

LUẬT SƯ NGUYỄN HỮU PHƯỚC

CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP

trong

PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG



PHUOC & PARTNERS

Luật sư NGUYỄN HỮU PHƯỚC

Các câu hỏi thường gặp
**TRONG PHÁP LUẬT
LAO ĐỘNG**

(Dành cho cán bộ nhân sự trong doanh nghiệp)



NHÀ XUẤT BẢN TỔNG HỢP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Mục lục

Các câu hỏi thường gặp	1
Trong pháp luật lao động	1
Danh mục các thuật ngữ viết tắt	4
Hợp đồng lao động	23
Câu hỏi 1. Việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa NLD và NSDLĐ phải được hiểu như thế nào cho đúng? Có phải hiểu rằng chỉ cần tồn tại mối quan hệ “lao động – tiền lương” hoặc HĐLĐ trên thực tế thì được xem là có tồn tại mối quan hệ lao động không?	23
Câu hỏi 2. Đối tượng áp dụng của luật lao động Việt Nam là ai? Quan hệ pháp luật nào sẽ chịu sự điều chỉnh của luật lao động Việt Nam? HĐLĐ có hiệu lực có phải là một tiền đề bắt buộc trong mối quan hệ lao động không?	24
Câu hỏi 3. Hợp đồng dịch vụ khác với HĐLĐ ở những điểm nào?	26
Câu hỏi 4. Hợp đồng cộng tác viên có phải là một loại HĐLĐ không? Việc giao kết hợp đồng cộng tác viên có rủi ro pháp lý gì cho NSDLĐ không?	29
Câu hỏi 5. NSDLĐ phải xử lý như thế nào trong trường hợp NLD không phản hồi về thông báo của NSDLĐ về kết quả của việc làm thử?	32

- Câu hỏi 6.** Thông thường, khi bắt đầu vào làm việc, NSDLĐ và NLĐ sẽ ký hợp đồng thử việc hay thư mời làm việc với thời gian thử việc tùy vào loại HĐLĐ sẽ ký. Sau khi hết thời gian thử việc, nếu công việc làm thử đạt yêu cầu thì NSDLĐ và NLĐ sẽ ký HĐLĐ chính thức. Nếu trong thời gian thử việc, NSDLĐ nhận thấy công việc làm thử không đạt yêu cầu thì NSDLĐ được quyền thông báo cho NLĐ về việc chấm dứt thời gian thử việc ngay. Tuy nhiên, nếu ngay khi bắt đầu vào làm việc mà NSDLĐ và NLĐ đã ký ngay HĐLĐ mà trong đó có ghi thời gian thử việc tùy theo loại HĐLĐ thì khi NSDLĐ nhận thấy công việc làm thử không đạt yêu cầu trong thời gian thử việc, NSDLĐ có quyền thông báo cho NLĐ về việc chấm dứt thời gian thử việc không, hay trường hợp này được xem là HĐLĐ đã được các bên giao kết nên NSDLĐ buộc phải có một trong các lý do hợp pháp theo quy định của pháp luật lao động để chấm dứt HĐLĐ với NLĐ cũng như phải tuân thủ thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ? 34
- Câu hỏi 7.** NSDLĐ có thể quy định thời hạn báo trước khi NLĐ chấm dứt HĐLĐ dài hơn thời hạn báo trước theo quy định của pháp luật không? Làm thế nào để kéo dài thời hạn báo trước của NLĐ khi NLĐ muốn chấm dứt HĐLĐ?..... 35
- Câu hỏi 8.** Trong trường hợp NLĐ bị điều chuyển công việc do NSDLĐ chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, NSDLĐ có phải trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ không? Nếu có, NSDLĐ phải sử dụng mức lương nào để làm căn cứ chi trả trợ cấp thôi việc? 38
- Câu hỏi 9.** Hợp đồng thực tập có trả lương được xem là loại hợp đồng gì theo quy định của pháp luật lao động? Nếu hợp đồng thực tập là hợp đồng dạy nghề, NSDLĐ có phải đăng ký hoạt động dạy nghề và tuân thủ các yêu cầu về chương trình dạy, chứng chỉ của người dạy theo quy định của pháp luật doanh nghiệp không? 41

- Câu hỏi 10.** Khi NLĐ chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ có phải chi trả trợ cấp thất nghiệp cho NLĐ trong khoảng thời gian không đóng BHYT cho NLĐ không? Mức lương nào sẽ làm căn cứ để tính chi trả trong trường hợp này? 48
- Câu hỏi 11.** Trong trường hợp giải thể văn phòng đại diện của thương nhân nước ngoài, NLĐ làm việc tại văn phòng đại diện sẽ được thanh toán trợ cấp thôi việc hay trợ cấp mất việc làm khi chấm dứt HĐLĐ? 49
- Câu hỏi 12.** NSDLĐ có thể ký loại HĐLĐ nào với nhân viên tạp vụ làm việc không trọn thời gian? Khi ký kết HĐLĐ với NLĐ làm việc không trọn thời gian, NSDLĐ phải thực hiện các chế độ bảo hiểm bắt buộc cho NLĐ như thế nào? 52
- Câu hỏi 13.** Giao kết loại HĐLĐ nào với NLĐ được tuyển dụng mới hoặc đang làm việc cho NSDLĐ thì được bổ nhiệm vào các chức danh quản lý trong doanh nghiệp (tổng giám đốc, giám đốc điều hành và các giám đốc chức năng khác)? 54
- Câu hỏi 14.** Khi phải tạm hoãn HĐLĐ do NLĐ thực hiện nghĩa vụ quân sự thì thời gian tạm hoãn có được tính vào thời hạn của HĐLĐ không? 58
- Câu hỏi 15.** Thời hạn báo trước theo “ngày” và “ngày làm việc” khi chấm dứt HĐLĐ có bao gồm ngày nghỉ hằng tuần, và nghỉ lễ không? 59
- Câu hỏi 16.** Các thủ tục và rủi ro pháp lý có liên quan đến việc thông báo chấm dứt đối với HĐLĐ xác định thời hạn khi đã hết thời hạn HĐLĐ bao gồm những gì? 63
- Câu hỏi 17.** NLĐ nghỉ việc không lý do có được xem là hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLĐ không? 65
- Câu hỏi 18.** NSDLĐ có thể ký phụ lục HĐLĐ để thay đổi vị trí làm việc của NLĐ với cấp bậc và mức lương mới thấp hơn so với HĐLĐ đã ký kết không? 66

CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 19.** NLD đi học tập và đào tạo ở nước ngoài một thời gian thì NSDLĐ có phải trả tiền lương cho NLD trong những ngày đi học tập và đào tạo đó không? Cơ sở để tính tiền lương cho NLD (nếu phải thanh toán) trong thời gian đi học tập và đào tạo tại nước ngoài sẽ theo ngày làm việc của nước ngoài hay của Việt Nam?..... 68
- Câu hỏi 20.** Khi HĐLĐ hết hạn mà các bên không tiếp tục ký HĐLĐ mới hay gia hạn hợp đồng thì NSDLĐ có thể tiếp tục giữ NLD làm việc trong thời gian tuyển dụng được NLD mới thay thế không? 72
- Câu hỏi 21.** Trong trường hợp ký liên tục hai HĐLĐ thời vụ thì HĐLĐ thứ ba có bắt buộc là HĐLĐ không xác định thời hạn không? Có quy định nào bắt buộc NSDLĐ chỉ được giao kết tối đa hai HĐLĐ thời vụ không?..... 73
- Câu hỏi 22.** NSDLĐ có bắt buộc giao kết HĐLĐ không xác định thời hạn với NLD sau một lần gia hạn HĐLĐ bằng phụ lục HĐLĐ không? 75
- Câu hỏi 23.** NSDLĐ có thể ký tiếp một HĐLĐ xác định thời hạn đến thời điểm hết hạn giấy phép hoạt động của doanh nghiệp với NLD mà đã qua hai lần giao kết HĐLĐ xác định thời hạn không?..... 76
- Câu hỏi 24.** Khi thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn, nếu NLD được NSDLĐ thanh toán tiền lương cho những tháng còn lại đến khi HĐLĐ hết hạn, thì NSDLĐ phải trả tiền lương một lần hay có thể trả hàng tháng đến khi HĐLĐ hết hạn? 77
- Câu hỏi 25.** Khi chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ có thể giữ lại khoản tiền phải thanh toán hoặc giữ sổ BHXH của NLD cho đến khi NLD hoàn thành các nghĩa vụ đối với NSDLĐ không? Trong trường hợp NLD gây thiệt hại hoặc không bàn giao tài sản, NSDLĐ có quyền khấu trừ tiền lương của NLD không?..... 81

- Câu hỏi 26.** Quy trình đơn phương chấm dứt HĐLĐ do NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc bao gồm những bước nào và phải mất bao lâu để thực hiện xong? Trong các bước thủ tục đó thì bước nào dễ gây rủi ro cho NSDLĐ nhất?..... 84
- Câu hỏi 27.** Trong trường hợp chỉ ký HĐLĐ theo mẫu mà không có bản chi tiết mô tả công việc được giao thì NSDLĐ có đủ cơ sở để đánh giá NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc để có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ không? Nếu không thì NSDLĐ có quyền đơn phương đưa ra bản mô tả công việc được giao sau khi đã ký HĐLĐ để làm cơ sở đánh giá trong trường hợp nêu trên không? 87
- Câu hỏi 28.** NSDLĐ có thể xây dựng riêng tiêu chí đánh giá giữa các công việc có tính chất định lượng (ví dụ như các bán hàng, tiếp thị...) và các công việc có tính chất định tính (ví dụ như kế toán, thư ký, hành chính...) không? Nếu được thì sự tách biệt như thế nào được xem là hợp lý? 89
- Câu hỏi 29.** Hai hay nhiều NLĐ có cùng một vị trí công việc thì có thể có các công việc được giao (bảng mô tả công việc) và tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc tương ứng khác nhau không? 90
- Câu hỏi 30.** Khi nào (theo tuần, tháng, quý, năm) thì NSDLĐ có quyền đánh giá xem một NLĐ có thường xuyên không hoàn thành các công việc được giao theo HĐLĐ đã ký?... 91
- Câu hỏi 31.** Trong trường hợp tổ chức đại diện tập thể lao động không đồng ý với nội dung tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLĐ để xác định NLĐ có hoàn thành công việc hay không để làm cơ sở cho NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì tiêu chí đánh giá đó có được xem là hợp lệ không? Trường hợp tổ chức đại diện tập thể lao động đồng ý với nội dung tiêu chí thì có rủi ro pháp lý gì cho NSDLĐ nếu tiêu chí đánh giá đó bị Tòa án và/hoặc cơ quan lao động địa phương có thẩm quyền không đồng tình khi có tranh chấp lao động xảy ra?..... 92

CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 32.** Trong trường hợp NLD không đồng ý với tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc dành cho NLD thì NSDLĐ có thể tiếp tục dựa vào tiêu chí đánh giá đó để làm căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLD không? 94
- Câu hỏi 33.** NSDLĐ có quyền đơn phương thay đổi nội dung bảng mô tả công việc (job descriptions) của NLD và tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc (KPIs), là các cơ sở để xác định NLD thường xuyên không hoàn thành công việc không? 95
- Câu hỏi 34.** Khái niệm “thường xuyên” được hiểu như thế nào trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do NLD thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ? NSDLĐ có cần nhắc nhở để NLD cải thiện trước khi tiến hành đơn phương chấm dứt HĐLĐ không? 97
- Câu hỏi 35.** NSDLĐ phải đáp ứng những điều kiện gì để chấm dứt HĐLĐ với NLD theo trường hợp doanh nghiệp thay đổi cơ cấu? Nghĩa vụ của NSDLĐ trong trường hợp chấm dứt HĐLĐ theo trường hợp này bao gồm những gì? 98
- Câu hỏi 36.** Trong các lý do tái cơ cấu để NSDLĐ có thể chấm dứt HĐLĐ với NLD thì lý do nào hay gặp rủi ro pháp lý nhiều nhất cho NSDLĐ? 103
- Câu hỏi 37.** Trong quy trình pháp lý để chấm dứt HĐLĐ do “tái cơ cấu” thì thủ tục nào được xem là khó khăn, kéo dài và rủi ro nhất cho NSDLĐ? 105
- Câu hỏi 38.** Khi gặp áp lực nội bộ từ cấp trên phải tiến hành nhanh chóng thủ tục cho thôi việc do tái cơ cấu trong khi thủ tục pháp lý theo quy định của pháp luật lao động phải mất tối thiểu từ 02 đến 03 tháng thì người làm công tác nhân sự nên làm gì để cân bằng giữa yêu cầu của cấp trên và quy định của pháp luật lao động? 106

- Câu hỏi 39.** Nếu NLĐ bị cho thôi việc có phản ứng mạnh với quyết định tái cơ cấu của NSDLĐ trên truyền thông mạng xã hội thì ban quản trị doanh nghiệp nên làm gì trong trường hợp đó? 108
- Câu hỏi 40.** Sự phối hợp giữa luật sư chuyên nghiệp bên ngoài, luật sư nội bộ và giám đốc/trưởng phòng nhân sự phải như thế nào để có thể hỗ trợ lẫn nhau có hiệu quả trong việc thực hiện thành công việc tái cơ cấu?..... 108
- Câu hỏi 41.** Trong một số trường hợp BCHCĐ cơ sở của doanh nghiệp không có thiện chí hợp tác hay có ý kiến gây bất lợi cho việc tái cơ cấu, người phụ trách nhân sự trong doanh nghiệp nên làm gì trong trường hợp này? 109
- Câu hỏi 42.** Nếu khi thực hiện việc tái cơ cấu mà gặp trường hợp một số NLĐ bị dôi dư phải cho thôi việc có các hành vi đe dọa vũ lực với những người trong ban quản trị doanh nghiệp phụ trách việc tái cơ cấu thì NSDLĐ nên làm gì để bảo vệ cho ban quản trị doanh nghiệp?..... 110
- Câu hỏi 43.** NSDLĐ có thể áp dụng các hình thức KLLĐ như kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, cách chức, sa thải đối với NLĐ nào thường xuyên không hoàn thành công việc thay vì đơn phương chấm dứt HĐLĐ không?. 110

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

- Câu hỏi 44.** Trong trường hợp NSDLĐ vi phạm quy định về việc làm thêm giờ, có phải cơ quan Nhà nước có thẩm quyền xử lý vi phạm sẽ căn cứ vào số giờ làm thêm thuộc trường hợp: (i) vượt quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; hoặc (ii) vượt quá 30 giờ trong 01 tháng; hoặc (iii) vượt quá 200 giờ trong 01 năm để tự đề ra mức phạt vi phạm hành chính cụ thể không? NSDLĐ có phải cho NLĐ đi kiểm tra sức khỏe sau khi tăng ca quá sức hay không? 112

CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 45.** Trong trường hợp NLD có thời gian làm việc, kể cả thời gian làm thêm từ 10 giờ trở lên thì thời gian nghỉ thêm 30 phút theo quy định của pháp luật sẽ được tính cộng thêm vào 10 giờ làm việc nói trên đúng không? 113
- Câu hỏi 46.** NSDLĐ có thể quy định thời giờ làm việc cố định của NLD là 12 giờ/ngày nhưng vẫn đảm bảo không quá 48 giờ/tuần không?..... 114
- Câu hỏi 47.** Giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được xác định như thế nào trong trường hợp NLD nghỉ việc do bản thân hoặc người thân của NLD bị ốm? 115
- Câu hỏi 48.** Theo đặc thù của ngành sản xuất, NSDLĐ có thể quy định giờ làm việc không liên tục nhưng đảm bảo không quá 08 tiếng/ngày cho NLD không? 116
- Câu hỏi 49.** Thời gian đi đường có được tính thêm vào thời gian nghỉ hằng năm của NLD không? 118
- Câu hỏi 50.** Người học nghề, tập nghề/NLD đang trong thời gian thử việc/NLD làm việc theo HĐLĐ mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có được hưởng ngày nghỉ hằng năm không? 121

TIỀN LƯƠNG VÀ THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN

- Câu hỏi 51.** Trong thời gian huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ phòng cháy, chữa cháy, NLD là cán bộ, đội viên đội phòng cháy, chữa cháy cơ sở được hưởng những khoản trợ cấp nào? Những khoản trợ cấp này có được tính vào lương để làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc không? Nếu thời gian huấn luyện, bồi dưỡng trùng vào ngày nghỉ hàng tuần của NLD thì NSDLĐ có phải trả tiền lương làm thêm giờ cho NLD không?..... 124

- Câu hỏi 52.** Trong trường hợp công ty mẹ ở nước ngoài vừa có văn phòng đại diện lại vừa có công ty con tại Việt Nam mà cả hai cùng thuê một NLD làm trưởng văn phòng đại diện và đồng thời là giám đốc của công ty con, thì có thể trả cho NLD tiền lương 0 đồng đối với vị trí trưởng văn phòng đại diện trong thời gian thực hiện các thủ tục pháp lý đóng cửa văn phòng đại diện không? 125
- Câu hỏi 53.** NSDLĐ có được quyền ấn định một mức lương cố định mà không bao gồm các khoản thưởng, để đóng các loại bảo hiểm bắt buộc cho NLD mà đã đạt mức lương trần quy định trong thang lương, bảng lương không?..... 127
- Câu hỏi 54.** NSDLĐ cần lưu ý những vấn đề pháp lý nào khi ban hành thang lương, bảng lương và xác định mức trần đối với các vị trí công việc trong doanh nghiệp? 128
- Câu hỏi 55.** NSDLĐ có phải trả tiền lương làm thêm giờ cho NLD trong trường hợp NLD làm việc vào những ngày nghỉ hằng năm do doanh nghiệp quy định không? 129
- Câu hỏi 56.** NSDLĐ có thể kết hợp thang lương, bảng lương với hệ thống chỉ số đánh giá thực hiện công việc (KPIs) để đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD và mức lương tương ứng theo thang lương, bảng lương không?..... 130
- Câu hỏi 57.** NSDLĐ có thể đưa ra mức trần và quy định cùng một mức trần đối với những công việc khác nhau trong thang lương, bảng lương không? 131
- Câu hỏi 58.** Theo quy định của pháp luật lao động, NSDLĐ có nghĩa vụ điều chỉnh tăng thang lương áp dụng cho NLD hằng năm không? Khoảng cách chênh lệch tối thiểu giữa hai bậc lương liền kề là bao nhiêu?..... 132
- Câu hỏi 59.** Tiền lương làm căn cứ chi trả NLD cho những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm được tính như thế nào? 132

CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 60.** Trong trường hợp tuyển dụng NLD đã qua đào tạo nghề để thực hiện các công việc không đòi hỏi phải qua đào tạo nghề thì mức lương thấp nhất phải trả cho NLD có bắt buộc phải cao hơn 7% mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm đó hay không? 134
- Câu hỏi 61.** Tiền lương theo tháng của NLD được tính như thế nào trong trường hợp NLD có thỏa thuận nghỉ không hưởng lương và số ngày làm việc trong tháng đó là 27 ngày? 136
- Câu hỏi 62.** Các khoản tiền hỗ trợ đời sống và tiền ăn có được coi là phụ cấp lương bù đắp yếu tố về điều kiện sinh hoạt không? 137
- Câu hỏi 63.** Lương làm vào ban đêm và tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm được tính như thế nào? 140
- Câu hỏi 64.** NSDLĐ có được trừ lương NLD với lý do NLD đi làm muộn không? 142
- Câu hỏi 65.** NLD có được quyền yêu cầu NSDLĐ thanh toán tiền lương bằng séc không? 144
- Câu hỏi 66.** NSDLĐ có quyền hoãn việc thanh toán tiền lương lần đầu do NLD chưa cung cấp đầy đủ thông tin cá nhân theo yêu cầu của NSDLĐ không? 145
- Câu hỏi 67.** Tiền lương thử việc trả cho NLD có được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng tại nơi NLD làm việc không? 147
- Câu hỏi 68.** NSDLĐ có được quyền bố trí nghỉ bù thay cho việc phải trả tiền lương làm thêm giờ trong ngày nghỉ lễ cho NLD không? 148
- Câu hỏi 69.** NLD có thể mua cổ phiếu do NSDLĐ phát hành bằng cách khấu trừ tiền mua cổ phiếu vào tiền lương hàng tháng không? 151
- Câu hỏi 70.** NSDLĐ có phải thanh toán tiền lương cho những ngày phép năm chưa nghỉ trong thời gian NLD nghỉ việc không hưởng lương không? 152

- Câu hỏi 71.** Cước phí điện thoại hằng tháng mà NSDLĐ chi trả vào lương cho NLĐ được hiểu như thế nào để là “mức khoán chi áp dụng phù hợp với mức xác định thu nhập chịu TTNDN” theo quy định của pháp luật? 153
- Câu hỏi 72.** NLĐ có thể ủy quyền cho NSDLĐ quyết toán TTNCN thay trong trường hợp NLĐ có thu nhập vắng lai phát sinh từ tài sản đồng sở hữu cho thuê với vợ/chồng của NLĐ không? 157
- Câu hỏi 73.** NLĐ phải tự quyết toán TTNCN nếu trong năm tính thuế NLĐ đồng thời có 02 nguồn thu nhập từ: (i) HĐLĐ; và (ii) hợp đồng dự án đúng không? 158
- Câu hỏi 74.** Trong trường hợp NLĐ bốc thăm trúng thưởng trong tiệc cuối năm của doanh nghiệp tổ chức hoặc được tặng quà hiện kim do làm việc lâu năm thì NLĐ có phải đóng TTNCN đối với các khoản thưởng đó không?..... 160
- Câu hỏi 75.** Khi được NSDLĐ cấp ô tô để sử dụng riêng, NLĐ có phải chịu TTNCN đối với số tiền mà NSDLĐ đã mua ô tô đó không?..... 161
- Câu hỏi 76.** Luật TTNCN có quy định giới hạn số lượng người được đăng ký phụ thuộc đối với người nộp thuế để giảm trừ TTNCN không? 162
- Câu hỏi 77.** Nếu NLĐ làm việc cho nhiều công ty con thuộc cùng một tập đoàn thì NLĐ có phải ký HĐLĐ với từng công ty con không? Việc quyết toán thuế cho NLĐ trong trường hợp này sẽ do ai đứng ra thực hiện? 164
- Câu hỏi 78.** Phụ cấp thuê nhà có phải chịu TTNCN không và có được xem là chi phí được trừ của NSDLĐ khi tính TTNDN không? 166
- Câu hỏi 79.** Cơ quan thuế có quyền thanh tra thuế đối với những năm trước mà đã quá thời hạn 05 năm kể từ thời điểm cơ quan thuế không thực hiện việc thanh tra thuế tại doanh nghiệp không? 167

BẢO HIỂM XÃ HỘI

- Câu hỏi 80.** Những khoản tiền lương nào không được xem là tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc theo quy định của pháp luật?..... 169
- Câu hỏi 81.** Từ ngày 01/01/2018 trở đi, NLD đang trong thời gian thử việc có thuộc đối tượng phải đóng BHXH, BHYT và BHTN bắt buộc không? 181
- Câu hỏi 82.** NLD làm việc theo HĐLĐ có thời hạn dưới 03 tháng có thuộc đối tượng phải đóng BHXH không?..... 182
- Câu hỏi 83.** NLD có phải thực hiện thủ tục cấp lại sổ BHXH khi thay đổi giấy chứng minh nhân dân sang thẻ căn cước công dân không?..... 183
- Câu hỏi 84.** NLD có đủ điều kiện về tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ điều kiện về số năm đóng BHXH thì có thể đóng dồn cho các năm còn thiếu để hưởng chế độ hưu trí không? 185
- Câu hỏi 85.** Điều kiện gì để NLD hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp?..... 186
- Câu hỏi 86.** Trường hợp NLD làm việc cho nhiều NSDLĐ thì việc đóng BHXH, BHYT, BHTN và bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sẽ được thực hiện như thế nào? 188
- Câu hỏi 87.** NSDLĐ có được giảm mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không? 189
- Câu hỏi 88.** Điều kiện gì để NLD được hưởng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và thủ tục hưởng?..... 191

AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 89.** Nghề, công việc thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có bắt buộc nằm trong lĩnh vực mà doanh nghiệp đăng ký kinh doanh không? Hay chỉ cần nằm trong danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và thực tế trong doanh nghiệp mà NLD có làm nghề, công việc này? 194

- Câu hỏi 90.** NLD phải cung cấp thông tin về điều kiện sức khỏe và chịu các chi phí kiểm tra sức khỏe trước khi ký HĐLĐ với NSDLĐ không? Nếu đúng như vậy, liệu có mâu thuẫn gì với quy định về tổ chức, cá nhân có đề nghị khám sức khỏe chịu chi phí khám sức khỏe?...
199
- Câu hỏi 91.** NLD bị tai nạn trên tuyến đường đi và về từ nơi ở đến nơi làm việc có được xem là tai nạn lao động không?.....201
- Câu hỏi 92.** Doanh nghiệp có bắt buộc phải thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên không? Mức phụ cấp trách nhiệm cho an toàn, vệ sinh viên là bao nhiêu và phụ cấp này có chịu TTNCN không?.....204
- Câu hỏi 93.** NSDLĐ có bắt buộc thực hiện khám sức khỏe định kỳ cho NLD hàng năm không?206
- Câu hỏi 94.** Doanh nghiệp thuê văn phòng, trụ sở làm việc có trách nhiệm gì trong hoạt động phòng cháy, chữa cháy?207
- Câu hỏi 95.** Doanh nghiệp sử dụng từ 500 NLD trở lên có phải thuê bác sỹ làm việc tại doanh nghiệp không? Nội dung công việc cụ thể của bác sỹ là gì và nội dung công việc có phải được thể hiện rõ trong bảng mô tả công việc với bác sỹ không?211

NỘI QUY LAO ĐỘNG VÀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Câu hỏi 96.** Doanh nghiệp cần có NQLĐ không? Nếu không cần thì có thể xử lý vi phạm kỷ luật NLD dựa vào các hành vi vi phạm được quy định trong Bộ luật Lao động không? Trong trường hợp cần phải có NQLĐ thì NQLĐ có cần đăng ký với cơ quan lao động địa phương có thẩm quyền không? Nếu không đăng ký thì có thể xử lý vi phạm của NLD được không? Không đăng ký NQLĐ thì bị xử phạt vi phạm hành chính như thế nào? NQLĐ giúp ích được gì cho NSDLĐ mà do đó cần phải có?.....215

CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 97.** Thang lương, bảng lương và TƯLĐTT của doanh nghiệp có bắt buộc đăng ký với cơ quan quản lý lao động địa phương không?... 220
- Câu hỏi 98.** Các chính sách phúc lợi của doanh nghiệp về sinh nhật, ma chay, cưới hỏi, tai nạn, hỗ trợ khi nhân viên bị ốm đau dài ngày... thông thường được quy định như thế nào? Có thể quy định các chính sách phúc lợi này trong sổ tay nhân viên không?.....222

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 99.** Nếu doanh nghiệp có ban hành trong nội bộ doanh nghiệp Bộ quy tắc thực hành thúc đẩy bình đẳng và ngăn ngừa phân biệt đối xử tại nơi làm việc và/hoặc Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc thì các bộ quy tắc này có thể làm cơ sở để áp dụng KLLĐ người vi phạm được không?.....226
- Câu hỏi 100.** Nếu một người đã bị khởi tố vì: ví dụ như Tội xâm phạm quyền bình đẳng giới (Điều 165 của BLHS) thì ở góc độ pháp luật lao động có vẫn phải chịu xử phạt KLLĐ không? Có thể áp dụng hình thức sa thải được không?226
- Câu hỏi 101.** Khi NLĐ bị nghi ngờ là vi phạm KLLĐ, NSDLĐ có thể tiến hành điều tra nội bộ ra bên ngoài phạm vi lãnh thổ doanh nghiệp không?228
- Câu hỏi 102.** Khi nhận thấy NLĐ có dấu hiệu vi phạm NQLĐ của doanh nghiệp, NSDLĐ có thể nhờ bộ phận tuân thủ của tập đoàn hoặc của công ty mẹ ở nước ngoài hỗ trợ doanh nghiệp trong việc thực hiện điều tra nội bộ đối với hành vi của NLĐ làm cơ sở cho việc xử lý KLLĐ không?.....230
- Câu hỏi 103.** Nhằm mục đích bảo mật thông tin, NSDLĐ có thể nhờ dịch vụ thám tử tư của các công ty dịch vụ bảo vệ hay công ty dịch vụ cung cấp thông tin để thực hiện điều tra nội bộ đối với hành vi của NLĐ làm cơ sở cho việc xử lý KLLĐ không? Nếu được, bằng chứng được thu thập từ hoạt động điều tra của thám tử tư có giá

trị pháp lý và được chấp thuận khi xử lý KLLĐ NLD không?231

Câu hỏi 104. Ngày xảy ra hành vi vi phạm của NLD đối với các hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của NSDLĐ được xác định như thế nào khi tính thời hiệu xử lý KLLĐ?235

Câu hỏi 105. Trong một số trường hợp cần sự điều tra của cơ quan công an trước khi tiến hành xử lý KLLĐ, cơ quan công an nào sẽ có thẩm quyền tiếp nhận và thụ lý đơn tố giác của NSDLĐ?236

Câu hỏi 106. Khi nộp đơn tố giác tội phạm với cơ quan điều tra cấp quận/huyện, NSDLĐ sẽ xử lý như thế nào nếu sau khi hết thời hạn điều tra theo quy định của pháp luật nhưng cơ quan điều tra vẫn không ra báo cáo hoặc có ra báo cáo nhưng có nội dung bất lợi cho NSDLĐ?238

Câu hỏi 107. Các bước thủ tục nào trong quá trình điều tra nội bộ làm cơ sở xử lý KLLĐ NLD là rủi ro pháp lý nhất cho NSDLĐ? Có cách thức nào để giảm thiểu các rủi ro đó cho NSDLĐ không?239

Câu hỏi 108. Theo quy định của pháp luật hiện hành, NLD được thanh toán bằng tiền cho những ngày phép hàng năm chưa nghỉ trong trường hợp do thôi việc hay mất việc làm hoặc các lý do khác. Xin cho biết là các lý do khác ở đây là những lý do gì? Trong trường hợp bị KLLĐ dưới hình thức sa thải thì NLD có được thanh toán bằng tiền cho những ngày phép hàng năm chưa nghỉ không?240

Câu hỏi 109. Trong trường hợp NSDLĐ có quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi tham khảo ý kiến của NLD và thông báo trước cho NLD nhưng NLD không chịu nghỉ mà vẫn đi làm thì khi thôi việc hay mất việc làm hoặc các lý do khác thì có được thanh toán bằng tiền cho những ngày phép hàng năm chưa nghỉ không? Tại sao như vậy?..

241

CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 110.** NSDLĐ có thể căn cứ vào quy định về các vấn đề nội bộ mà chưa được bổ sung vào NQLĐ và đăng ký tại cơ quan quản lý lao động có thẩm quyền để áp dụng các hình thức xử lý KLLĐ với NLĐ vi phạm không? Tại sao như vậy?.....242
- Câu hỏi 111.** Theo Điều 130 Bộ luật Lao động thì:243
- Câu hỏi 112.** Theo Khoản 1, Điều 42 Bộ luật Lao động, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật với NLĐ thì NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết và trả tiền lương, BHXH, BHYT trong những ngày NLĐ không được làm việc. Như vậy, nếu một NLĐ ký HĐLĐ xác định thời hạn mà khi có bản án của Tòa án yêu cầu phải nhận lại NLĐ thì:.....246
- Câu hỏi 113.** Theo Điều 42 Bộ luật Lao động, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật với NLĐ thì NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc. Như vậy, trong trường hợp doanh nghiệp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ và các bên vẫn không thể thỏa thuận được với nhau về vị trí mới và mức lương mới thì NSDLĐ phải làm gì trong trường hợp này?.....248
- Câu hỏi 114.** Dù có khá nhiều chỉ trích về việc sử dụng mạng xã hội của NLĐ nhưng cũng có một số nghiên cứu độc lập cho thấy việc sử dụng mạng xã hội trong một chừng mực nào đó giúp NLĐ được thư giãn về tinh thần, cho phép họ tạo và hỗ trợ các kết nối với những đối tượng cần cho công việc của họ, NLĐ có thể đặt câu hỏi và được trả lời trên mạng về các vấn đề họ gặp phải tại nơi làm việc; tăng cường và xây dựng mối quan hệ cá nhân với đồng nghiệp, tăng cường sự truyền tải thông tin của doanh nghiệp ra bên ngoài để tăng cường xây dựng thương hiệu cho doanh nghiệp, cải thiện sự nhận ra những thành tựu đạt được của nhân viên giúp giữ chân họ; tăng năng suất của tổ chức... Vậy ở góc độ doanh nghiệp thì làm thế nào để có thể giảm thiểu tác hại và nâng cao mặt tốt của việc sử dụng mạng xã hội của NLĐ?250

- Câu hỏi 115.** Trong bối cảnh pháp luật lao động chưa có quy định rõ ràng về các vấn đề lao động liên quan đến truyền thông mạng xã hội và các cơ quan lao động địa phương có thẩm quyền trong một chừng mực nào đó vẫn còn xác định đây là một trong những vấn đề khá mới mẻ nên còn khá lúng túng trong việc hướng dẫn thì trong phạm vi doanh nghiệp, để tự bảo vệ mình thì doanh nghiệp nên làm gì trong trường hợp này?251
- Câu hỏi 116.** Đối với các hành vi vi phạm NQLĐ của NLĐ trên truyền thông mạng xã hội thì nên xử phạt NLĐ ở mức độ KLLĐ gì trong 04 hình thức là: khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương, cách chức hay sa thải là phù hợp nhất?252
- Câu hỏi 117.** Để chứng minh thiệt hại vật chất của doanh nghiệp khi NLĐ tiết lộ các thông tin mật trên truyền thông mạng xã hội (tài sản, uy tín, doanh thu/lợi nhuận, chi phí...) để áp dụng hình thức KLLĐ cho phù hợp nhiều khi rất khó vì nhiều lúc đó là các thiệt hại về tinh thần như danh tiếng, thương hiệu của doanh nghiệp mà khó để có thể định lượng mức độ thiệt hại bằng tiền hay là không thể chứng minh được là doanh nghiệp có thiệt hại. Trong những trường hợp như vậy thì doanh nghiệp nên làm gì?254
- Câu hỏi 118.** Để áp dụng hình thức KLLĐ thích hợp cho những NLĐ mà vi phạm các quy định về truyền thông mạng xã hội thì doanh nghiệp phải có các quy định rõ ràng và chi tiết và các quy định này phải có trong NQLĐ đã đăng ký với cơ quan lao động địa phương có thẩm quyền nhưng thực tế cho thấy là có một số cơ quan lao động địa phương có thẩm quyền đã không đồng ý đưa các nội dung quy định về truyền thông mạng xã hội vào NQLĐ vì cho rằng các vấn đề này còn quá mới. Trong trường hợp như vậy, doanh nghiệp nên làm gì?256

CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Câu hỏi 119. Có một số NLD khi nói xấu đồng nghiệp trên truyền thông mạng xã hội và bị NSDLĐ phát hiện và tiến hành thủ tục KLLĐ thì cãi rằng đây là vấn đề dân sự giữa cá nhân và cá nhân với nhau, nằm bên ngoài phạm vi lãnh thổ của doanh nghiệp và ngoài giờ làm việc cho nên sẽ không nằm trong sự chế tài lao động của NSDLĐ, khi gặp những trường hợp thế này thì NSDLĐ sẽ xử lý thế nào?.....
260

Câu hỏi 120. Khi đưa thông tin doanh nghiệp lên truyền thông mạng xã hội, nhiều NLD thường nêu lý do là mình không biết đó là thông tin mật của doanh nghiệp mà theo quy định chung của doanh nghiệp là sẽ không được phép đưa lên truyền thông mạng xã hội, như vậy doanh nghiệp sẽ làm gì để tránh/giảm thiểu việc nhân viên nêu lý do trên để không chịu bị KLLĐ?.....261

Câu hỏi 121. Khi phát hiện NLD dùng mạng xã hội thực hiện các hành vi không phù hợp với quy định của doanh nghiệp thì làm sao NSDLĐ có thể xác định được đó chính là NLD của doanh nghiệp mình? NSDLĐ có thể tự điều tra hay phải nhờ đến Công an hỗ trợ mới đúng luật? Nếu NSDLĐ có thể tự điều tra thì có thể điều tra đến mức độ nào theo luật?.....263

Câu hỏi 122. NSDLĐ có quyền tiến hành xử lý kỷ luật lao động với NLD khi NLD không đồng ý với hình thức xử lý KLLĐ không? Những rủi ro pháp lý liên quan cho NSDLĐ trong trường hợp này?.....264

Câu hỏi 123. Hình thức xử lý kỷ luật cách chức được áp dụng đối với những đối tượng nào trong doanh nghiệp? Chi trả lương, thưởng và chế độ bảo hiểm như thế nào cho NLD vi phạm sau khi tiến hành xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức?268

Câu hỏi 124. NLD vi phạm NQLĐ nhưng không gây ra thiệt hại, có khả năng gây ra thiệt hại hoặc gây ra thiệt hại nhưng với giá trị nhỏ hơn mức thiệt hại nghiêm trọng được quy định trong NQLĐ thì NSDLĐ có thể xử lý kỷ luật sa thải hay áp dụng hình thức kỷ luật nào khác đối với NLD không?271

- Câu hỏi 125.** Bộ luật Lao động có quy định NSDLĐ có thể sa thải NLĐ trong trường hợp NLĐ có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ. Vậy như thế nào thì được xem là gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng?272
- Câu hỏi 126.** NSDLĐ có phải thông báo trước bằng văn bản cho NLĐ về cuộc họp xử lý KLLĐ không nếu NLĐ đồng ý tiến hành cuộc họp mà không cần thiết thông qua thủ tục thông báo trước của NSDLĐ? NSDLĐ có bắt buộc thông báo trước 05 ngày làm việc đối với các thông báo lần thứ 02 và lần thứ 03 nếu không có mặt đầy đủ thành phần tham dự cuộc họp xử lý KLLĐ trong các cuộc họp xử lý KLLĐ trước đó?275
- Câu hỏi 127.** Đối với trường hợp áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải do tái phạm thì hành vi tái phạm có bắt buộc phải là cùng với hành vi đã bị xử lý kỷ luật trước đó không? Nội dung của NQLĐ quy định: “NLĐ sẽ bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương nếu NLĐ tái phạm bằng việc thực hiện hành vi vi phạm khác mà NLĐ đã bị xử lý khiển trách trong thời gian 06 tháng gần nhất không kể có lặp lại cùng một hành vi hay không” có trái với quy định của pháp luật không?276
- Câu hỏi 128.** Trường hợp nào thì NSDLĐ được quyền tạm đình chỉ công việc của NLĐ trên 15 ngày? nếu NLĐ không có yêu cầu tạm ứng lương trong thời gian tạm đình chỉ thì NSDLĐ có phải thực hiện việc tạm ứng không?278
- Câu hỏi 129.** Đối với hình thức kỷ luật sa thải, NSDLĐ có phải quy định cụ thể trong NQLĐ hành vi nào được xem là hành vi vi phạm theo Điều 126.1 Bộ luật Lao động không?279

CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 130.** NSDLĐ có thể xử lý KLLĐ NLĐ bằng hình thức khiển trách bằng trách miệng không?280
- Câu hỏi 131.** NSDLĐ có thể xử lý kỷ luật NLĐ trong trường hợp NLĐ có thái độ, năng suất và hiệu quả làm việc không tốt không? Cũng trong trường hợp này NSDLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ được không?282
- Câu hỏi 132.** NLĐ có bắt buộc ký cam kết ngay khi bắt đầu làm việc để làm cơ sở cho việc xử lý KLLĐ khi vi phạm sau này không?.....288
- Câu hỏi 133.** NSDLĐ có thể xử lý KLLĐ đối với hành vi của NLĐ vi phạm các nguyên tắc chung được quy định tại NQLĐ không?288

CÔNG ĐOÀN

- Câu hỏi 134.** NSDLĐ cần làm gì để vận động NLĐ tham gia công đoàn?290
- Câu hỏi 135.** Mức đóng đoàn phí công đoàn đối với NLĐ là đoàn viên công đoàn là bao nhiêu? Vi phạm quy định về nộp đoàn phí công đoàn sẽ bị xử lý như thế nào? Có trường hợp nào mà được miễn, giảm đóng đoàn phí công đoàn không?293

NGƯỜI LAO ĐỘNG NỮ

- Câu hỏi 136.** NLĐ nữ là người nước ngoài nghỉ thai sản có được hưởng quyền lợi gì từ BHXH nếu đã đóng đủ BHYT theo quy định? NSDLĐ có phải trả trợ cấp thai sản cho NLĐ nữ là người nước ngoài không? Trường hợp NLĐ nữ là người nước ngoài trở lại làm việc sau khi nghỉ thai sản 04 tháng thì NSDLĐ có phải trả thêm 02 tháng tiền lương do đi làm sớm không?297
- Câu hỏi 137.** Bộ luật Lao động có quy định cho phép NLĐ nữ trở lại làm việc khi đã nghỉ thai sản ít nhất được 04 tháng. Vậy nếu trường hợp cả NLĐ và NSDLĐ đều đồng ý và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc NLĐ nữ đi làm sớm không có hại cho sức khỏe thì NLĐ nữ có thể trở lại làm việc sớm hơn thời hạn 04 tháng không?299

Câu hỏi 138. HĐLĐ với NLĐ nữ đang mang thai hoặc đang nghỉ thai sản có đương nhiên được chấm dứt khi hết hạn không? 300

NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

Câu hỏi 139. Pháp luật lao động Việt Nam quy định như thế nào trong trường hợp NLĐ là người nước ngoài trên thực tế vào làm việc tại Việt Nam, có hưởng lương từ NSDLĐ mà không có giấy phép lao động và/hoặc HĐLĐ? 304

Câu hỏi 140. Người nước ngoài muốn vào Việt Nam để thực tập tại doanh nghiệp nhưng không hưởng lương trong thời hạn 30 ngày thì cần những điều kiện gì? 307

Câu hỏi 141. NSDLĐ có được phép trả lương cho NLĐ là người nước ngoài bằng ngoại tệ không? 308

Câu hỏi 142. Khi giấy phép lao động hết hạn, NSDLĐ có thể tiếp tục HĐLĐ với NLĐ là người nước ngoài căn cứ theo thị thực của NLĐ người nước ngoài thay vì xin cấp lại giấy phép lao động không? 309

Câu hỏi 143. Trường hợp một NLĐ là người nước ngoài được cử sang Việt Nam làm việc một năm, nhận lương từ công ty mẹ ở nước ngoài, nhận trợ cấp đi lại và tiền ăn từ công ty Việt Nam thì có phải đóng TTNCN tại Việt Nam không? 310

Câu hỏi 144. Đối với trường hợp mà HĐLĐ hết hạn nhưng NSDLĐ vẫn tiếp tục chi trả chi phí y tế cho NLĐ là người nước ngoài thì có được xem là trường hợp bảo lãnh cho NLĐ là người nước ngoài tiếp tục tạm trú tại Việt Nam không? 312

Câu hỏi 145. NLĐ là người nước ngoài đang điều trị tại cơ sở y tế có ảnh hưởng đến việc chấm dứt HĐLĐ do hết hạn HĐLĐ không? 312

Câu hỏi 146. NLĐ là người nước ngoài có thể làm việc tại Việt Nam dưới các hình thức nào? 313

Câu hỏi 147. NSDLĐ có thể không áp dụng TỬLĐTT đối với NLĐ là người nước ngoài không? 318

CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Câu hỏi 148. NLD là người nước ngoài có được thanh toán tiền lương làm thêm giờ nếu NLD làm việc vào ngày tết cổ truyền dân tộc và ngày Quốc khánh của nước họ không?319

Câu hỏi 149. Hướng dẫn cấp giấy phép lao động qua mạng cho NLD là người nước ngoài hiện nay được thực hiện như thế nào?.....320

Câu hỏi 150. Nhân viên là người nước ngoài được bổ nhiệm qua làm việc tại Việt Nam, có giấy phép lao động nhưng có phát sinh hoặc không có phát sinh tiền lương trực tiếp từ Việt Nam thì có phải tham gia BHYT bắt buộc tại Việt Nam không?322

Câu hỏi 151. NLD là người nước ngoài có được hưởng trợ cấp thôi việc khi chấm dứt HĐLĐ không?.....323

NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI

Câu hỏi 152. NLD cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày tối thiểu là bao lâu?.....328

Câu hỏi 153. Khoản tiền tương đương với mức đóng BHXH, BHYT, BHTN và tiền nghỉ phép hằng năm được chi trả thêm vào cùng kỳ trả lương của NLD cao tuổi đang hưởng lương hưu có phải chịu TTNCN không? 329

Câu hỏi 154. NSDLĐ có trách nhiệm đóng các loại bảo hiểm bắt buộc và lệ phí công đoàn cho NLD cao tuổi đang hưởng lương hưu không?..330

Câu hỏi 155. Quy định của pháp luật lao động về việc chấm dứt HĐLĐ với NLD cao tuổi như thế nào?331

Câu hỏi 156. NSDLĐ có trách nhiệm đóng các loại bảo hiểm bắt buộc cho NLD cao tuổi nhưng chưa đủ điều kiện để hưởng lương hưu không?.... 334

Câu hỏi 157. NSDLĐ có nhu cầu sử dụng NLD cao tuổi thì sẽ giao kết loại HĐLĐ nào? NLD cao tuổi có thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc không?335

CÁC VẤN ĐỀ KHÁC

- Câu hỏi 158.** Quy định của pháp luật có quy định và hướng dẫn về thời hạn lưu trữ và xóa dữ liệu thông tin của NLĐ trong doanh nghiệp không? Ai là người có thẩm quyền quyết định trong việc xóa những dữ liệu thông tin này?.....338
- Câu hỏi 159.** Bộ luật Hình sự 2015 sửa đổi, bổ sung năm 2017 quy định như thế nào về thuật ngữ “tội phạm” trong lĩnh vực lao động?338
- Câu hỏi 160.** NSDLĐ và NLĐ có bắt buộc phải đóng quỹ phòng, chống thiên tai không?340
- Danh mục văn bản pháp luật tham khảo.....343**