộ Luật Lao Động sửa đổi được chờ đợi từ lâu đã được Quốc Hội thông qua (***Bộ Luật Lao Động Mới***). Bộ Luật Lao Động Mới sẽ có hiệu lực kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2013 và cùng với bộ luật này, sẽ có khoảng 21 nghị định và thông tư hướng dẫn thi hành được ban hành trong vài tháng tới:

Hợp Đồng Lao Động

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

Thêm một bước tiến nhằm bảo vệ người lao động tốt hơn, Điều 20 của Bộ Luật Lao Động Mới quy định thêm hai hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết và thực hiện hợp động lao động, gồm:

- giữ bản chính giấy tờ tuỳ thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động; và
- yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm (bằng tiền hoặc tài sản khác) cho việc thực hiện hợp đồng lao động.

Quy định nội dung hợp đồng lao động khi lao động liên quan trực tiếp đến bí mật công nghệ hoặc bí mật kinh doanh

Nhằm ghi nhận nhu cầu ngày càng tăng và tầm quan trọng của việc bảo vệ bí mật kinh doanh, Điều 23 của Bộ Luật Lao Động Mới quy định cụ thể khi lao động có liên quan trực tiếp đến bí mật công nghệ hoặc bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động có thể thương lượng bằng văn bản với người lao động để bảo vệ bí mật công nghệ và bí mật kinh doanh kể cả việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm.

Trên thực tế, điều này sẽ cho phép người sử dụng lao động soạn ra các điều khoản hạn chế cụ thể trong hợp đồng nhằm bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ có liên quan tới bí mật công nghệ và bí mật kinh doanh của mình.

Điều chỉnh thời gian thử việc và tăng đáng kể tiền lương trong thời gian thử việc

Bộ Luật Lao Động hiện hành (***Bộ Luật Lao Động Hiện Hành***), sắp được thay thế bằng Bộ Luật Lao Động Mới kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2013, quy định rằng thời gian thử việc không được quá 60 ngày đối với lao động cần có 'trình độ chuyên môn kỹ thuật cao', và không quá 30 ngày đối loại lao động khác. Tuy nhiên, quy định này trong thực tế có thể dẫn đến sự tùy tiện và áp dụng không nhất quán do thuật ngữ 'trình độ chuyên môn kỹ thuật cao' không rõ nghĩa.

Theo Điều 27 của Bộ Luật Lao Động Mới, thời gian thử việc sẽ được xác định bằng cách xem xét trình độ chuyên môn cần có để thực hiện công việc. Do vậy, thời gian thử việc không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; và không quá 6 ngày đối với các trường hợp khác.

Đối với tiền lương trong gian đoạn thử việc, người lao động trong thời gian thử việc có thể xem Điều 28 của Bộ Luật Lao Động Mới là một tin tốt vì lương cơ bản áp dụng trong thời gian thử việc được tăng từ ít nhất 70 phần trăm của mức lương lên ít nhất 85 phần trăm của mức lương cho công việc đó.

Xác định và hệ quả của hợp đồng lao động vô hiệu

Để đảm bảo hợp đồng lao động luôn tuân thủ pháp luật, Mục 4 của Chương III của Bộ Luật Lao Động Mới đưa ra các trường hợp cụ thể khi một hợp đồng lao động bị vô hiệu toàn bộ như sau:

- toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật;
- người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền;
- công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm; hoặc
- nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.

Vui lòng lưu ý rằng nếu người sử dụng lao động là một tổ chức, thì người đại diện theo pháp luật của tổ chức đó là người được ủy quyền đầy đủ để ký các hợp đồng lao động đó. Vì vậy, các hợp đồng lao động có thể vô tình bị vô hiệu theo trường hợp thứ hai nêu trên và người sử dụng lao động cần phải cẩn trọng để đảm bảo rằng chỉ có những người được ủy quyền đầy đủ (ngoài đại diện theo pháp luật) là được quyền ký các hợp đồng lao động thay mặt người sử dụng lao động.

Chúng tôi xin lưu ý rằng không chỉ có tòa án, vốn là cơ quan luôn có quyền được tuyên bố hợp đồng vô hiệu, mà các thanh tra lao động cũng được Bộ Luật Lao Động Mới trao quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu. Nếu một hợp đồng bị vô hiệu toàn bộ, thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động sẽ được giải quyết theo pháp luật. Tuy nhiên, đối với các hợp đồng lao động vô hiệu từng phần thì phần vô hiệu của hợp đồng phải được sửa đổi để làm cho phần vô hiệu đó tuân thủ thỏa ước lao động tập thể liên quan hoặc luật lao động.

Chấm Dứt Hợp Đồng Lao Động

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Điều 38 của Bộ Luật Lao Động Mới có một số thay đổi đáng kể về trường hợp mà người sử dụng lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trong khi Điều 38 này bãi bỏ trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động bị kỷ luật theo hình thức bị sa thải (nhưng vui lòng xem các thay đổi về quy định sa thải bên dưới) và khi người sử dụng lao động là tổ chức chấm dứt hoạt động,

Bộ Luật Lao Động Mới bổ sung một trường hợp mới là khi người lao động không có mặt tại nơi làm việc trong thời hạn mười lăm (15) ngày kể từ ngày hết thời hạn hoãn hợp đồng lao đọng, trừ khi được các bên thỏa thuận khác.

Tuy nhiên, Bộ Luật Lao Động Mới cũng không nêu rõ là liệu các bên có thể thỏa thuận một khoản thời gian ngắn hơn mười lăm (15) ngày để người lao động có mặt tại nơi làm việc hay không.

Mất việc do tái cơ cấu hoặc vì "lý do kinh tế"

Theo Điều 44 của Bộ Luật Lao Động Mới, nếu xảy ra trường hợp thay đổi về tổ chức, tái cơ cấu, kỹ thuật hoặc, một trường hợp mới là "lý do kinh tế", ảnh hưởng đến công việc của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động như được quy định trong Bộ Luật Lao Động Mới. Nếu người sử dụng lao động không thể tiếp tục tuyển dụng người lao động theo phương án sử dụng lao động này thì được phép đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng người sử dụng lao động phải thanh toán cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình một khoản trợ cấp mất việc tương đương với một tháng lương cho mỗi năm làm việc, trừ khoản thời gian mà người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp và khoản thời gian mà người sử dụng lao động tính để thanh toán trợ cấp thôi việc (nếu có), nhưng ít nhất tổng cộng cũng phải bằng hai tháng tiền lương.

So sánh với Bộ Luật Lao Động Hiện Hành thì cách dùng từ trong Bộ Luật Lao Động Mới có vẻ khá khó hiểu vì có thể được giải thích theo hai tình huống sau đây: (i) quyền chấm dứt lao động đối với người lao động do một sự kiện về tái cơ cấu chỉ áp dụng nếu sự kiện đó ảnh hưởng đến "nhiều" người lao động; hoặc (ii) phương án tái cơ cấu chỉ cần phải được soạn thảo nếu việc chấm dứt lao động xảy ra do một sự kiện tái cơ cấu có liên quan đến "nhiều" người lao động.

Ngoài ra, kế hoạch sử dụng lao động được quy định trong Bộ Luật Lao Động Mới nêu ra một cơ chế tuân thủ nghiêm ngặt hơn đối với người sử dụng lao động khi áp dụng quy định này. Tuy nhiên, xét về mặt khác thì với việc bổ sung lý do mơ hồ là "lý do kinh tế", người sử dụng lao động có thể tận dụng quy định này để mở rộng các trường hợp vốn bị giới hạn trước đây khi người sử dụng lao động chỉ có thể chấm dứt lao động khi thu hẹp hoạt động kinh doanh hoặc trong thời điểm suy thoái kinh tế.

Tiền công

Các thay đổi trong việc tính toán tiền công cho việc làm thêm ngoài giờ vào buổi tối

Theo Bộ Luật Lao Động Hiện Hành và các quy định thi hành thì một người lao động làm việc ngoài giờ vào buổi tối, ngoài mức tiền công làm việc ngoài giờ vào ban ngày (ít nhất là 150%, 200% hoặc 300% tiền công áp dụng cho giờ làm việc bình thường), còn được cộng thêm một mức tiền công tính bằng cách nhân mức tiền công làm việc ngoài giờ vào ban ngày (ít nhất là 150%, 200% hoặc 300% tiền công áp dụng cho giờ làm việc bình thường) với mức tiền công ban đêm (ít nhất là 30% tiền công áp dụng cho ban ngày). Tuy nhiên, theo Điều 97 của Bộ Luật Lao Động Mới thì một người lao động làm việc ngoài giờ vào ban đêm sẽ được quyền hưởng mức tiền công ngoài giờ ban ngày (ít nhất là 150%, 200% hoặc 300% áp dụng cho giờ làm việc thông thường) cộng với mức tiền công ban đêm (ít nhất là 30% tiền công áp dụng cho ban ngày) và một mức bổ sung ít nhất là 20% tiền công ban ngày. Do phương thức tính mới này phức tạp nên chúng tôi chờ sự làm rõ thêm từ các văn bản hướng dẫn thi hành và chúng tôi sẽ kịp thời cung cấp thông tin cho quý vị về các nếu có các quy định mới quan trọng liên quan đến vấn đề này.

Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

Tăng giờ làm thêm tối đa

Theo Điều 106 của Bộ Luật Lao Động Mới, một quy định mới quy định rằng trong khi giờ làm thêm không được quá 30 giờ một tháng thì giờ làm thêm tối đa trong các trường hợp đặc biệt (do Chính Phủ quy

định) không được quá 300 giờ một năm.

Đặc biệt, Điều 107 của Bộ Luật Lao Động mới quy định rằng trong các trường hợp sau đây, người sử dụng lao động được yêu cầu người lao động làm thêm và người lao động không được phép từ chối, bao gồm:

- khi có tình trạng khẩn cấp về quốc phòng, an ninh; hoặc
- để bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhận trong phòng ngừa và khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa.

Ngày nghỉ lễ

Điều 115 của Bộ Luật Lao Động Mới mang tin tốt đến cho tất cả người lao động khi ngày nghỉ Tết sẽ được tăng lên từ bốn (4) ngày lên năm (5) ngày, và ngày nghỉ thêm này làm tăng tổng số ngày nghỉ lễ hàng năm lên thành mười ngày.

Ngoài ra, người lao động nước ngoài được nghỉ thêm hai ngày vào dịp Tết cổ truyền dân tộc và ngày Quốc Khánh của họ. Người sử dụng lao động có sử dụng lao động nước ngoài cần xem xét đưa ra chính sách yêu cầu người lao động nước ngoài thông báo về các ngày nghỉ lễ này để theo dõi và quản lý nghĩa vụ của họ về vấn đề này. Tuy nhiên nếu ngày Tết cổ truyền dân tộc và ngày Quốc Khánh của người lao động nước ngoài rơi vào ngày nghỉ hàng tuần thì, không giống như người lao động Việt Nam, người lao động nước ngoài không được nghỉ bù vào ngày làm việc tiếp theo.

Tăng thời gian nghỉ thai sản

Theo Điều 157 của Bộ Luật Lao Động Mới, thời gian nghỉ thai sản tính cho các trường hợp thông thường sẽ được tăng lên từ bốn (4) tháng lên sáu (6) tháng. Do thời gian nghỉ thai sản được tăng lên 50% so với quy định pháp luật trước đây, kế hoạch thay thế nhân viên cần phải được tính toán thêm nhằm tránh sự thiếu hụt lao động.

Kỷ luật lao động

Giảm hình thức xử lý vi phạm kỷ luật lao động

Điều 125 của Bộ Luật Lao Động Mới đã không còn quy định hình thức kỷ luật chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng. Do vậy, những hình thức xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo Bộ Luật Lao Động Mới chỉ còn:

- khiển trách;
- kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng hoặc cách chức; và
- sa thải.

Bổ sung những hành vi vi phạm dẫn đến hình thức kỷ luật sa thải

Hình thức kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng đối với những hành vi được quy định cụ thể trong bộ luật lao động. Bộ Luật Lao Động Mới đã bổ sung một số hành vi vi phạm mà theo đó hình thức kỷ luật sa thải sẽ bị áp dụng. Theo Điều 126 của Bộ Luật Lao Động Mới, hình thức sa thải có thể được áp dụng như là một hình thức xử lý kỷ luật lao động trong những trường hợp sau:

- người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, *đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động*, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;
- người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá

kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm; và

- người lao động tự ý bỏ việc năm (5) ngày cộng dồn trong một tháng hoặc hai mươi (20) ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng.

An toàn lao động

Khám sức khoẻ định kỳ cho người lao động

Nhằm đảm bảo sự chấp hành nghiêm túc của người sử dụng lao động trong hoạt động khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, Điều 152 của Bộ Luật Lao Động Mới đã trực tiếp quy định về hoạt động khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, một vấn đề hiện được quy định trong những văn bản hướng dẫn của Bộ Luật Lao Động Hiện Hành, theo đó hằng năm người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khoẻ định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề; riêng người làm công việc nặng nhọc, độc hại, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên[1], người lao động cao tuổi[2] phải được khám sức khỏe ít nhất sáu tháng một lần.

Cho thuê lại lao động

Cho thuê lại lao động – Một thuật ngữ pháp lý mới

Hợp đồng cho thuê lao động là khái niệm pháp lý mới tại Việt Nam, lần đầu tiên được Bộ Luật Lao Động Mới giới thiệu, nhưng lại quen thuộc đối với người sử dụng lao động đến từ các quốc gia khác, vốn quen thuộc với việc thuê người lao động tạm thời thông qua doanh nghiệp cho thuê lao động để đáp ứng nhu cầu do thiếu hụt lao động ngắn hạn.

Cho thuê lại lao động nghĩa là bổ nhiệm người lao động được doanh nghiệp cho thuê lao động tuyển dụng để làm việc cho, và chịu sự quản lý của, bên thuê lại lao động. Tuy nhiên, quan hệ lao động giữa người lao động và doanh nghiệp cho thuê lại lao động vẫn giữ nguyên và không hề có quan hệ lao động nào giữa người lao động và bên thuê lại lao động (tức là bên sử dụng lao động cuối cùng) được xác lập trong trường hợp này. Điều này có nghĩa là doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải thực hiện các quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với người lao động đó và ngược lại.

Theo Bộ Luật Lao Động Mới này, thì hoạt động kinh doanh cho thuê lại lao động là hoạt động kinh doanh có điều kiện và có thể chỉ áp dụng cho một số loại hình lao động mà thôi. Đối với các doanh nghiệp, đây có thể là phương án rất hữu dụng nhằm đáp ứng nhu cầu do thiếu hụt lao động ngắn hạn, mà không cần phải chịu trách nhiệm như khi trực tiếp tuyển dụng người lao động đó. Ngoài ra việc cho thuê lại lao động này còn cho phép các doanh nghiệp sử dụng nhân viên với những kĩ năng đặc biệt, mà không cần phải tốn kém chi phí và trách nhiệm tuyển dụng lao động.

Quyền và nghĩa vụ của các bên đối với việc cho thuê lại lao động

Theo Điều 56 của Bộ Luật Lao Động Mới, thì các quyền và nghĩa vụ của một doanh nghiệp khi tham gia vào các hoạt động cho thuê lại lao động sẽ như sau:

- bảo đảm đưa người lao động có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với người lao động;
- thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động;
- ký kết hợp đồng lao động với người lao động theo quy định của Bộ Luật Lao Động mới;
- thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của người lao động hoặc những yêu cầu của người lao động (nếu có);

[1] Người lao động dưới mười tám (18) tuổi.
[2] Người lao động trên sáu mươi (60) tuổi đối với nam, và năm mươi lăm (55) tuổi đối với nữ

- thực hiện nghĩa vụ trả tiền lương, tiền lương của ngày nghỉ lễ, nghỉ hằng năm, tiền lương ngừng việc, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật;
- trả lương cho người lao động thuê lại ít nhất không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau;
- lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, số doanh nghiệp đã thuê lại lao động, phí cho thuê lại lao động và báo cáo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh; và
- xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động khi doanh nghiệp thuê lại lao động trả lại người lao động do vi phạm kỷ luật lao động.

Theo Điều 57 của Bộ Luật Lao Động Mới, thì quyền, nghĩa vụ của bên thuê lại lao động như sau:

- thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình;
- không được phân biệt đối xử với người lao động thuê lại so với những người lao động chính thức trong doanh nghiệp về điều kiện lao động;
- thỏa thuận với người lao động thuê lại nếu huy động họ làm đêm, làm thêm giờ ngoài nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động;
- không được chuyển người lao động mình đã thuê lại cho người sử dụng lao động khác;
- thỏa thuận với người lao động và doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng chính thức người lao động làm việc cho doanh nghiệp trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa hết hạn;
- trả lại cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động người lao động không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận; và
- cung cấp bằng chứng về những vi phạm kỉ luật lao động của người lao động thuê lại để doanh nghiệp cho thuê lại lao động xử lý những vi phạm nội quy lao động.

Theo Điều 58 của Bộ Luật Lao Động Mới, thì quyền, nghĩa vụ của người lao động thuê lại như sau:

- thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động;
- chấp hành các chỉ dẫn, nội quy, kỷ luật lao động và tuân thủ thỏa ước lao động tập thể của bên thuê lại lao động;
- được trả lương không thấp hơn tiền lương của những người lao động của bên thuê lại có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc tương tự;
- khiếu nại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong trường hợp bị bên thuê lại lao động vi phạm các thoả thuận trong hợp đồng cho thuê lại lao động
- thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ Luật Lao Động Mới; và
- thỏa thuận để ký hợp đồng lao động với bên thuê lại sau khi hết hạn hợp đồng lao động hoặc sau khi thực hiện hợp pháp quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

Người lao động nước ngoài

Điều kiện mới để tuyển dụng lao động nước ngoài

Tất cả doanh nghiệp nước ngoài có tuyển dụng người nước ngoài nên lưu ý rằng so sánh với Bộ Luật Lao Động Hiện Hành, Điều 170 của Bộ Luật Lao Động Mới đã bổ sung một điều kiện mà doanh nghiệp nước ngoài phải thỏa mãn để có thể tuyển dụng người lao động nước ngoài. Trước khi tuyển dụng, doanh nghiệp nước ngoài phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Tuy nhiên, khái niệm 'doanh nghiệp nước ngoài' sẽ cần được làm rõ trong các văn bản hướng dẫn ban hành sau đó về việc khái niệm này có bao gồm 'doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài' hay không.

Giảm thời hạn của giấy phép lao động

Người đọc cũng cần lưu ý rằng theo Điều 173 của Bộ Luật Lao Động Mới, thời hạn của giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài được giảm từ tối đa 36 tháng còn tối đa 24 tháng.

Một số vấn đề khác

Quy định riêng biệt về lao động là người giúp việc gia đình

Dựa trên tính chất đặc biệt của quan hệ lao động của người giúp việc gia đình, Mục 5 của Chương XI của Bộ Luật Lao Động Mới đã có quy định riêng biệt về lao động là người giúp việc gia đình. Căn cứ vào Bộ Luật Lao Động Mới, người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình với những nội dung bắt buộc được quy định tại Bộ Luật Lao Động. Theo quy định mới, một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước 15 ngày.

Cho phép người sử dụng lao động đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công

Theo Điều 214.3 của Bộ Luật Lao Động Mới, thuật ngữ "đóng cửa tạm thời nơi làm việc" là một thuật ngữ mới theo đó người sử dụng lao động có quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công để bảo vệ tài sản doanh nghiệp, ngăn ngừa những phần tử quá khích và gây kích động lợi dụng cuộc đình công để phá hoại doanh nghiệp hoặc do doanh nghiệp không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường.

Công Ty Luật Frasers
Tháng 2 năm 2013

Ho Chi Minh City

Unit 1501, 15th Floor, The Metropolitian
235 Dong Khoi Street, District 1
Ho Chi Minh City, Vietnam
Tel: +84 8 3824 2733

Hanoi

Unit 1205, 12th Floor, Pacific Place
83B Ly Thuong Kiet Street, Hoan Kiem District
Hanoi, Vietnam
Tel: +84 4 3946 1203

Email: legalenquiries@frasersvn.com

Website: www.frasersvn.com

This article provides a summary only of the subject matter covered, without the assumption of a duty of care by Frasers Law Company. The summary is not intended to be nor should it be relied on as a substitute for legal or other professional advice.

© Copyright in this article is owned by Frasers Law Company