

[VNHR] - MỤC LỤC

SECTION 1: HỢP ĐỒNG VÀ BHXH

Câu 1. TƯ VẤN VỀ NHÂN VIÊN TRONG BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN NGHỈ VIỆC HẾT HẠN HỢP ĐỒNG	1
Câu 2. HỢP ĐỒNG CỘNG TÁC VIÊN NHƯ SAU CÓ HỢP PHÁP KHÔNG?	3
Câu 3. KHÔNG KÝ HỢP ĐỒNG THỦ VIỆC TRONG THỜI GIAN THỦ VIỆC CÓ BỊ PHẠT KHÔNG	4
Câu 4. TRỪ TIỀN NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI NGHỈ VIỆC	6
Câu 5. CÁCH CHỨC	7
Câu 6. CHÍNH SÁCH RETENTION CHO MERCHANDISE	9
Câu 7. NHỎ TƯ VẤN VIỆC KÝ HỢP ĐỒNG KHÔNG XÁC ĐỊNH THỜI HẠN KÈM ĐIỀU KIỆN THỎA THUẬN	10
Câu 8. RỦI RO PHÁP LÝ KHI THIẾT LẬP CA LÀM VIỆC KHÁC VỚI THỜI GIAN LAO ĐỘNG GHI TRONG NỘI QUY LAO ĐỘNG	11
Câu 9. NHỎ TƯ VẤN LIÊN QUAN ĐẾN CÁT GIÁM NHÂN SỰ	12
Câu 10. HỢP ĐỒNG LĐ GIỮA NGƯỜI LĐ VIỆT NAM VÀ PHÁP NHÂN NƯỚC NGOÀI	16
Câu 11. TRẢ LƯƠNG NGOÀI GIỜ CHO TÀI XẾ 50,000 Đ/ GIỜ QUY ĐỊNH THỜI GIAN TÍNH OVERTIME CHO TÀI XẾ NHƯ THẾ NÀO LÀ PHÙ HỢP	16
Câu 12. TƯ VẤN PHỤ LỤC HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	17
Câu 13. NHỎ TƯ VẤN VỀ SỐ GIỜ LÀM THÊM/ NGÀY	17
Câu 14. XỬ LÝ KỶ LUẬT VÀ BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI	19
Câu 15. TƯ VẤN VỀ: TẠM HOÃN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	20
Câu 16. TỈ LỆ ĐÓNG BHXH, BHYT, BHTN KÊ TỪ 01/07/2024	21
Câu 17. TRẢ LƯƠNG CAO HƠN 7% LƯƠNG TỐI THIỂU CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO	21
Câu 18. HỖ TRỢ CHI PHÍ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐANG NUÔI CON NHỎ	21
Câu 19. HỖ TRỢ REVIEW EMAIL TƯ VẤN QUYẾT ĐỊNH CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG VÀ THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NGHỈ VIỆC	25
Câu 20. NHỎ TƯ VẤN VỀ CÔNG CHUẨN TÍNH TĂNG CA	27
Câu 21. TRƯỜNG HỢP TRẢ LƯƠNG THEO TỈ GIÁ ĐÔ SANG VNĐ	27
Câu 22. CA ĐI 10HRS BỊ TRỪ 1 HAY 1.25 NGÀY NGHỈ PHÉP NĂM?	28
Câu 23. THANH TOÁN PHÉP NĂM CÒN TỒN	31
Câu 24. TƯ VẤN VỀ TÌNH GIÁM LAO ĐỘNG	32
Câu 25. TƯ VẤN NLĐ VI PHẠM THỜI GIAN BÁO TRƯỚC CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG	34
Câu 26. LOẠI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG KÝ LÀN 3	35
Câu 27. QUY ĐỊNH LẠI TRONG HỢP ĐỒNG - LƯƠNG NET THÀNH LƯƠNG GROSS	37
Câu 28. GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI TRƯỜNG HỢP LÀM VIỆC NHIỀU TỈNH THÀNH	37
Câu 29. THUYÊN CHUYÊN NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY THÀNH VIÊN	38
Câu 30. TẠM HOÃN HỢP ĐỒNG & KÝ KẾT HỢP ĐỒNG	39
Câu 31. CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG KHI CÔNG TY GIÁI THỂ	40
Câu 32. ĐÓNG BHXH	41
Câu 33. GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG	41
Câu 34. LỊCH NGHỈ LỄ, TẾT 2024	42
Câu 35. CÔNG VIỆC NẮNG NHỌC ĐỘC HẠI	42
Câu 36. GIÁM LAO ĐỘNG VÌ THU HẸP KINH DOANH	42
Câu 37. KÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VỚI TỔNG GIÁM ĐỐC	44
Câu 38. GIỜ TĂNG CA TỐI ĐA CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG	45
Câu 39. XIN TƯ VẤN TRƯỜNG HỢP THAY ĐỔI CƠ CẤU CHO 1 NHÂN VIÊN NGHỈ VIỆC	45
Câu 40. THỦ TỤC THÀNH LẬP VÀ HOẠT ĐỘNG TỔ CHỨC NGƯỜI LAO ĐỘNG	46
Câu 41. HỎI VỀ HỢP ĐỒNG THUÊ LAO ĐỘNG THỜI VỤ	47

Câu 42. CHINH SACH CHO NLĐ MAC BENH NGHE NGHIEP	49
Câu 43. NGHỊ ĐỊNH 70 VỀ NLĐNN VÀ NHỮNG THAY ĐỔI QUAN TRỌNG	53
Câu 44. HỎI VỀ GIỜ LÀM VIỆC TRÊN NQLĐ	53
Câu 45. VẤN ĐỀ: BAN HÀNH NỘI QUY LAO ĐỘNG	54
Câu 46. LAO ĐỘNG NỮ SAU NGHỈ THAI SẢN 6 THÁNG XIN NGHỈ THÊM 1 THÁNG	55
Câu 47. NỘP LÝ LỊCH TƯ PHÁP KHI NHẬN VIỆC	55
Câu 48. NHÂN VIÊN HẾT HẠN HỢP ĐỒNG, CHUYỂN SANG VỊ TRÍ MỚI	56
Câu 49. XIN OT 300 GIỜ	58
Câu 50. TIỀN LƯƠNG LÀM CĂN CỨ TÍNH TRỢ CẤP THÔI VIỆC/ MẮT VIỆC	63
Câu 51. CHUYỂN TỪ HDLĐ SANG HD DỊCH VỤ TƯ VẤN. LUU Ý RỦI RO PHÁT SINH LIÊN QUAN	66
Câu 52. NLĐ MUỐN KIỆN CÔNG TY	67
Câu 53. HỖ TRỢ TƯ VẤN THAY ĐỔI ĐỊA CHỈ LÀM VIỆC ĐÓI VỚI HDLĐ	69
Câu 54. TƯ VẤN VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI VÀ CHI TRẢ TRỢ CẤP THÔI VIỆC	72
Câu 55. NHỎ TƯ VẤN VỀ VIỆC THAY ĐỔI CHẾ ĐỘ CHI TRẢ THƯỞNG	74
Câu 56. NHỎ TƯ VẤN VỀ VIỆC ĐIỀU CHUYỂN NHÂN SỰ	75
Câu 57. QUYẾT ĐỊNH TĂNG MỨC LƯƠNG ĐÓNG BHXH, BHYT VÀ BHTN KẾ TỪ NGÀY 01/07/2024	76
Câu 58. CÔNG VĂN VỀ TĂNG LƯƠNG CƠ SỞ TỪ 1.7.2024	77
Câu 59. CẬP NHẬT CCCD CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG	77
Câu 60. TẠM ỦNG TIỀN LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO THỎA THUẬN	77
Câu 61. TƯ VẤN CÁCH XÂY DỰNG KPIS NGÀNH IT OUTSOURCE	79
Câu 62. QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI CÔNG TY CẮT GIẢM NHÂN SỰ	80
Câu 63. THÔNG BÁO 30 NGÀY CHO UBND CẤP TỈNH VÀ CHO NLĐ	89
Câu 64. THANG BẢNG LƯƠNG CHO ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP TRƯỚC NĂM 2004	90
Câu 65. XỬ LÝ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÔNG TY VI PHẠM LUẬT HÔN NHÂN VÀ GIA ĐÌNH 2014	90
Câu 66. XIN TƯ VẤN VỀ THỰC TẬP SINH	91
Câu 67. HỢP ĐỒNG DỊCH VỤ VỚI CÁ NHÂN	98
Câu 68. NGHỊ ĐỊNH 73/2024/NĐ-CP NGÀY 30/6/2024 QUY ĐỊNH MỨC LƯƠNG CƠ SỞ VÀ CHẾ ĐỘ TIỀN THƯỞNG	98
Câu 69. PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ TAY NGHÈ ĐỘI NGŨ SẢN XUẤT	98
Câu 70. ĐIỀU KIỆN ĐỂ ĐƯA LAO ĐỘNG VN SANG NƯỚC NGOAI LÀM VIỆC	99
Câu 71. NGHỊ ĐỊNH 74/2024/NĐ-CP NGÀY 30/6/2024 QUY ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIÊU ĐÓI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC THEO HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	99
Câu 72. QUY ĐỊNH ĐÓNG BHXH CHO CHỦ DN CÓ KÝ HDLĐ VỚI CTY KHÁC	100
Câu 73. MỤC ĐONG CÁC CHE DO BAO HIEM BAT BUOC TU 01/07.2024	100
Câu 74. XỬ LÝ KỶ LUẬT HÀNH VI VI PHẠM TRONG CHƯƠNG TRÌNH SỰ KIỆN CÔNG TY TỔ CHỨC (NHƯNG SỰ KIỆN ĐƯỢC TỔ CHỨC Ở PHẠM VI NGOÀI CÔNG TY)	101
Câu 75. CHI PHÍ VISA VÀ HỖ TRỢ CHO THỰC TẬP SINH	106
Câu 76. XỬ LÝ ĐƠN PHƯƠNG CHẨM DỨT HDLĐ	106
Câu 77. LĐ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI ĐÃ NGOÀI 60 TUỔI	106
Câu 78. THỜI GIAN LÀM VIỆC ĐỂ TÍNH PHÉP CHO NLĐ LÀM CHƯA ĐỦ NĂM	107
Câu 79. LUẬT NÀO ĐƯỢC ÁP DỤNG KHI CÁ NHÂN KÝ HDLĐ VỚI DOANH NGHIỆP NƯỚC NGOÀI NGOÀI LÃNH THỔ VIỆT NAM	108
Câu 80. CÁC VẤN ĐỀ PHÁP LÝ CẦN QUAN TÂM KHI NLĐ VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC NGẮN HẠN TẠI NƯỚC NGOÀI	109
Câu 81. CHI TRẢ TRỢ CẤP OT CÓ ĐỊNH	110
Câu 82. NHỎ TƯ VẤN VỀ OT CỦA CẤP QUẢN LÝ VÀ THỦ TỤC ĐĂNG KÍ OT MỨC 300H/NĂM	111
Câu 83. HIỆN CÔNG TY EM ĐANG ĐỊNH SỬA LẠI NỘI QUY LAO ĐỘNG THEO LUẬT LĐ SỬA ĐỔI NÊN CÓ 2 VẤN ĐỀ NHƯ SAU LIÊN QUAN ĐẾN LÀM THÊM GIỜ	113
Câu 84. ĐÀO TẠO NGHỊ ĐỊNH 13	115
Câu 85. [Không có chủ đề] – EXPAT HẾT HẠN GPLĐ	115

Câu 86. BH THAI SẢN NAM VÀ VIỆC ĐÓNG BHTN CHO EXPAT	115
Câu 87. KÝ HỢP ĐỒNG KHOÁN VIỆC SAU KHI HẾT THỦ VIỆC THÀNH CÔNG.....	116
Câu 88. THAM VẤN MẪU HỢP ĐỒNG KHOÁN CÔNG VIỆC.....	116
Câu 89. TRƯỜNG HỢP NLĐ KÝ KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở 2 DOANH NGHIỆP VÀ KHÔNG HOÀN THÀNH CÔNG VIỆC Ở DOANH NGHIỆP THỨ NHẤT	117
Câu 90. TƯ VẤN VỀ TRƯỜNG HỢP CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NGHỈ VIỆC	120
Câu 91. NLĐ LÀM VIỆC SAU KHI HẾT HẠN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....	122
Câu 92. PHƯƠNG ÁN XỬ LÝ CÁC TRƯỜNG HỢP KHÔNG ĐỒNG Ý ỦY QUYỀN CHO CÔNG TY SỬ DỤNG THÔNG TIN CÁ NHÂN THEO ND13	123
Câu 93. BHXH 1 LẦN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI	124
Câu 94. TUYÊN THỰC TẬP (INTERN) NGƯỜI NƯỚC NGOÀI	125
Câu 95. THUYỀN CHUYÊN SANG VỊ TRÍ KHÁC.....	127
Câu 96. KHOẢNG CÁCH GIỮA CÁC BẬC TRONG THANG LUƠNG	129
Câu 97. THẮC MẮC VỀ "HỒ SƠ ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG XỬ LÝ DỮ LIỆU CÁ NHÂN"	130
Câu 98. HỢP ĐỒNG ĐIỆN TỬ VÀ CHỮ KÝ SỐ.....	130
Câu 99. THỜI HẠN LUU TRỮ TÀI LIỆU (DATA RETENTION)	132
Câu 100. HỢP ĐỒNG DỊCH VỤ CÁ NHÂN VỚI CÁ NHÂN	132
Câu 101. PHÂN BIỆT GIỮA TÁI CÁU TRÚC VÀ TÁI CƠ CÁU	133
Câu 102. PERFORMANCE IMPROVE PLAN	133
Câu 103. HƯỚNG DẪN THỦ TỤC NHÂN SỰ LIÊN QUAN DÀNH CHO HỘ KINH DOANH CÁ THÈ	133
Câu 104. CHI TRẢ BẢO HIỂM THÁT NGHIỆP TRONG THÁNG THỦ VIỆC	134
Câu 105. CÁCH TÍNH THÂM NIÊN CHO NHÂN VIÊN	135
Câu 106. TƯ VẤN VỀ VIỆC ĐÓNG BHXH THEO TRỤ SỞ CHÍNH HAY THEO CHI NHÁNH	136
Câu 107. TƯ VẤN XÂY DỰNG THANG LUƠNG	137
Câu 108. NGƯỜI ĐẠI DIỆN PHÁP LUẬT LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI KHÔNG CỨ TRÚ Ở VIỆT NAM.....	137
Câu 109. HỒ SƠ NHÂN VIÊN MỚI KHI VÀO LÀM CÔNG TY	137
Câu 110. CÔNG ĐOÀN HỖ TRỢ CHI PHÍ GỬI TRẺ MÀM NON CHO NHÂN VIÊN	137
Câu 111. HỎI VỀ NGHỊ ĐỊNH 13/2023/NĐ-CP	138
Câu 112. TƯ VẤN MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG XIN NGHỈ VIỆC	139
Câu 113. TAI NẠN LAO ĐỘNG	141
Câu 114. TƯ VẤN VỀ THỜI GIAN ĐÀO TẠO NGƯỜI LAO ĐỘNG	141
Câu 115. THAY ĐỔI NGÀY NGHỈ DO NHU CẦU SẢN XUẤT.....	142
Câu 116. AN LE THAM QUYEN GIAI QUYET TRANH CHAP NDA CUA TRONG TAI THUONG MAI	142
Câu 117. WORK PERMIT	142
Câu 118. CA LIÊN TỤC.....	143
Câu 119. HỎI VỀ MỨC LUƠNG ĐÓNG BHXH.....	145
Câu 120. HỎI VỀ VIỆC ĐÓNG GÓP VÀO QUỸ PHÒNG, CHỐNG THIÊN TAI.....	146
Câu 121. QUY ĐỊNH ĐI TRỄ TRỪ NGÀY CÔNG	147
Câu 122. ĐIỀU KIỆN PHÁP LÝ VÀ ÁP DỤNG PHÚC LỢI VỚI THỰC TẬP SINH	148
Câu 123. TÁI KÝ HỢP ĐỒNG LẦN 2 CHỈ VỚI 1 THÁNG	148
Câu 124. KHÁM BỆNH NGHÈ NGHIỆP CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG MỚI TUYÊN VÀO LÀM VIỆC	150
Câu 125. TƯ VẤN VỀ HỢP ĐỒNG VÀ HỒ SƠ NHÂN SỰ CHO SINH VIÊN LÀM VIỆC THEO CA.....	159
Câu 126. HỖ TRỢ TƯ VẤN VỀ THỜI GIAN LÀM VIỆC MỚI CÓ PHẢI ĐĂNG KÝ NỘI QUY LAO ĐỘNG LẠI VỚI SỞ LĐTB&XH KHÔNG?	160
Câu 127. THUÊ LẠI LAO ĐỘNG - VỊ TRÍ TÀI XÉ.....	161
Câu 128. THỰC TẬP SINH CÓ TRÁ CÔNG VÀ LUẬT BHXH 41/2024/QH15.....	162
Câu 129. CHẾ ĐỘ TAI NẠN LAO ĐỘNG QUA SỰ CỐ SẬP CẦU PHONG CHÂU - TỈNH PHÚ THỌ NGÀY 09/9/2024.....	163

Câu 130. HỎI VỀ NGÀY PHÉP CHO CHẾ ĐỘ THAI SẢN	163
Câu 131. THƯƠNG LƯƠNG THỎA UỐC LAO ĐỘNG TẬP THỂ	165
Câu 132. XIN BÁO CÁO LƯƠNG CÁC VỊ TRÍ NGÀNH MAY MẶC NĂM 2024	168
Câu 133. PHỤ CÁP NHÀ Ở CHO NHÂN VIÊN ĐỀ TỐI ƯU ĐÓNG BHXH	170
Câu 134. PHỤ CÁP CHO ĐỘI PHÒNG CHÁY CHỮA CHÁY	171
Câu 135. CHE DO NGHI CỦA NGƯỜI LAO DONG	176
Câu 136. ĐIỀU KHOẢN VỀ CÔNG TÁC PHÍ CHO NLĐ TRÊN HĐLĐ	176
Câu 137. THAM VẤN VỀ XIN NGHỈ KHÔNG LƯƠNG	177
Câu 138. NGHỈ ÓM DÀI NGÀY HƯỞNG BHXH TRÙNG NGHỈ TẾT	181
Câu 139. XỬ LÝ VÁN ĐỀ LƯƠNG VƯỢT KHUNG	183
Câu 140. TRỢ CÁP MẮT VIỆC	185
Câu 141. HỎI VỀ TRỢ CÁP THÔI VIỆC SAU KHI CHẨM DỨT HĐLĐ VỚI NLĐ ĐÚ TUỔI NGHỈ HƯU	188
Câu 142. CÁCH TÍNH THỜI GIAN LÀM VIỆC HƯỞNG TRỢ CÁP THÔI VIỆC	192
Câu 143. XIN MẪU BIÊN BẢN THỎA THUẬN CHẨM DỨT HĐLĐ	195
Câu 144. TRỪ TIỀN ĐIỆN THOẠI VƯỢT MỨC VÀO LƯƠNG	198
Câu 145. THỎA THUẬN THÔI VIỆC CHO NGƯỜI NƯỚC NGOÀI	201
Câu 146. KÝ HỢP ĐỒNG THỦ VIỆC SAU KHI KẾT THÚC HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ	203
Câu 147. THỜI GIAN THỦ VIỆC 180 NGÀY	205
Câu 148. THỜI GIAN THỦ VIỆC 180 NGÀY	208
Câu 149. ĐỊA ĐIỂM LÀM VIỆC	210
Câu 150. TƯ VẤN TRƯỜNG HỢP XIN VISA LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC Ở VIỆT NAM	211
Câu 151. NLĐ KÝ HĐLĐ VỚI CÔNG TY A NHƯNG ĐƯỢC ỦY QUYỀN KÝ HỒ SƠ CỦA CẢ 2 CÔNG TY A VÀ B	211
Câu 152. KÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VỚI THÀNH VIÊN BAN GIÁM ĐỐC	212
Câu 153. HỎI VỀ VIỆC ỦY QUYỀN ĐÚNG LUẬT VÀ VIỆC NỘP BÁO CÁO TÌNH HÌNH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NGƯỜI VIỆT NAM	212
Câu 154. GIAI THE BCH CONG DOAN DO CONG TY THU HEP QUY MO HOAT DONG	213
Câu 155. ĐÓNG BHXH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI CÓ GIẤY MIỄN GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG	214
Câu 156. CẬP NHẬT NỘI QUY LAO ĐỘNG	215
Câu 157. VIỆC CHUYÊN NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM CÔNG VIỆC KHÁC SO VỚI HĐLĐ	218
Câu 158. HỎI VỀ THỜI GIAN LÀM VIỆC VÀ NGÀY LÀM VIỆC TRONG TUẦN	218
Câu 159. THÔNG TIN CÁ NHÂN LIÊN QUAN ĐẾN LƯƠNG NLĐ	220
Câu 160. KIÊM NHIỆM CHỨC DANH	221
Câu 161. NHỎ TƯ VẤN VỀ TRƯỜNG HỢP CHUYỂN ĐỔI NHÂN SỰ HAI CÔNG TY	221
Câu 162. TƯ VẤN TRƯỜNG HỢP HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG BỊ MẮT THÔNG TIN	222
Câu 163. HỎI TƯ VẤN VỀ ĐÓNG BHXH CHO THỜI GIAN THỦ VIỆC	223
Câu 164. HỎI VỀ CHÍNH SÁCH THUẾ NHÀ THẦU KHI TRẢ LƯƠNG CHO LAO ĐỘNG NGƯỜI NƯỚC NGOÀI	227
Câu 165. NHỎ TƯ VẤN VỀ QUY CHẾ DÂN CHỦ VÀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NHÂN VIÊN TẠI CƠ SỞ	228
Câu 166. THỎA THUẬN THỰC TẬP VÀ HỢP ĐỒNG TẬP NGHỀ	230
Câu 167. XIN GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG CHO NGƯỜI NƯỚC NGOÀI	232
Câu 168. NLĐ ĐẾN CÔNG TY NHƯNG KHÔNG LÀM VIỆC	233
Câu 169. PHÉP NĂM ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG BÁN THỜI GIAN	233
Câu 170. NHỎ HỖ TRỢ TƯ VẤN VỀ TRỢ CÁP THÔI VIỆC	234
Câu 171. TĂNG CA SẮP XẾP NGHỈ BÙ	234
Câu 172. TƯ VẤN VỀ CHẾ ĐỘ NHÂN VIÊN LÀM CÔNG VIỆC NĂNG NHỌC, ĐỘC HẠI & NGUY HIỂM	236
Câu 173. NGƯỜI LAO ĐỘNG MANG THAI XIN NGHỈ DÀI NGÀY	239
Câu 174. NÊN KÝ LOẠI HỢP ĐỒNG NÀO VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG	241
Câu 175. TƯ VẤN THỦ TỤC TÁI CÁU TRÚC BỘ PHẬN	241
Câu 176. NGHỊ ĐỊNH HƯỚNG DẪN LUẬT GIAO DỊCH ĐIỆN TỬ 2023 (CÓ GIÁ TRỊ PHÁP LÝ TỪ 01/07/2024)	243

Câu 177. TƯ VẤN VỀ RÀNG BUỘC THANH TOÁN KHOẢN THƯỞNG KPI CHO NHÂN VIÊN SẮP/NGHỈ VIỆC	244
Câu 178. TƯ VẤN LOẠI HỢP ĐỒNG AGENCY	245
Câu 179. DANH MỤC CÔNG VIEC NANG NHOC DOC HAI	246
Câu 180. TƯ VẤN VỀ VIỆC NGƯỜI THÂN CỦA NLĐ THAM GIA VÀO CUỘC HỌP XỬ LÝ KỶ LUẬT	247
Câu 181. PHÉP NĂM TRONG THỜI GIAN THỦ VIỆC KHI KÝ HĐLĐ CÓ THỜI GIAN THỦ VIỆC	248
Câu 182. CÁC CHÍNH SÁCH, QUY ĐỊNH ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP THỰC HIỆN ĐĂNG KÝ CÁC VỊ TRÍ NĂNG NHỌC, ĐỘC HẠI.....	248
Câu 183. THAM KHẢO QUY CHẾ CÔNG TÁC	250
Câu 184. THANH TOÁN CHẾ ĐỘ TRỢ CÁP THÔI VIỆC CHO NGƯỜI NƯỚC NGOÀI	251
Câu 185. XIN ĐƯỢC TƯ VẤN VỀ GPLD & HDLD CHO CHỦ SỞ HỮU KIÊM TGD	255
Câu 186. TRỢ CÁP CÔNG TÁC/SINH HOẠT KHI CỦ NHÂN VIÊN ĐI ĐÀO TẠO Ở NƯỚC NGOÀI.....	257
Câu 187. NHỎ GIẢI ĐÁP LIÊN QUAN THOẢ THUẬN BẢO MẬT THÔNG TIN TRONG ĐÀO TẠO.....	257
Câu 188. HỢP ĐỒNG DỊCH VỤ, CỘNG TÁC VIÊN MỨC LƯƠNG 0 ĐỒNG	257
Câu 189. THỜI GIAN THAM GIA BHXH TRONG THÁNG.....	258
Câu 190. LIÊN QUAN NGƯỜI NƯỚC NGOÀI THUỘC ĐỐI TƯỢNG DI CHUYÊN NỘI BỘ.....	260
Câu 191. TƯ VẤN CHO/TẶNG CỔ PHẦN CỔ ĐÔNG - CTY MỚI THÀNH LẬP	271
Câu 192. NGƯỜI ĐẠI DIỆN SỬ DỤNG LAO ĐỘNG (KÝ HĐLĐ VÀ CÁC HỒ SƠ KHÁC LIÊN QUAN LAO ĐỘNG)	272
Câu 193. TRƯỞNG HỢP KÝ THOẢ THUẬN NGỪNG VIỆC	273
Câu 194. THANH TOÁN PHÉP NĂM CHO NHỮNG TRƯỜNG HỢP THÔI VIỆC.....	274
Câu 195. TIEN LUONG DV NGUOI CAO TUOI.....	274
Câu 196. TƯ VẤN LAO ĐỘNG - TAI NẠN GIAO THÔNG TRÊN ĐƯỜNG ĐI LÀM	275
Câu 197. NHÂN VIÊN NỮ MANG THAI- KÝ HDLD LẦN 2 LÀ 2 THÁNG	277
Câu 198. NHỎ TƯ VẤN KÝ HĐ NGẮN HẠN VỚI NLĐ SAU KHI NGHỈ VIỆC	278
Câu 199. TAI NẠN LAO ĐỘNG THEO THÔNG TƯ 28/2021/TT-BLĐTBXH	279
Câu 200. THỜI GIAN BÁO TRƯỚC TRONG TH NGƯỜI LAO ĐỘNG MUỐN CHẤM DỨT HĐLĐ VỚI CÔNG TY	279
Câu 201. XIN TƯ VẤN VỀ VIỆC QUYỀN HẠN KÝ HĐLĐ VÀ PHÂN BỐ LƯƠNG, THUẾ, BHXH CỦA CHI NHÁNH	280
Câu 202. THÂN GỎI ĐÉN ACE THAM KHẢO “BÁO CÁO LƯƠNG & THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NĂM 2025”.....	281
Câu 203. HỖ TRỢ TƯ VẤN VỀ VIỆC CHI TRẢ TRỢ CÁP THÔI VIỆC CHO NGƯỜI NƯỚC NGOÀI THUỘC DIỆN DI CHUYÊN NỘI BỘ ..	281
Câu 204. TRỢ CÁP THÔI VIỆC CHO NGƯỜI NƯỚC NGOÀI	282
Câu 205. LUU Ý KÝ HỢP ĐỒNG HỌC NGHÈ/TẬP NGHÈ	283
Câu 206. THẮC MẮC VỀ THỜI GIAN NGHỈ NGƠI KHI LÀM THÊM GIỜ.....	289
Câu 207. MPS/ HỎI VỀ TRƯỜNG HỢP NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI DI CHUYÊN NỘI BỘ	289
Câu 208. CHI TRẢ BHXH, BHYT, BHTN TRONG THỜI GIAN THỦ VIỆC	290
Câu 209. HỖ TRỢ TƯ VẤN: PHƯƠNG ÁN XỬ LÝ NHÂN VIÊN KHÔNG HOÀN THÀNH KPI	291
Câu 210. TUYỀN DUNG LẠI NHÂN VIÊN CŨ THÌ KÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG LOẠI GÌ?	293
Câu 211. THỦ TỤC THAM GIA BẢO HIỂM THÁT NGHIỆP TỪ 04/4/2025	298
Câu 212. XIN TƯ VẤN VỀ CAM KẾT LÀM VIỆC VÀ BỒI HOÀN KHI NHẬN THƯỞNG GẮN BÓ (RETENTION BONUS).....	299
Câu 213. WORK PERMIT AND TRC	299
Câu 214. BHYT NHÂN VIÊN NGHỈ VIỆC & THANG BẢNG LƯƠNG	300
Câu 215. GIA HẠN THỜI GIAN THỰC TẬP.....	300
Câu 216. TƯ VẤN TRƯỜNG HỢP NGƯỜI LAO ĐỘNG MUỢN HỒ SƠ ĐI LÀM	301
Câu 217. HỖ TRỢ TƯ VẤN - PHỤ LỤC HỢP ĐỒNG (CÔNG TY THAY ĐỔI ĐỊA CHỈ TRÊN ERC)	302
Câu 218. QUYẾT ĐỊNH THÔI VIỆC	302
Câu 219. TƯ VẤN VỀ VIỆC XÂY DỰNG THANG BẢNG LƯƠNG	304
Câu 220. TƯ VẤN VỀ QUY ĐỊNH ĐĂNG KÝ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG	308
Câu 221. NHỎ VNHR HỖ TRỢ THAM VẤN VỀ VIỆC THỰC HIỆN BÁO CÁO TỰ KIỂM TRA VIỆC THỰC HIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG HẰNG NĂM	308
*Câu 222. CHẾ ĐỘ NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƯỢC HƯỞNG KHI NGHỈ VIỆC	309

Câu 223. BHXH MỚI: LĐ KHÔNG TRỌN THỜI GIAN	309
Câu 224. BHXH NGƯỜI NUỐC NGOÀI ĐỦ TUỔI HỮU	311
Câu 225. PHỤ CÁP NHÂN VIÊN	313
Câu 226. ĐỊNH DANH ĐIỆN TỬ CHO NGƯỜI NUỐC NGOÀI VÀ DOANH NGHIỆP	313
Câu 227. HỖ TRỢ TƯ VẤN VỀ VIỆC KẾT THÚC HĐLĐ VỚI NLĐ CAO TUỔI	314
Câu 228. TƯ VẤN VỀ BHXH VÀ THUẾ	315
Câu 229. CÔNG TY CON CÓ PHẢI ĐÓNG BHTNLĐ CHO NGƯỜI QUẢN LÝ HƯỞNG THỦ LAO ĐANG LÀM VIỆC TẠI CÔNG TY MẸ HAY KHÔNG?.....	319
Câu 230. XIN TƯ VẤN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG KHI KẾT THÚC DỰ ÁN	320
Câu 231. XÁC NHẬN TÍNH PHÁP LÝ CỦA HỒ SƠ NHÂN SỰ KHI GỘP ĐỊA GIỚI HÀNH CHÍNH	321
Câu 232. FILE TRACKING QUY TRÌNH LÀM WP,TRC CHO NGƯỜI NUỐC NGOÀI	322
Câu 233. VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN ĐÀM BÁO TÀI SẢN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG	322
Câu 234. TƯ VẤN VỀ ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BHXH BẮT BUỘC - ĐỐI VỚI NHÂN VIÊN TRONG GIAI ĐOẠN THỬ VIỆC	323
Câu 235. CÔNG VIỆC NĂNG NHỌC ĐỘC HẠI NGUY HIỂM	323
Câu 236. GIA HẠN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG SAU KHI HẾT HẠN HDLD.....	324
Câu 237. CHI TRẢ TIỀN BHXH VÀO LƯƠNG ĐỐI VỚI HĐ THỦ VIỆC	325
Câu 238. CÁCH GHI THỜI GIAN THỬ VIỆC TRÊN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	327
Câu 239. THỜI GIỜ LÀM VIỆC TĂNG CA CUỐI TUẦN.....	327
Câu 240. TƯ VẤN VỀ VIỆC CÔNG TY CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG KHÔNG XÁC ĐỊNH THỜI HẠN	328
Câu 241. TƯ VẤN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA CÔNG TY MẸ VÀ NHÂN VIÊN LÀM VIỆC Ở CHI NHÁNH.....	329
Câu 242. VĂN BẢN PHÁP LÝ CHO DOANH NGHIỆP MỚI THÀNH LẬP	329
Câu 243. NHỎ VNHR TƯ VẤN THỦ TỤC KÝ KẾT THỎA UỚC LAO ĐỘNG TẬP THẾ	330

SECTION 2: THUẾ TNCN

[Section 2] 1. NHÂN VIÊN LÀM VIỆC NHIỀU NƠI, QUYẾT TOÁN THUẾ TNCN, GIẢM TRỪNG BHXH	331
[Section 2] 2. TƯ VẤN VỀ THUẾ TNCN	335
[Section 2] 3. QUYẾT TOÁN THUẾ TNCN CHO NHÂN VIÊN QUAY LẠI LÀM VIỆC SAU THAI SẢN.....	335
[Section 2] 4. THUẾ TNCN CHO BẢO HIỂM SỨC KHỎE.....	337
[Section 2] 5. THAM VẤN VỀ NGHĨA VỤ QUYẾT TOÁN THUẾ TNCN NGƯỜI NUỐC NGOÀI	339
[Section 2] 6. ĐIỀU CHỈNH KÊ KHAI PIT, CHỈ KÊ KHAI 11 THÁNG TRONG NĂM.....	341
[Section 2] 7. KHOẢN TIỀN HOÀN THUẾ	342
[Section 2] 8. GIẢM TRỪ KHOẢN ĐÓNG GÓP QUỸ PHÒNG CHỐNG THIÊN TAI VÀO THU NHẬP CHỊU THUẾ TNCN TỪ TIỀN LƯƠNG	343
[Section 2] 9. QTT ĐỐI VỚI NV THUYÊN CHUYÊN CÔNG TY MẸ CON VÀ KÝ 2 LOẠI HỢP ĐỒNG TRONG NĂM.....	343
[Section 2] 10. XIN XÁC NHẬN VỀ NGHĨA VỤ THUẾ CỦA NGƯỜI NUỐC NGOÀI TẠI VIỆT NAM	345
[Section 2] 11. NHỎ TƯ VẤN THUẾ TNCN ĐỐI VỚI TRÚNG THƯỞNG LUCKY DRAW.....	345
[Section 2] 12. CHỨNG TỪ QUYẾT TOÁN THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN NĂM 2023.....	347
[Section 2] 13. TƯ VẤN THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN VÀ QUYẾT TOÁN THUẾ TNCN.....	347
[Section 2] 14. XIN TƯ VẤN VỀ THỰC TẬP SINH	349
[Section 2] 15. THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN.....	350
[Section 2] 16. TIỀN PHỤ CÁP NHÀ Ở CỦA CÁ NHÂN NUỐC NGOÀI CHƯA CÓ WP	351
[Section 2] 17. QUYẾT TOÁN THUẾ CHO CÁ NHÂN CHỈ KÝ HỢP ĐỒNG DỊCH VỤ.....	351
[Section 2] 18. TƯ VẤN XỬ LÝ SỐ TIỀN THUẾ NỘP THỪA VÀ ĐIỀU CHỈNH BỒ SUNG THUẾ TNCN NUỐC NGOÀI_ CÁ NHÂN KHÔNG CỨ TRÚ	352
[Section 2] 19. TƯ VẤN THUẾ TNCN	353

[Section 2] 20. TƯ VẤN TH GIẢM THUẾ TNCN CHO BỆNH HIÈM NGHÈO.....	353
[Section 2] 21. XIN ĐƯỢC TƯ VẤN VỀ VIỆC KHAI/NỘP THUẾ TNCN CHO THỰC TẬP SINH NƯỚC NGOÀI Ở CÔNG TY	353
[Section 2] 22. XIN TƯ VẤN VỀ THUẾ CHO NGƯỜI NƯỚC NGOÀI.....	354
[Section 2] 23. TƯ VẤN CHI PHÍ DU LỊCH HÀNG NĂM CÓ PHẢI TÍNH THUẾ TNCN KHÔNG?.....	357
[Section 2] 24. TƯ VẤN VỀ THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN CỦA NHÂN VIÊN NGƯỜI NƯỚC NGOÀI.....	357
[Section 2] 25. THUẾ TNCN CỦA NGƯỜI NƯỚC NGOÀI TẠI 2 CÔNG TY	359
[Section 2] 26. NLĐ ỦY QUYỀN QTT VÀ ĐÃ ĐƯỢC HOÀN THUẾ VẬY KHI XUẤT CHỨNG TỪ THÌ GHI SỐ THUẾ ĐÃ KHẨU TRỪ LÀ SỐ NÀO	359
[Section 2] 27. THANH TOÁN CHÉ ĐỘ TRỢ CÁP THÔI VIỆC CHO NGƯỜI NƯỚC NGOÀI	360
[Section 2] 28. HỎI VỀ THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN	361
[Section 2] 29. TƯ VẤN TRƯỜNG HỢP CHI TRẢ CÓ TÚC CHO CÔ ĐÔNG	362
[Section 2] 30. CÁ NHÂN ỦY QUYỀN QTT CHO CÔNG TY KHI CÓ THU NHẬP NGOÀI LUƠNG	362
[Section 2] 31. NGƯỜI PHỤ THUỘC GIẢM TRỪ GIA CÀNH.....	363
[Section 2] 32. KÊ KHAI THUẾ TNCN	363
[Section 2] 33. XIN TƯ VẤN VỀ THUẾ TNCN ĐỐI VỚI KHOẢN CHI PHÍ SÂN GOLF	366
[Section 2] 34. XIN TƯ VẤN VỀ VIỆC PHÂN BỐ THUẾ TNCN THEO THÔNG TƯ 80/2021/TT-BTC	367
[Section 2] 35. TƯ VẤN VỀ TRƯỜNG HỢP MÃ SỐ THUẾ TNCN BỊ ĐÓNG	367
[Section 2] 36. TƯ VẤN VỀ NGƯỜI PHỤ THUỘC ĐANG NHẬN TRỢ CÁP TUÁT HÀNG THÁNG	368
[Section 2] 37. PIT ĐỐI VỚI HOA HỒNG TRẢ CHO CỘNG TÁC VIÊN	368
[Section 2] 38. TƯ VẤN VỀ XỬ LÝ HOÀN THUẾ/ ĐÓNG THÊM THUẾ CHO NLĐ	370
[Section 2] 39. XIN TƯ VẤN HỒ SƠ ĐĂNG KÝ NPT MẮT KHẨ NĂNG LAO ĐỘNG & ĐIỀU CHỈNH QUYẾT TOÁN THUẾ TNCN 2024 ..	370
[Section 2] 40. THUẾ TNCN CHO PHỤ CẤP ĐIỆN THOẠI	371
[Section 2] 41. ĐĂNG KÝ NPT CHO NLĐ.....	371
[Section 2] 42. TƯ VẤN VỀ GIẢM TRỪ GIA CÀNH THUẾ TNCN - NGƯỜI PHỤ THUỘC KHÁC	372
[Section 2] 43. TƯ VẤN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA CÔNG TY MẸ VÀ NHÂN VIÊN LÀM VIỆC Ở CHI NHÁNH	373
[Section 2] 44. TƯ VẤN QUY ĐỊNH VỀ CHỨNG TỪ KHẨU TRỪ THUẾ TNCN	374

SECTION 3: CÁC NHU CẦU KHÁC

[Section 3] 1. CẦN TÌM GIÁO VIÊN DẠY TIẾNG VIỆT CHO NGƯỜI NƯỚC NGOÀI	375
[Section 3] 2. TÌM NHÀ CUNG CẤP SUẤT ĂN CÔNG NGHIỆP TẠI VSIP2A.....	375
[Section 3] 3. CONG TY DICH VU WORK PERMIT V RELOCATION	375
[Section 3] 4. TÌM VENDOR TỔ CHỨC TIỆC BUFFET TẠI CÔNG TY	375
[Section 3] 5. TÌM TRUNG TÂM ĐÀO TẠO	376
[Section 3] 6. TÌM ĐỐI TÁC/CHUYÊN GIA CHIA SẺ ĐỂ GIẢI BÀI TOÁN "VĂN HÓA PHẦN NÀN" TẠI CÔNG SỞ	376
[Section 3] 7. E-LEARNINGS	377
[Section 3] 8. HOI VE PHAN MEM NHAN SU CHO CONG TY 5000 NHAN VIEN	377
[Section 3] 9. THU HÚT ỨNG VIÊN KHI CÔNG TY KHONG PHAI LÀ CTY LỚN	379
[Section 3] 10. TÌM NHÀ THẦU CUNG CẤP DỊCH VỤ/LAO ĐỘNG ĐÓNG GÓI TẠI KHU VỰC LMX.....	380
[Section 3] 11. TÌM VENDOR TO CHUC TEAM BUILDING CHUYEN NGHIEP	380
[Section 3] 12. CẦN HỢP TÁC THUÊ RESOURCE .NET, JAVA	380
[Section 3] 13. HỖ TRỢ GIỚI THIỆU ĐỐI TÁC XÂY DỰNG HỆ THỐNG/PHẦN MỀM THEO DÕI, QUẢN LÝ VÀ ĐÁNH GIÁ KPIs.....	380
[Section 3] 14. XIN GIỚI THIỆU CONTACT BÊN TƯ VẤN LUẬT	381
[Section 3] 15. HỖ TRỢ NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI BỊ CHIẾM ĐOẠT TÀI SẢN TẠI VIỆT NAM	381

SECTION 1: HDLD và BHXH

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời		
1	<p style="text-align: center;">* Câu 1. TƯ VẤN VỀ NHÂN VIÊN TRONG BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN NGHỈ VIỆC HẾT HẠN HỢP ĐỒNG</p>	Tram Kieu	21/06/2024	<p>Trong trường hợp Công ty cho nhân viên nghỉ việc khi hết hạn hợp đồng, tuy nhiên nhân viên nằm trong Ban Chấp Hành Công Đoàn và còn nhiệm kỳ thì có được không?</p> <p>Trong trường hợp người lao động muốn ở lại Công ty thì có được công ty gia hạn hợp đồng theo nhiệm kỳ không?</p>	<p>1. Nội dung này đã được quy định cụ thể tại Điều 177.4, BLLĐ "Phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động.";</p> <p>2. Như vậy, khi HDLD đã hết hạn mà nhiệm kỳ Thành viên BCH CDSCS vẫn còn thì hai bên phải gia hạn thời hạn của HDLD đến hết nhiệm kỳ cho NLĐ này.</p> <p>3. Công ty không được quyền chấm dứt HDLD với lý do HDLD hết hạn theo Điều 34.1 trong tình huống này.</p> <p><i>/Đồng thuận với tư vấn rất rõ ràng của LS Trí và xin bổ sung một điểm mà HR cần lưu ý/</i></p> <p>1. Trong trường hợp nếu không gia hạn HDLD đối với NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn HDLD thì NSDLĐ sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại điểm c khoản 2 và khoản 4 Điều 35 Nghị định 12/2022/NĐ-CP như sau:</p> <p>[NĐ 12/2022] Điều 35. Vi phạm quy định về bảo đảm thực hiện quyền của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở</p> <p>2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Không thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở khi đơn phương chấm dứt HDLD, chuyển làm công việc khác hoặc kỷ luật sa thải đối với NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự, trừ trường hợp hai bên không thỏa thuận được; b) Quyết định đơn phương chấm dứt HDLD, chuyển làm công việc khác hoặc kỷ luật sa thải đối với NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở mà vi phạm thời gian báo trước cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh biết theo quy định tại khoản 3 Điều 177 của BLLĐ trong trường hợp không thỏa thuận được với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở; c) Không gia hạn HDLD đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn HDLD. <p>3. Biện pháp khắc phục hậu quả:</p>			Trần Văn Trí	Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Buộc NSDLĐ gia hạn HĐLĐ đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn HĐLĐ đối với vi phạm quy định tại điểm c khoản 2 Điều này.</p> <p>Vì vậy HR mình cần rất cẩn trọng khi chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (theo quy định tại khoản 4 Điều 177 BLLĐ 2019) để tránh các rủi ro pháp lý cho doanh nghiệp như trên.</p>		
	Tram Kieu	22/06/2024	Thành viên BCH CĐCS là bao gồm chức vụ gì: Chủ tịch công đoàn, phó chủ tịch công đoàn, ủy viên ban chấp hành công đoàn có được không?		<p>Các chức danh Bạn liệt kê là đúng rồi đó (Gồm cả Ủy Viên BCH CĐCS). Song chính xác thì các Thành viên sẽ có MỘT QUYẾT ĐỊNH CÔNG NHÂN của LĐLĐ cấp trên, coi trong đó để biết chính xác NHIỆM KỲ, Họ tên, Chức danh.</p>		Trần Văn Trí
	Phạm Ngọc Tuyền	23/06/2024	<p>Nếu NSDLĐ thỏa thuận được với NLĐ và cả 2 bên có “Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ” thì có được không?</p> <p>Trường hợp thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn thì có cần thêm “Đơn xin nghỉ việc” để an toàn không?</p>		<p>Nếu thoả thuận thì hai bên ký văn bản THOẢ THUẬN CHẤM DỨT HĐLĐ sẽ không có gì sai, trong đó nếu rõ ngày chấm dứt HĐLĐ, các khoản và thời hạn phải thanh toán (nếu có)</p> <p>Không cần thêm ĐƠN XIN NGHỈ.</p>		Trần Văn Trí
	Hoàng Lai	27/06/2024	<p>Trường hợp các Tổng công ty có tổ chức Công đoàn cấp trên cơ sở, các thành viên trong Ban chấp hành Công đoàn cấp trên cơ sở (Công đoàn Tổng Công ty) cũng ký hợp đồng lao động với Tổng Công ty. Trong Tổng Công ty có Công đoàn cơ sở Văn phòng Tổng Công ty, Công đoàn cơ sở Văn phòng Tổng Công ty thuộc Công đoàn Tổng Công ty.</p> <p>Như vậy, đối với thành viên Ban chấp hành Công đoàn Tổng Công ty (Công đoàn cấp trên cơ sở) có được áp dụng theo khoản 4 điều 177 Bộ luật lao động không?</p> <p>Hoặc có quy định nào khác tương tự áp dụng cho nhóm thành viên Ban chấp hành Công đoàn cấp trên cơ sở khi hết hạn hợp đồng lao động không?</p>	<p>1. Điều 7.3 của Điều Lệ CĐVN có quy định:</p> <p>3. Cấp trên trực tiếp cơ sở gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Liên đoàn lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là liên đoàn lao động cấp huyện); b. Công đoàn ngành địa phương; c. Công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao (sau đây gọi chung là công đoàn các khu công nghiệp); d. Công đoàn tổng công ty; đ. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở khác. <p>4. Cấp cơ sở gồm: Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở (sau đây gọi chung là công đoàn cơ sở).</p> <p>2. Điều 177.4 sẽ áp dụng cho người nằm trong BCHCĐ các cấp nêu CĐ.TCT vẫn coi là Tổ chức CĐ khi đứng ở vị trí TCT để xem xét tổ chức này tương quan với NLĐ làm việc cho TCT.</p> <p>Vậy nên, theo quan điểm của mình thì vẫn áp dụng nhẹ.</p>		Trần Văn Trí	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
2	* Câu 2. HỢP ĐỒNG CỘNG TÁC VIÊN NHƯ SAU CÓ HỢP PHÁP KHÔNG?	Q&A AA-HR	27/06/2024	<p>Công ty em là một nhà hàng Fine Dining. Hiện công ty em có nhu cầu thuê một số cộng tác viên (CTV) với mô hình chỉ hướng hoa hồng khi giới thiệu khách hàng đến nhà hàng của bên em. Công ty sẽ khấu trừ thuế TNCN 10% trước khi chi trả thu nhập cho CTV.</p> <p>+ Theo quy định tại khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động 2019, hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.</p> <p>+ Nếu hợp đồng CTV có nội dung thể hiện về sự quản lý, điều hành, giám sát của công ty đối với CTV, thì được xem là hợp đồng lao động.</p> <p>+ Để đảm bảo hợp đồng CTV này không được xem là hợp đồng lao động, hợp đồng này sẽ chỉ bao gồm việc thực hiện dịch vụ và trả hoa hồng, không có nội dung về sự quản lý, điều hành, giám sát của công ty đối với CTV.</p> <p>Em muốn hỏi: Hợp đồng CTV bên dưới có tuân thủ đúng quy định pháp luật Việt Nam (luật lao động, luật BHXH & thuế TNCN) không? + Các điều khoản và nội dung của hợp đồng trên có hợp lý và đầy đủ không? + Có điểm nào cần bổ sung hoặc chỉnh sửa để đảm bảo hợp pháp và tránh rủi ro pháp lý không?</p> <p>Em đã draft 1 hợp đồng CTV như bên dưới, Em rất mong được anh/chị tư vấn giúp cho em ý kiến chi tiết.</p> <p>1. Nội dung chính của hợp đồng:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bên A: Nhà hàng Fine Dining..... • Bên B: Cộng tác viên (CTV). 			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<ul style="list-style-type: none"> Công việc: Giới thiệu khách hàng đến nhà hàng. Hoa hồng: [Tỷ lệ phần trăm hoa hồng], thanh toán bằng [phương thức thanh toán] vào [thời gian thanh toán]. Công ty sẽ khấu trừ thuế TNCN 10% trước khi thanh toán cho CTV. <p>2. Quyền lợi và nghĩa vụ của các bên:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bên A: Thanh toán hoa hồng đúng thời hạn, cung cấp thông tin cần thiết cho CTV. Bên B: Giới thiệu khách hàng trung thực, cung cấp thông tin khách hàng đầy đủ và chính xác. <p>3. Thời hạn hợp đồng: Hợp đồng có thể có thời hạn cụ thể hoặc không thời hạn, tự động gia hạn nếu không có bên nào đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quy định.</p> <p>4. Đơn phương chấm dứt hợp đồng: Mỗi bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng nếu có lý do chính đáng và thông báo cho bên kia ít nhất [số ngày] trước ngày chấm dứt.</p>			
3	<p>* Câu 3. KHÔNG KÝ HỢP ĐỒNG THỦ VIỆC TRONG THỜI GIAN THỦ VIỆC CÓ BỊ PHẠT KHÔNG</p>	Trần Mỹ Linh	26/06/2024	<p>Trong trường hợp Công ty không ký HĐ thử việc với nhân sự trong 02 tháng thử việc thì có bị phạt hoặc sai luật không?</p> <p>Sau khi kết thúc thử việc đạt thì Công ty sẽ vẫn triển khai ký HDLĐ 1 năm bình thường?</p>	<p>1. Điều 24.1 BLLĐ 2019 quy định: “Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc”. Khác với hợp đồng lao động, BLLĐ không quy định hợp đồng thử việc phải giao kết bằng văn bản (Điều 14.1, BLLĐ: “1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản”). Đồng thời, tại Điều 10, Nghị định 12/2022/NĐ-CP - vi phạm quy định về thử việc, không có mức phạt đối với hành vi không ký hợp đồng thử việc bằng văn bản. Theo đó, có thể có quan điểm rằng không bắt buộc phải giao kết hợp đồng thử việc bằng văn bản, mà có thể bằng lời nói.</p> <p>2. Tuy nhiên, mình có quan điểm cá nhân rằng khi luật quy định như Điều 24.1 trên trên, cộng với yêu cầu về các nội dung cần có của hợp đồng thử việc theo quy định tại Điều 24.2 thì Công ty nên giao kết hợp đồng thử việc bằng văn bản. Việc này sẽ hạn chế được rủi ro tranh chấp</p>		Nguyen Thu Huyen

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>về các nội dung thử việc: thời hạn thử việc, tiền lương thử việc và các yêu cầu khác như bảo mật thông tin, trách nhiệm vật chất trong thời gian thử việc với người lao động. Ngoài ra, đây cũng là căn cứ để hạch toán chi phí tiền lương trong thời gian thử việc.</p> <p>I. Theo khoản 1 điều 24 BLLĐ: Điều 24. Thủ việc 1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc. 2. Nội dung chủ yếu của hợp đồng thử việc gồm thời gian thử việc và nội dung quy định tại các điểm a, b, c, d, g và h khoản 1 Điều 21 của Bộ luật này. 3. Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.</p> <p>II. Theo Điều 10 NĐ 12/2022/NĐ-CP Điều 10. Vi phạm quy định về thử việc 1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây: a) Yêu cầu thử việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng; b) Không thông báo kết quả thử việc cho người lao động theo quy định. 2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây: a) Yêu cầu người lao động thử việc quá 01 lần đối với một công việc; b) Thủ việc quá thời gian quy định; c) Trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc thấp hơn 85% mức lương của công việc đó; d) Không giao kết hợp đồng lao động với người lao động khi thử việc đạt yêu cầu đối với trường hợp hai bên có giao kết hợp đồng thử việc. 3. Biện pháp khắc phục hậu quả a) Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền lương của công việc đó cho người lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 1, điểm a, b, c khoản 2 Điều này; b) Buộc người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động với người lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 2 Điều này.</p> <p>Như vậy, nếu không ký HĐ thử việc thì không đền cát viêc công ty bị xử phạt.</p>		Doan Xuan Truong

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	*	Vietnam People and Organization	18/06/2024	<p>Khi người lao động nghỉ việc mà không bàn giao đầy đủ (trả thẻ deo, đồng phục, bàn giao công việc,...) hay khi bỏ việc ngang (nghỉ 5 ngày không phép liên tục, nghỉ báo trước không đủ 30 ngày, nghỉ trước ngày được duyệt trên đơn), (kể cả trường hợp đang thử việc), thì công ty có được trừ lại tiền theo giá trị sản phẩm (thẻ deo, đồng phục), trừ tiền những ngày người lao động nghỉ không báo trước, và tạm giữ lương khi người lao động không bàn giao công việc đầy đủ không?</p> <p>Hay hướng xử lý những trường hợp này sẽ như thế nào?</p> <p>(Hiện tại thì công ty em chưa có quy định xử lý những trường hợp này trong nội quy hay thỏa ước lao động)</p>	<p>1. Điều 48.1, BLLĐ ghi nhận trong mươi bốn (14) ngày, kể từ ngày chấm dứt HDLĐ thì hai bên có trách nhiệm thanh toán các khoản có liên quan lẫn nhau;</p> <p>2. Vấn đề đặt ra là nếu Công ty có đầy đủ căn cứ xác định NLĐ có nghĩa vụ phải thanh toán cho Công ty các khoản như Ban viễn dẫn (Căn cứ Luật, Chính sách nội bộ, Thỏa thuận đã giao kết,..) thì Công ty hoàn toàn có quyền cản trừ, nếu không thì không thể. Lưu ý rằng nếu không chứng minh được khoản tiền mà NLĐ phải trả thì không được cản trừ, ví dụ không bàn giao thì là hành vi vi phạm nhưng hành vi này rất khó quy ra tiền;</p> <p>3. Khi này, trong Quyết định chấm dứt HDLĐ cần có các nội dung: (i) Số Tiền Lương và các khoản mà Công ty phải trả tính đến ngày chấm dứt HDLĐ; (ii) Số tiền mà NLĐ có nghĩa vụ phải thanh toán cho Công ty tính đến ngày chấm dứt HDLĐ; và (iii) Sau khi cản trừ, Công ty (hoặc NLĐ) phải có nghĩa vụ thanh toán thêm là XXX.</p>		Trần Văn Trí
4	Câu 4. TRỪ TIỀN NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI NGHỈ VIỆC	Thanh Bùi	21/06/2024	<p>Trong trường hợp điện lực thông báo Cty sẽ bị cắt điện 1 ngày để sửa chữa bảo dưỡng - người lao động phải nghỉ việc. Hoặc mưa bão, đường lụt - người lao động không thể đến chỗ làm - phải nghỉ làm.</p> <p>Vậy trong những trường hợp bất khả kháng như vậy.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Công ty có phải trả lương cho người lao động không? - Nếu trừ vào phép của người lao động thì có những người không còn phép thì xử lý như nào? 	<p>1. Vấn đề Bạn hỏi đã được quy định tại Điều 99.3, BLLĐ. Cụ thể:</p> <p>3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:</p> <p>a) Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;</p> <p>b) Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.</p> <p>2. Tuy nhiên, khi đối chiếu với các giả định Bạn đưa ra thì:</p> <p>(i) Cúp điện đã được báo trước nên KHÔNG THỂ COI LÀ SỰ CÓ (Vui lòng coi hai (02) Công văn đính kèm]. Khi này, theo hướng dẫn của Bộ LĐTBXH, Công ty có quyền sắp xếp bố trí ngày nghỉ hàng tuần là ngày cắt điện và đổi ngày nghỉ này bằng một ngày làm việc khác;</p> <p>(ii) Còn vì mưa, bão, đường lụt thì phải coi mức độ ảnh hưởng, nếu được kết luận là SỰ KIỆN BẤT KHA KHÁNG (nếu Nhà nước công bố Bão và không cho ra đường sê khắc trời mưa bão theo kiểu thông thường vẫn có thể đi làm được) thì Công ty vẫn phải trả lương bằng LUONG</p>	 51_TTr-CSLD_121417.pdf  656_LDTBXH-LDTL_Iam%20bu%20ngay%	Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>TỐI THIẾU. Song nếu chưa được coi là SỰ KIỆN BẤT KHẢ KHÁNG mà NLĐ không đi làm thì không được chấm công trả lương.</p> <p>3. Công ty nên xem xét cho thật sự thấu đáo bằng cách kiểm tra tình hình thực tế. Khi này cần trao đổi thẳng thắn với NLĐ mang tính cảm thông lẫn nhau, nếu NLĐ không đi làm thì không trả lương nhưng cũng không bị coi là vi phạm với lý do vắng mặt;</p> <p>4. Về phép năm: Công ty không được quyền trừ nếu NLĐ không đồng ý chứ không phải còn hay không còn. Phép năm được sử dụng dựa theo Điều 113, BLLĐ, NQLĐ và TULĐTT chứ không phải theo ý chí đơn phương của Công ty.</p>		
	Thanh Bùi	25/06/2024	Công ty em đi du lịch 3 ngày và xử lý chấm công như thế này có đúng luật không? 1) Những ai đi du lịch được chấm công đều luôn. 2) Những ai không đi du lịch mà không đi làm thì sẽ bị trừ lương.	1. Cái này là do chính sách nội bộ của Công ty tự quy định nhe; 2. Ví dụ, Công ty thông báo ai đi Du Lịch sẽ được coi như đi làm (được chấm công), ai không đi phải đi làm bình thường. Khi này, người không đi làm sẽ không chấm công là đúng Luật.		Trần Văn Trí	
5	* Câu 5. CÁCH CHỨC	Hoàng Lai	25/06/2024	<p>Theo điều 124 Bộ luật lao động 2019 có 4 hình thức xử lý kỷ luật lao động, trong đó có hình thức " Cách chức ", cho em hỏi:</p> <p>1. Hiểu như thế nào cho đúng với hình thức Cách chức? Là cho thôi giữ tất cả chức vụ (vd: từ Trưởng phòng xuống làm nhân viên) hay cho thôi giữ chức vụ cao nhất, được làm chức vụ thấp hơn (vd: từ Trưởng phòng xuống làm Phó Trưởng phòng hoặc Tô trưởng).</p> <p>2. Khi áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động là Cách chức thì tiền lương phải xếp tương ứng với chức danh công việc mới, được hiểu là tiền lương mới thấp hơn tiền lương hiện hưởng đúng không? Có căn cứ pháp lý nào quy định việc này không? Trường hợp muốn giữ lương có được không?</p> <p>3. Khi xếp lại lương tương ứng với chức danh công việc mới đối với người lao động bị xử lý kỷ luật Cách chức, ở mức lương thấp hơn mà người lao động bị xử lý kỷ luật không</p>	<p>1. Hiểu như thế nào cho đúng với hình thức Cách chức? Là cho thôi giữ tất cả chức vụ (vd: từ Trưởng phòng xuống làm nhân viên) hay cho thôi giữ chức vụ cao nhất, được làm chức vụ thấp hơn (vd: từ Trưởng phòng xuống làm Phó Trưởng phòng hoặc Tô trưởng).</p> <p>Mình không thấy có quy định cụ thể hướng dẫn thế nào là cách chức tại Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Theo đó, việc xác định thế nào là cách chức có thể tham khảo các quy định pháp luật khác và từ điển tiếng Việt. Nội dung này có thể được cơ quan giải quyết tranh chấp xác định làm cơ sở đưa ra quyết định/bản án.</p> <p>- Luật Cán bộ, công chức 2008 sửa đổi, bổ sung 2019 có quy định: "Cách chức là việc cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý không được tiếp tục giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý khi chưa hết nhiệm kỳ hoặc chưa hết thời hạn bổ nhiệm." (Điều 7.9), và "Giáng chức là việc công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý bị hạ xuống chức vụ thấp hơn". (Điều 7.8). Theo cách định nghĩa này thì cách chức sẽ được hiểu là không giữ chức vụ lãnh đạo quản lý nữa. Trong trường hợp bạn ví dụ thì cách chức sẽ nên hiểu là xuống làm nhân viên, không xuống các chức vụ thấp hơn – phó trưởng phòng, tổ trưởng vì đây vẫn là các chức danh quản lý – thuộc nội hàm của việc giáng chức.</p>		Nguyen Thu Huyen

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>đồng ý (muốn giữ lương hoặc mức lương cao hơn so với mức lương công ty xếp) thì phía công ty phải làm như thế nào trong trường hợp này? Có căn cứ pháp lý nào áp dụng để xử lý lao động không chấp hành không a?</p>	<p>- Từ điển Tiếng Việt giải thích: “cách chức: không cho giữ chức vụ đang làm nữa” (trang 102, Từ điển tiếng Việt 2003 – Viện Ngôn Ngữ Học). Theo các cách định nghĩa này, thì cũng không có cơ sở để xác định khi không còn giữ chức vụ đang có thì sẽ chuyển xuống chức vụ thấp hơn hay xuống hẵn nhân viên.</p> <p>- Ngoài ra, mình có thấy 1 bản án phúc thẩm trong đó tranh chấp về việc cắt chức người lao động từ vị trí trưởng phòng xuống làm nhân viên. Tại bản án này, Hội đồng Xét xử nhận định việc cắt chức là phù hợp với quy định pháp luật. Bạn tham khảo link sau đây:</p> <p>https://thuvienphapluat.VN/banan/ban-an/ban-an-ve-tranh-chap-xu-ly-ky-luat-theo-hinh-thuc-cach-chuc-va-boi-thuong-tien-luong-thuong-tro-ca-302372</p> <p>Theo quan điểm của mình, tuỳ thuộc vào cơ cấu tổ chức của từng phòng ban mà Công ty bạn nên có quy định cụ thể trong NQLĐ làm căn cứ áp dụng.</p> <p>2. Khi áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động là Cách chức thì tiền lương phải xếp tương ứng với chức danh công việc mới, được hiểu là tiền lương mới thấp hơn tiền lương hiện hưởng đúng không a? Có căn cứ pháp lý nào quy định việc này không a? Trường hợp muốn giữ lương có được không?</p> <p>Tương tự như trên, không có quy định về việc cách chức thì áp dụng mức lương nào. Theo quan điểm cá nhân mình, sau khi cách chức sẽ áp dụng mức tiền lương của công việc mới với lý do:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Theo quy định tại Điều 90, BLLĐ, tiền lương bao gồm mức lương theo chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Nay khi chức danh thay đổi thì có cơ sở để điều chỉnh tiền lương theo đó. - Cách chức tại BLLĐ 2019 được quy định tại khoản 4 Điều 124 mà có thể được xem là biện pháp xử lý kỷ luật nặng hơn “Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng” tại Khoản 3, Điều 124. Theo đó, kỹ thuật lập pháp này có thể ngầm định việc cách chức sẽ kéo theo vấn đề về giảm tiền lương, mà nghiêm trọng hơn việc bị kéo dài thời hạn nâng lương. <p>Trường hợp muốn giữ lương cũng không có quy định hạn chế. Tuy nhiên, Công ty nên có chính sách chung, nhất quán để áp dụng cho mọi trường hợp. Tại bản án nêu trên, người lao động cũng bị giảm lương xuống mức lương của nhân viên và hội đồng xét xử vẫn nhận định việc này là phù hợp với quy định pháp luật: “Việc Công ty Z ban hành Quyết định về</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>việc xử lý kỷ luật ngày 15/01/2021 đối với bà QN với hình thức cách chức trưởng phòng nhân sự sang chức danh chuyên môn là nhân viên nhân sự với mức lương 5.000.000 đồng/ tháng là có căn cứ và đúng quy định về trình tự, thủ tục của Bộ luật lao động. Do đó, việc bà QN khởi kiện yêu cầu hủy Quyết định xử lý kỷ luật về việc cách chức bà Lê Ngọc QN ngày 15/01/2021 không có căn cứ để chấp nhận.”</p> <p>3. Khi xếp lại lương tương ứng với chức danh công việc mới đối với người lao động bị xử lý kỷ luật Cách chức, ở mức lương thấp hơn mà người lao động bị xử lý kỷ luật không đồng ý (muốn giữ lương hoặc mức lương cao hơn so với mức lương công ty xếp) thì phía công ty phải làm như thế nào trong trường hợp này? Có căn cứ pháp lý nào áp dụng để xử lý lao động không chấp hành không ạ?</p> <p>Theo quan điểm của mình, khi công ty đã có quyết định xử lý kỷ luật lao động thì đây là căn cứ để Công ty áp dụng mức lương mới. Trường hợp người lao động không đồng ý thì có thể khiếu nại, khiếu kiện theo quy định của pháp luật.</p>		
6	* Câu 6. CHÍNH SÁCH RETENTIO N CHO MERCHAN DISE	Thao Hoang	19/06/ 2024	<p>Hiện tại bên em (công ty) may đang gặp tình trạng các bạn merchandise nghỉ việc nhiều , cho em hỏi</p> <p>1. Salary survey của các vị trí merchandise 2. Chính sách lương thưởng của các bạn này</p>	<p>1. Salary survey của các vị trí merchandise: Bạn tìm lại trong hệ thống mail của VNHR chị Minh Nguyệt đã có mail trả lời ngày 29/05/2024. Trong mail bạn tìm thấy survey lương của ngành may mặc và rất nhiều ngành nghề khác để tham khảo.</p> <p>Mình đính kèm theo link để bạn thuận lợi hơn trong tìm kiếm: https://drive.google.com/drive/folders/1-BZiOAO3d67AYvrBcVJ-iR5mf-mLYEpK</p> <p>2. Chính sách lương thưởng của các bạn này: Về vấn đề này liên quan đến bảo mật thông tin và đạo đức nghề nghiệp vì vậy ban tư vấn không chia sẻ với bạn chi tiết các chính sách lương thưởng cụ thể hơn.</p> <p>Ở góc độ nghề nghiệp bạn lưu ý thêm:</p> <p>1. Thông tin survey lương thị trường là thông tin mật và nhạy cảm, nên nếu cần bạn nên mua của các công ty dịch vụ. Một số survey có thể được cung cấp public có thể không đáp ứng được yêu cầu cụ thể, chỉ cho phép bạn tham vấn định hướng.</p> <p>2. Ngoài ra, để giải quyết vấn đề này, nên tìm hiểu rõ sâu hơn về lý do tại sao nhân viên của vị trí này lại nghỉ nhiều, có thể nguyên nhân nội bộ và tác động của thị trường nhân lực trong ngành, để tìm hướng giải quyết ngắn hạn và dài hạn.</p> <p>3. Khi xây dựng chính sách retention, cần xác định tiêu chí và mục tiêu của chính sách đó, đặc biệt lưu ý việc xây dựng một chính sách retention</p>		Thom Tran

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					mà chỉ cho một vị trí, phải xem xét ảnh hưởng của nó đến việc equity và các vị trí khác, tránh việc giải quyết cho một vị trí này dẫn đến hành vi của nhân viên các vị trí khác ‘học theo’ gây ảnh hưởng lâu dài trên mặt bằng chung của toàn bộ công ty.		
7	* Câu 7. NHỜ TƯ VẤN VIỆC KÝ HĐLĐ KHÔNG XÁC ĐỊNH THỜI HẠN KÈM ĐIỀU KIỆN THỎA THUẬN	Ngoc Tu	24/06/2024	<p>Hiện tại tình hình kinh doanh của công ty không tốt, chủ công ty chỉ đạo chỉ ký gia hạn HĐLĐ xác định thời hạn; và không muốn ký HĐLĐ không xác định thời hạn trong thời gian tới để giảm thiểu chi phí đền bù trước tình hình kinh doanh khó khăn như hiện nay. Sau này, mỗi trường hợp đều phải qua xét duyệt của chủ công ty nếu muốn muôn ký HĐLĐ không xác định thời hạn.</p> <p>Sắp tới có một số nhân viên hết hạn HĐLĐ xác định thời hạn lần 2, với thâm niên làm việc đủ 36 tháng. Việc để làm là thông báo chấm dứt HĐLĐ do hết hạn và không có nhu cầu ký tiếp. Tuy nhiên, Ban quản trị công ty mong muốn giữ nhóm nhân viên này tiếp tục làm việc (trừ khi họ xin nghỉ) và muôn làm đúng luật.</p> <p>Anh/Chị VNHR - Tổ tư vấn luật lao động cho em xin ý kiến của Tổ tư vấn về giải pháp nếu công ty em đàm phán và cho cho nhân viên chọn lựa 1 trong 2:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tình hình kinh doanh đang gặp khó khăn, nên công ty sẽ chấm dứt HĐLĐ với nhân viên khi hết hạn. 2. Công ty vẫn muốn giữ nhân viên nhưng không chắc về tình hình kinh doanh sắp tới nên công ty sẽ ký tiếp HĐLĐ không xác định thời hạn (theo đúng trình tự luật quy định về loại HĐ) nhưng có kèm theo thỏa thuận có điều kiện về việc đền bù 2 tháng lương nếu lô sau này công ty đơn phương cắt giảm vì lý do kinh doanh gặp khó khăn, người lao động đồng ý sẽ thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty". Cách thỏa thuận này có thể giảm bớt rủi ro trái quy định pháp luật dựa trên cơ sở sau đây: <p>Ở tình huống này, nếu công ty tích hợp thỏa thuận này vào hợp đồng thì có vi phạm/trái luật/vô hiệu không ạ; hoặc công ty và nhân</p>	<p>Về tình huống hai bạn hỏi: “công ty sẽ ký tiếp HĐLĐ không xác định thời hạn (theo đúng trình tự luật quy định về loại HĐ) nhưng có kèm theo thỏa thuận có điều kiện về việc đền bù 2 tháng lương nếu lô sau này công ty đơn phương cắt giảm vì lý do kinh doanh gặp khó khăn”, theo mình sẽ có rủi ro cao bị coi là không phù hợp với quy định của pháp luật dựa trên các cơ sở sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> Như bạn cũng đã nêu rằng công ty sẽ cần ký hợp đồng không xác định thời hạn với bạn nhân viên này. Thỏa thuận bổ sung này về bản chất tạo ra một thời hạn theo quyết định của Công ty. Đồng thời, thỏa thuận này trao quyền cho công ty được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cao hơn luật, có thể xem là bất lợi hơn cho người lao động. Trong khi đó, Điều 4.1 Bộ Luật Lao động 2019 chỉ “khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động” nên có rủi ro thỏa này không phù hợp với quy định của pháp luật. Về ý chí giao kết thỏa thuận này, người lao động có thể ngại rằng để được tiếp tục ký HĐLĐ không xác định thời hạn, họ buộc phải ký thỏa thuận này chứ không tự nguyện, tự do ý chí giao kết thỏa thuận này với Công ty (giả định sau này người lao động không đồng ý với việc chấm dứt hợp đồng lao động theo thỏa thuận này). Khi đó, khi cơ quan giải quyết tranh chấp sẽ xem xét thỏa thuận này được giao kết trái với ý chí của người lao động. Nếu công ty vẫn căn cứ vào thỏa thuận này để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (trong khi người lao động đòi ý không đồng ý với việc chấm dứt) có thể bị coi là chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. <p>Tuy nhiên, nếu sửa đổi nội dung của thỏa thuận theo hướng “công ty sẽ ký tiếp HĐLĐ không xác định thời hạn (theo đúng trình tự luật quy định về loại HĐ) nhưng có kèm theo thỏa thuận có điều kiện về việc đền bù 2 tháng lương nếu lô sau này công ty đơn phương cắt giảm vì lý do kinh doanh gặp khó khăn, người lao động đồng ý sẽ thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty”. Cách thỏa thuận này có thể giảm bớt rủi ro trái quy định pháp luật dựa trên cơ sở sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> Với thỏa thuận này, Người lao động vẫn được đảm bảo giao kết HĐLĐ không xác định thời hạn. Chỉ khi Công ty gặp khó khăn thì mới chấm 	Nguyen Thu Huyen	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>viên ký song song cả HDLĐ không xác định thời hạn và thỏa thuận đèn bù thì có được xem là hợp lệ không ạ?</p>	<p>dứt và việc chấm dứt sẽ dựa trên cơ sở thoả thuận chấm dứt và bồi thường thêm cho NLĐ, thuộc trường hợp quy định tại Điều 34.3 Bộ Luật Lao động.</p> <ul style="list-style-type: none"> Trường hợp NLĐ tôn trọng thoả thuận này và thực hiện đúng theo hướng đồng ý thoả thuận chấm dứt khi công ty gặp khó khăn sẽ hình thành việc thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động tại thời điểm chấm dứt, phù hợp với quy định của pháp luật. Tuy nhiên, nếu sau này người lao động thay đổi ý định thì khi đó công ty sẽ không đạt được thoả thuận chấm dứt. <p>Việc tích hợp vào hợp đồng lao động hay quy định độc lập không giúp bảo vệ hơn được tính hiệu lực của thoả thuận này. Do vẫn có các quan điểm khác nhau về tính pháp lý của quy định này nên nếu thoả thuận thì nên thoả thuận độc lập với hợp đồng lao động. Bên bạn xem xét cẩn trọng trước khi thực hiện nhé.</p>		
8	<p>* Câu 8. RỦI RO PHÁP LÝ KHI THIẾT LẬP CA LÀM VIỆC KHÁC VỚI THỜI GIAN LAO ĐỘNG GHI TRONG NỘI QUY LAO ĐỘNG</p>	Tram Kieu	22/06/2024	<p>Trong nội quy lao động Công ty thì ghi làm ca theo thời gian sau :</p> <p>Ca 1: từ 6:00 am đến 2:00 pm, nghỉ 30 phút tính vào thời gian làm việc. Ca 2: từ 2:00 pm đến 10:00 pm. Ca 3: từ 10:00 pm đến 6:00 am. Và ghi làm 6 ca liên tục và nghỉ 2 ngày .</p> <p>Tuy nhiên, do công việc thực tế phát sinh thì các ca làm việc thực tế đang lêch 30 phút hoặc 1 hour nhưng thời gian làm việc vẫn đủ 8 hours. Ví dụ: ca 1 là 7:00 am và kết thúc lúc 3:00 pm.</p> <p>Các anh/chị sắp xếp là 5 ca bao gồm 3 ca hc + 2 ngày ca đêm và làm 1/2 buổi HC , Sau đó nghỉ 1,5 ngày miễn là tổng giờ trong tuần đủ 44 hours .</p> <p>Trong nội quy lao động không ghi tổng giờ làm việc 44 hour. Chỉ có ghi:</p> <p>Nếu làm NV HC 1 hay 2 thì làm từ T2 - T6 : 8 hours và 1/2 ngày thứ bảy là 44 hour.</p>	<p>1. Về bố trí thời gian làm Ca: Công ty cần tuân thủ Ca không quá 08h/ngày hoặc 10h/ngày (Nếu bố trí làm theo Tuần). Còn lại bố trí như thế nào là việc của Công ty, Luật không áp đặt;</p> <p>2. Thời gian làm việc ghi trên NQLĐ là căn cứ để đánh giá NLĐ có tuân thủ hay không để xử lý KLLĐ. Nếu Công ty bố trí lệch và NLĐ cũng đồng ý thì không có gì sai, song vẫn tuân thủ về thời gian làm chính thức và làm thêm giờ.</p>	Trần Văn Trí	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Anh/chị cho em hỏi :</p> <ul style="list-style-type: none"> + Nhân viên đi làm lệch giờ so với giờ công của ca chuẩn mà không được xem là tang ca thì có đúng không? + Việc bố trí nhiều ca làm việc với khung giờ khác với các ca ghi trong NQLĐ thì có bị xem là không thực hiện đúng NQLĐ không? <p>Điều 4: Làm thêm giờ:</p> <p>1. Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định tại Điều 3 NỘI QUY LAO ĐỘNG.</p>			
9	* Câu 9. NHỎ TƯ VẤN LIÊN QUAN ĐẾN CẮT GIẢM NHÂN SỰ	Phan Thi Thuy Duong	05/06/2024	<p>Trong trường hợp công ty muốn cắt giảm nhân sự (do tình hình kinh tế khó khăn, lượng nhân viên nhiều hơn lượng công việc...) mà không muốn roi vào tình trạng đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật thì có thể áp dụng cách là Công ty trao đổi với nhân viên để nhân viên tự viết đơn xin nghỉ được không?</p> <p>Kiểu như là Công ty sẽ trao đổi với nhân viên thuộc đối tượng (trong đó phần nhiều là nhân viên ký hợp đồng không xác định thời hạn – không thể chia họ kết thúc hợp đồng để không già hạn tiếp) về tình hình khó khăn thực tế của công ty, thỏa thuận với nhân viên để họ tự viết đơn xin nghỉ việc, và nếu cần thiết thì chỉ trả cho họ số tiền trợ cấp nào đó khi nghỉ. Công ty cũng không dự định sẽ áp dụng mãi cách này, mà chỉ áp dụng trong thời điểm khó khăn.</p> <ul style="list-style-type: none"> + Không rõ thực tế ở Việt Nam thường áp dụng cách này trong bối cảnh và cần điều kiện như thế nào? + Cần lưu ý gì khi triển khai để tránh vi phạm Luật? + Ngoài cách này thì có cách nào khác có thể áp dụng mà không vi phạm Luật hay không? 	<p>Căn cứ khoản 3 Điều 34 BLLĐ 2019 - Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động</p> <p>“3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.”</p> <p>Nếu công ty bạn đang thỏa thuận chấm dứt hợp đồng LĐ với những đối tượng đang có HDLĐ vô thời hạn trong lúc Công ty đang gặp khó khăn thì công ty có căn cứ trên để áp dụng rồi nhé.</p> <p>Liên quan đến các câu hỏi khác của bạn, theo kinh nghiệm cá nhân cũng như những trường hợp tôi biết thì rất nhiều công ty tại VN áp dụng cách thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động khi cắt giảm lao động phần lớn là vì phương án này có những điểm thuận lợi sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Có thể duy trì mối quan hệ tốt đẹp với NLĐ khi việc thỏa thuận dựa trên sự đồng ý của cả hai bên, tạo điều kiện cho sự hợp tác trong tương lai nếu có cơ hội. - Tăng tính linh hoạt: Công ty và người lao động có thể tự do thỏa thuận về các điều khoản chấm dứt hợp đồng lao động, phù hợp với nhu cầu và hoàn cảnh của mỗi bên. - Giảm thiểu xung đột, tranh chấp: Việc thỏa thuận dựa trên sự tự nguyện giúp giảm thiểu nguy cơ tranh chấp lao động sau này. - Giải quyết nhanh chóng, tiết kiệm chi phí: việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động giúp giải quyết vấn đề nhanh chóng, tiết kiệm chi phí cho cả hai bên (so với việc xử lý các tranh chấp lao động qua tòa án, xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo đúng quy định...) - Bảo vệ thương hiệu nhà tuyển dụng <p>Tuy nhiên cũng có vài lưu ý theo kinh nghiệm cá nhân như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Người đại diện công ty: Như bạn đã đề cập, công ty bạn có nhiều người làm việc lâu năm có HDLĐ vô thời hạn nên việc thỏa thuận có thể gặp không ít khó khăn, có thể người LĐ không đồng ý chấm dứt HDLĐ. Để giải quyết thấu tình đạt lý, ngoài việc tuân thủ luật định, công ty cần “chọn mặt gửi vàng” chọn người đại diện đứng ra thỏa 	Pham Thi Bich Thuy	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>thuận nên là người uy tín, trung thực, có kỹ năng giao tiếp, đàm phán, thuyết phục tốt, am hiểu luật lao động và đặc biệt có kỹ năng thấu cảm/ đồng cảm người đối diện.</p> <ul style="list-style-type: none"> Đúng luật định: Sẽ có nhiều khó khăn nên công ty cần cân nhắc kỹ lưỡng trước khi quyết định thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động. Khi đã quyết định thực hiện thì cần lên kế hoạch chi tiết : trước - trong và sau khi làm việc với NLĐ. Có văn bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động rõ ràng, đầy đủ các thông tin cần thiết, đúng quy trình, luật định. Việc thỏa thuận cần được thực hiện một cách công bằng, minh bạch, đảm bảo quyền lợi hợp pháp của người lao động- nếu có những điểm trên luật có lợi hơn cho NLĐ thì càng khuyến khích. Hỗ trợ khác: Nhân sự thường có các network rộng, có thể giới thiệu NLĐ qua các công ty đang cần tuyển dụng hay thậm chí tổ chức các lớp đào tạo viết CV, cách phỏng vấn ..nhằm giúp NLĐ dễ dàng hơn trong hành trình tìm việc mới. NLĐ thấy rõ thiện chí từ công ty, chắc chắn sẽ dễ dàng thỏa thuận hơn. Ngoài phương án này, cũng có những phương án khác như lập phương án sử dụng lao động theo điều 44 của BLLĐ 2019....nhưng như tôi chia sẻ bên trên, các phương án khác sẽ mất nhiều thời gian chi phí cũng như rủi ro về mặt pháp lý sẽ cao hơn. 		
	Cuc Le	13/06/2024		Nhờ tư vấn Thông thường TH thỏa thuận chấm dứt thì căn cứ để đề xuất mức thỏa thuận trên thị trường thường là bao nhiêu tháng lương và các benefits nào?	<p>Với câu hỏi của bạn “căn cứ để đề xuất mức thỏa thuận trên thị trường thường là bao nhiêu tháng lương và các benefits” trong Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ – Đây là câu hỏi rất hay và thực tiễn trong nghiệp vụ HR nên MN (Minh Nguyệt) có các chia sẻ như sau:</p> <p>(MN viết tắt BLLĐ, NSDLĐ, NLĐ...)</p> <p>Khi hai bên NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ (theo khoản 3 Điều 34 BLLĐ 2019) thì các khoản mà NSDLĐ phải thanh toán cho NLĐ tính đến thời điểm hai bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ thường sẽ bao gồm 05 mục chính như sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tiền lương, các khoản phụ cấp, trợ cấp lương theo chức danh công việc trên HĐLĐ (theo Điều 90 BLLĐ 2019 và khoản 2 Điều 48 BLLĐ 2019). 2. Các khoản thường khác (nếu có - theo HĐLĐ, Thỏa ước lao động tập thể, các chính sách của Công ty với NLĐ). 3. Các ngày phép tồn chưa sử dụng (nếu có - theo khoản 3 Điều 113 BLLĐ 2019). 4. Trợ cấp thôi việc (nếu có - khi NLĐ thỏa điều kiện hưởng theo Điều 46 BLLĐ 2019 và Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP). <p>5. Phần hỗ trợ thêm từ phía công ty (thường gọi là Willing Support) - Lưu ý quan trọng:</p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Khác với phần thanh toán tại mục 1, 2, 3, 4 nêu trên đều có cơ sở theo quy định pháp luật lao động thì phần thanh toán “hỗ trợ thêm từ phía Công ty” lại linh hoạt tùy theo thỏa thuận giữa hai bên.</p> <p>Theo kinh nghiệm cá nhân MN thì việc “Thỏa thuận chấm dứt HDLĐ” hầu hết đều xuất phát theo yêu cầu từ phía Công ty nhiều hơn. Vì vậy khi NLĐ biết là Công ty muốn “thỏa thuận” với mình để chấm dứt HDLĐ thì NLĐ thường sẽ yêu cầu Công ty/ NSDLĐ phải có một “phần hỗ trợ thêm” thì NLĐ mới đồng ý nghỉ việc (ngoài các khoản mà NSDLĐ phải thanh toán bắt buộc tại mục 1,2,3,4 nêu trên).</p> <p>Nếu NLĐ có kiến thức về pháp luật lao động hoặc NLĐ được Luật sư tư vấn cho mình thì trong trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt HDLĐ thì NLĐ thường đề nghị “khoản hỗ trợ thêm” này như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trước tiên ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương để chấm dứt HDLĐ (tuy trong trường hợp này là thỏa thuận chấm dứt HDLĐ giữa hai bên, nhưng NLĐ xem như mình sẽ bị mất việc làm do xuất phát từ yêu cầu chấm dứt HDLĐ của NSDLĐ nên NLĐ có thể tham khảo vận dụng khoản 1 Điều 47 BLLĐ 2019; theo đó thì NSDLĐ phải thanh toán ít nhất bằng 02 tháng tiền lương cho NLĐ). • Công thêm khoảng thời gian dự kiến mà NLĐ không có thu nhập khi phải đi tìm công việc mới, đặc biệt với các vị trí công việc đặc thù hoặc vị trí cấp cao thì sẽ lâu hơn vì khó tìm được công việc ngay tại thị trường lao động. <p>Vì vậy mà NLĐ thường yêu cầu “phần hỗ trợ thêm” rất cao, có không ít trường hợp NLĐ đã yêu cầu “phần hỗ trợ thêm” này đến 06 tháng lương thì mới chịu nghỉ việc.</p> <p>Do Phòng Nhân sự/ HR sẽ giữ vai trò chính trong việc thay mặt Công ty/ NSDLĐ thương lượng với NLĐ nên HR cần cân nhắc để hài hòa lợi ích của cả đôi bên trên tinh thần Win-Win để vừa phù hợp với ngân sách của Công ty mà NLĐ cũng thấy thỏa đáng để đồng ý chấm dứt HDLĐ trong hòa bình, êm đẹp.</p> <p>Theo kinh nghiệm cá nhân MN thì “phần hỗ trợ thêm” này có thể từ 02 đến 03 tháng lương là có thể chấp nhận được nhằm giúp NLĐ vượt qua các khó khăn tài chính trong thời gian đi tìm công việc mới. Việc này sẽ tùy thuộc rất nhiều vào kỹ năng đàm phán/ thương lượng (negOTiation skill) của HR đối với NLĐ.</p> <p>Trên đây là ý kiến cá nhân của MN và chỉ có tính tham khảo vì sẽ tùy thuộc vào tình hình ngân sách của Công ty/NSDLĐ cho phép.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
		Thanh Bùi	19/06/2024	<p>Trường hợp Công ty chỉ tạm thời cho người lao động ngừng việc trong 1 khoảng thời gian VD: 1 năm đến 2 năm</p> <p>Thì cho em hỏi : trình tự thủ tục như nào cho đúng pháp luật chế độ phải trả cho người lao động trong thời gian ngừng việc</p>	<p>Người lao động có đồng ý không khi này? Lý do ngừng là gì?</p> <p>Phải có thông tin chính xác mới tư vấn được nhen</p> <p>Thu là thành viên của Ban tư vấn pháp lý của VNHR. Do Thu đã có dịp nghiên cứu về vấn đề ngừng kinh doanh/ngừng hoạt động dự án nên tiện thể Thu xin phép chia sẻ ý kiến cá nhân để các anh chị thành viên có thể tham khảo như sau:</p> <p>1. Theo quy định tại Điều 206.1 Luật doanh nghiệp 2020 và Điều 66.1 Nghị định 01/2021/NĐ-CP, doanh nghiệp có quyền tự quyết định việc tạm ngừng kinh doanh. Doanh nghiệp phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan đăng ký kinh doanh chậm nhất là 03 ngày trước ngày tạm ngừng kinh doanh và phải đáp ứng các điều kiện sau: (i) nộp đủ số thuế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn nợ; (ii) tiếp tục thanh toán các khoản nợ, (iv) hoàn thành việc thực hiện hợp đồng đã ký với khách hàng và NLĐ, trừ trường hợp doanh nghiệp, chủ nợ, khách hàng và NLĐ có thỏa thuận khác. Thời gian tạm ngừng kinh doanh là tối đa 01 năm đối với mỗi lần thông báo.</p> <p>Bên cạnh đó, Điều 47.1 Luật đầu tư và Điều 56 Nghị định 31/2021/NĐ-CP quy định nhà đầu tư có quyền quyết định việc ngừng hoạt động dự án đầu tư của mình nhưng phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan đăng ký đầu tư trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày quyết định. Tổng thời gian ngừng hoạt động của dự án đầu tư không quá 12 tháng.</p> <p>2. Về lao động, trong trường hợp tạm ngừng kinh doanh hoặc ngừng hoạt động của dự án đầu tư do doanh nghiệp làm chủ đầu tư dẫn đến không có nhu cầu sử dụng NLĐ tạm thời, doanh nghiệp có thể thỏa thuận với NLĐ để tạm hoãn thực hiện HDLĐ theo quy định tại điểm h khoản 1 Điều 30 Bộ Luật lao động 2019, cho đến khi doanh nghiệp hoặc dự án đầu tư mà NLĐ phụ trách tiếp tục hoạt động trở lại. Lý do tạm hoãn này là để bảo vệ quyền lợi và đảm bảo sự ổn định cho NLĐ trong thời gian doanh nghiệp hoặc dự án đầu tư do NLĐ phụ trách tạm ngừng hoạt động, giúp NLĐ dễ dàng tiếp nhận và hiểu rõ hoàn cảnh của doanh nghiệp. Thời gian tạm hoãn thực hiện HDLĐ không nên vượt quá thời gian doanh nghiệp tạm ngừng kinh doanh/ngừng hoạt động dự án.</p> <p>Trong thời gian tạm hoãn thực hiện HDLĐ, NLĐ không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong HDLĐ, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.</p>		Trần Văn Trí	Duong Tieng Thu

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					3. Khi đó, doanh nghiệp cần thực hiện các bước sau: (i) nộp đầy đủ các nghĩa vụ về thuế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (nếu có), (ii) thông báo cho NLĐ về dự định tạm ngừng kinh doanh/ngừng dự án, (iii) thương lượng và thỏa thuận với NLĐ về việc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, (iv) ký kết thỏa thuận tạm hoãn thực hiện HĐLĐ; (v) thực hiện thông báo về việc tạm ngừng kinh doanh/ngừng hoạt động dự án với cơ quan đăng ký kinh doanh theo thời hạn quy định nói trên		
10	* Câu 10. HỢP ĐỒNG LĐ GIỮA NGƯỜI LĐ VIỆT NAM VÀ PHÁP NHÂN NƯỚC NGOÀI	Do Thi Bich	19/06/2024	Trường hợp người LĐ Việt Nam ký hợp đồng LĐ và làm việc tại VN với một cty nước ngoài, ko có pháp nhân ở Việt Nam. Hợp đồng này có bắt buộc phải dịch sang tiếng Việt không? Và căn cứ pháp lý.	<p>1. Hiện Chúng ta chỉ có Luật điều chỉnh quan hệ lao động gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Giữa NLĐ và NSDLĐ tại Việt Nam: Luật Lao động; (ii) NLĐ VN đi làm việc ở nước ngoài: Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. <p>2. Vậy nên, khi NLĐ VN ngồi tại Việt Nam (không xuất cảnh) mà làm việc cho NSDLĐ ở nước ngoài thì CHUẨN QUY ĐỊNH ĐIỀU CHỈNH. Tương tự, nếu NLĐ NN ngồi ở NN làm việc cho NSDLĐ tại Việt Nam cũng chưa có quy định điều chỉnh vì NLĐ NN làm việc tại Việt Nam phải được hiểu là NHẬP CẢNH vào Việt Nam;</p> <p>3. Dù quan hệ lao động khi NLĐ Việt Nam ngồi tại Việt Nam (không xuất cảnh) mà làm việc cho NSDLĐ ở nước ngoài CHUẨN QUY ĐỊNH ĐIỀU CHỈNH nhưng lưu ý rằng khi có thu nhập ở nước ngoài thì vẫn phải đóng thuế TNCN theo quy định.</p>		Trần Văn Trí
11	* Câu 11. TRẢ LUONG NGOÀI GIỜ CHO TÀI XÉ 50,000 Đ/ GIỜ QUY ĐỊNH THỜI GIAN TÍNH OVERTIME CHO TÀI XÉ NHƯ THẾ NÀO LÀ PHÙ HỢP	Tram Kieu	22/06/2024	<p>Nếu Công ty áp trả lương cho tài xế 50,000 VNĐ/ giờ khi làm ngoài giờ là có phù hợp quy định ngoài giờ không ?</p> <p>Nếu muốn phù hợp luật thì 50,000VNĐ/ giờ cho overtime thì phải làm thỏa thuận thời gian làm việc có phải không? Vui lòng gửi mẫu thỏa thuận.</p> <p>Ngoài ra , thời gian làm việc ngoài giờ của tài xế có được tính là 12 h : từ lúc mở cửa xe lăn bánh + 12 hour và sau đó là over time không?</p> <p>Vì các anh sau khi chờ nhân viên thì nghỉ ngồi không làm việc khác.</p>	<p>1. Làm ngoài giờ được hiểu là làm việc thêm sau khi đã kết thúc thời gian làm chính thức. Vậy để biết khi nào làm ngoài giờ thì cần phải biết giờ làm việc chính thức của Công ty Bạn đối với Tài Xế là mấy giờ? Lưu ý, giờ làm việc chính thức có thể tối đa là 08h/ngày hoặc 10h/ngày (nếu bố trí làm việc theo tuần - Điều 107.2, BLLĐ);</p> <p>2. Tiền lương trả cho thời gian làm thêm giờ phải tính dựa trên Luật định chứ không phải muốn là có thể cố định 50.000 đồng. Bạn vui lòng coi cách tính như file đính kèm;</p> <p>3. Về Mẫu thỏa thuận làm thêm giờ, Bạn vui lòng coi trong Nghị định 145/2020/NĐ-CP nhe;</p> <p>4. Đối với Tài Xế có thể chọn hình thức LUÔNG KHOÁN (sẽ không phát sinh OT) để tránh tình trạng như Bạn đề cập.</p>	 CONG THUC TINH OVERTIME - 30.7.2022	Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				Điều đó nếu muốn thực hiện thì có thể ghi vào biên bản nào không ?			
12	* Câu 12. TƯ VẤN PHỤ LỤC HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	Nguyễn Kim Chi	25/04/2024	<p>Trước giờ bên công ty mình đều thể hiện nội dung bản mô tả công việc bằng phụ lục hợp đồng lao động. Khi có bất kỳ thay đổi nào về mô tả công việc bên mình đều phải làm phụ lục hợp đồng lao động để điều chỉnh.</p> <p>Tuy nhiên thực hiện với số lượng ít thì không sao, nhưng hiện nay bên mình đang review lại để chỉnh sửa hầu như toàn bộ các mô tả công việc, sau đó nếu phải phụ lục hợp đồng để điều chỉnh cho toàn bộ NLĐ (>1000 người) thì khá mất thời gian cho việc thực hiện và trình ký.</p> <p>Hơn nữa, nếu mô tả công việc được review thường xuyên thì thực hiện như cách hiện tại thực sự chưa được tốt lắm.</p> <p>Nếu bên mình tạo một biểu mẫu tương tự như phụ lục hợp đồng để thể hiện nội dung mô tả công việc được áp dụng hiện hành theo hệ thống quản lý của công ty và chỉ cho người lao động ký vào (không cần người sử dụng lao động ký) thì có được không?</p>	<p>1. (i) PL.HĐLĐ là một BỘ PHÂN của HĐLĐ (Điều 24, BLLĐ); (ii) HĐLĐ phải được ký và lập thành hai (02) bản, mỗi bên giữ một (01) bản (Điều 14.1, BLLĐ); (iii) Với hai (02) quy định trên thì PL.HĐLĐ cần phải do hai Bên ký và giao cho NLĐ một (01) bản.</p> <p>2. Tuy nhiên, khi tra cứu quy định xử phạt VPHC trong lĩnh vực lao động (ND 12/2022) thì lại không thấy xử phạt nếu không làm đúng như vậy.</p> <p>3. Do vậy: (i) Để tuân thủ đúng Luật thì cần làm theo Mục 1; (ii) Song để thuận tiện, có thể làm theo ý của Bạn vì dù biết là sai Luật nhưng không thấy bị xử phạt.</p>		Trần Văn Trí
13	* Câu 13. NHỜ TƯ VẤN VỀ SỐ GIỜ LÀM THÊM/ NGÀY	Loan Trieu	23/04/2024	<p>Theo khoản 1 Điều 105 của Bộ luật lao động hiện hành: "Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần".</p> <p>Theo mục b khoản 2 Điều 107 của Bộ luật lao động hiện hành: "Đảm bảo số giờ làm thêm của NLĐ không vượt quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày".</p> <p>Hiện công ty của mình có nhiều ca làm việc với thời gian làm việc khác nhau: 6 giờ, 7 giờ, 8 giờ, 9 giờ.</p>	<p>1. Trước tiên Bạn cần xác định chính xác "Thời Gian Làm Việc Bình Thường Trong Ngày" của Công ty Bạn là bao nhiêu?</p> <p>2. Theo Bạn nói thì "có nhiều ca làm việc với thời gian làm việc khác nhau: 6 giờ, 7 giờ, 8 giờ, 9 giờ.". Điều này không rõ ràng vì: (i) Nếu đã xác định làm theo NGÀY thì tổng "Thời Gian Làm Việc Bình Thường Trong Ngày" không được vượt quá 08g/ngày; (ii) Còn nếu đã xác định làm theo TUẦN thì tổng "Thời Gian Làm Việc Bình Thường Trong Ngày" không được vượt quá 10g/ngày.</p> <p>Cùng lúc sẽ không thể chọn vừa làm việc theo Ngày và theo Tuần.</p> <p>3. Sau khi đã minh định làm việc theo Ngày hay theo Tuần thì mới tính tới LÀM THÊM GIỜ;</p>		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				Nếu như công ty mình áp dụng chung: Số giờ làm thêm tối đa/ngày không vượt quá 4 giờ/ngày thì có phù hợp với quy định của luật không?	<p>4. Nếu Công ty chọn thời gian:</p> <p>(i) Làm việc theo Ngày thì:</p> <p>(a) "Thời Gian Làm Việc Bình Thường Trong Ngày" không được vượt quá 08 giờ/ngày; và</p> <p>(b) Số giờ làm thêm tối đa/ngày không vượt quá 4 giờ/ngày THÌ ĐÚNG LUẬT (nhưng nhớ phải có sự đồng ý của NLĐ).</p> <p>(ii) Còn nếu làm việc theo Tuần thì:</p> <p>(a) "Thời Gian Làm Việc Bình Thường Trong Ngày" không được vượt quá 10 giờ/ngày; và</p> <p>(b) Số giờ làm thêm tối đa/ngày cùng với giờ làm việc bình thường không vượt quá 12 giờ/ngày THÌ ĐÚNG LUẬT (nhưng nhớ phải có sự đồng ý của NLĐ).</p> <p>5. Nhu vậy:</p> <p>(i) Nếu không xác định làm việc theo Ngày hay theo Tuần mà xếp CA làm việc 09 giờ/ngày là sai (Chỉ đúng khi xác định làm việc theo Tuần);</p> <p>(ii) Khi đã xác định làm việc theo Ngày thì CA làm việc 06 không có gì sai, khi này, có làm thêm 02 giờ vẫn không bị coi là OT (hoặc CA làm việc 07 không có gì sai, khi này, có làm thêm 01 giờ vẫn không bị coi là OT).</p>		
	Loan Trieu		23/04/ 2024	<p>Hiện bên Loan có 2 chế độ làm việc:</p> <p>1. Theo ngày: không quá 8 giờ/ngày, và không quá 48 giờ/tuần. Các ca 6 giờ, 7 giờ, 8 giờ làm việc là thuộc chế độ làm việc theo ngày.</p> <p>2. Theo tuần: không quá 10 giờ/ngày, và không quá 48 giờ/tuần. Các ca 9 giờ, 10 giờ làm việc là thuộc chế độ theo tuần.</p> <p>Có 1 điểm này nhờ anh Trí cung cấp thêm thông tin giúp Loan:</p> <p>(ii) Khi đã xác định làm việc theo Ngày thì CA làm việc 06 không có gì sai, khi này, có làm thêm 02 giờ vẫn không bị coi là OT (hoặc CA làm việc 07 không có gì sai, khi này, có làm thêm 01 giờ vẫn không bị coi là OT).</p>	<p>Nếu NQLĐ, TULĐTT và HDLĐ đã xác định thời gian làm việc bình thường là 08h/ngày và khi xếp Ca làm việc chưa đủ 08h thì số giờ làm cho đủ đó không bị coi là OT nhe.</p>		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
				<p>→ Hiện trong HDLĐ ghi chung: thời giờ làm việc 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần. Nhưng NLĐ sẽ được sắp xếp làm ca 6 giờ/ 7 giờ/ 8 giờ tùy vị trí công việc (1 NLĐ sẽ làm 6 giờ/ 7 giờ/ 8 giờ cố định, không thay đổi).</p> <p>Vậy trong trường hợp làm ca 7 giờ, sau đó làm thêm 1 giờ nữa, thì 1 giờ này không bị coi là OT và công ty không bắt buộc trả tiền làm thêm giờ cho 1 giờ này?</p>				
14	* Câu 14. XỬ LÝ KỶ LUẬT VÀ BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI	Trần Thị Phương Thanh	17/04/2024	<p>Trường hợp:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tháng 01/2022 Nhân viên A có các hành vi trong quá trình làm việc dẫn đến gây thiệt hại tài chính cho công ty. Tuy nhiên đến 06/2023 Công ty mới phát hiện ra hành vi và mức độ thiệt hại này. Năm 2022 công ty có nội quy lao động và 04/2023 ban hành nội quy lao động mới. Trong đó có các hành vi vi phạm của nhân viên A được quy định trong NQLĐ 2023, còn NQLĐ trước đó chưa có quy định cụ thể. Công ty xác định được mức thiệt hại tài chính cụ thể do hành vi vi phạm của nhân viên A. <p>Nội dung cần tư vấn:</p> <ol style="list-style-type: none"> Thời điểm xảy ra hành vi vi phạm của nhân viên A là 01/2022, vậy Công ty có thể áp dụng xử lý kỷ luật theo NQLĐ được ban hành vào 04/2023 được không hay phải áp dụng NQLĐ của thời điểm xảy ra hành vi vi phạm? Tháng 06/2023 Công ty mới phát hiện được thiệt hại do hành vi vi phạm của nhân viên A, vậy việc áp dụng “thời hiệu xử lý kỷ luật và bồi thường thiệt hại” cho trường hợp 	<p>Tư vấn câu 1.</p> <p>(i) Thời hiệu xử lý bồi thường TNVC được quy định tại Điều 72.1, ND 145/2020 "Thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại là 06 tháng kể từ ngày người lao động có hành vi làm hư hỏng, làm mất dụng cụ, thiết bị hoặc làm mất tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép.";</p> <p>(ii) Thời hiệu này lấy căn cứ từ thời điểm XÂY RA HÀNH VI chứ không phải thời điểm PHÁT HIỆN HÀNH VI;</p> <p>(iii) Như vậy, với tình huống của Bạn nêu thì đã hết thời hiệu xử lý;</p> <p>(iv) Lưu ý rằng, để tránh mất thời hiệu, khi phát hiện sẽ tiến hành xem xét, còn việc xác định giá trị thiệt hại có thể được tiến hành trong quá trình xử lý.</p> <p>Tư vấn câu 2.</p> <p>Điều 72.1, ND 145/2020 "Thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại là 06 tháng kể từ ngày người lao động có hành vi..."</p>		Trần Văn Trí	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				này được xác định kể từ khi xảy ra hành vi vi phạm của nhân viên A hay kể từ khi công ty phát hiện thiệt hại?			
15 * Câu 15. TƯ VẤN VỀ: TẠM HOÃN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG		Mai Nguyen	28/02/2024	<p>Xin tư vấn về:</p> <p>1. Trường hợp doanh nghiệp tạm hoãn hợp đồng lao động với nhân viên trong khoảng thời gian 16 - 10 tháng, nhưng trong khoảng thời gian tạm hoãn này, doanh nghiệp có thể kí hợp đồng ngắn hạn khoảng dưới 1 tháng để nhờ nhân viên làm công việc tạm thời trong một thời gian ngắn như vậy được ko?</p> <p>2. Hợp đồng ngắn hạn với khoản chi phí cố định nêu trong hợp đồng và như vậy thì nhân viên và cty ko cần phải đóng các khoản BHXH, BHYT đúng ko?</p>	<p>1. Khi tạm hoãn thì HDLĐ đã giao kết vẫn đang có hiệu lực;</p> <p>2. Dù Luật không chỉ ra chính xác nhưng cùng một thời điểm giữa Công ty và NLĐ không thể giao kết hai (02) HDLĐ;</p> <p>3. Tên gọi của Văn Bản hai bên thỏa thuận là gì không quan trọng, nếu thỏa các tiêu chí Luật định sẽ được coi là HDLĐ;</p> <p>4. Từ ba (03) nội dung trên chỉ ra:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Dù giữa Công ty và NLĐ có thỏa thuận tạm hoãn nhưng vẫn đang tồn tại HDLĐ; (ii) Giao kết Hợp Đồng ngắn hạn thì vẫn coi là HDLĐ (Tức vẫn phải tham gia đầy đủ các chế độ bảo hiểm bắt buộc.); (iii) Không thể giao kết HDLĐ khi đang có một HDLĐ đang tồn tại. <p>5. Nếu trong thời gian tạm hoãn mà Công ty và NLĐ có nhu cầu thì Chấm Dứt Thỏa Thuận Tạm Hoãn để NLĐ làm việc, giải quyết xong nhu cầu của Công ty thì tạm hoãn tiếp. Giản đơn vậy thôi.</p>		Trần Văn Trí
		Mai Nguyen	29/02/2024	<p>Xin cảm ơn nhiều, cho em xin hỏi thêm</p> <p>1. Nếu trong trường hợp người này được công ty cử đi qua nước ngoài làm việc và phải kí hợp đồng lao động và đóng tất cả các loại bảo hiểm và Thuế bên kia thì bên này có thể ko phải đóng các loại BH nữa vì theo nguyên tắc đóng BH một bên thôi. Phần HD còn lại sẽ đóng 10%.</p> <p>Vậy thì có đúng luật ko?</p> <p>2. Theo luật thi hd dưới 1 thang ko phải đóng các loại BH dù nó là HDLĐ hay ko phải HDLĐ.</p>	<p>Tư vấn câu 1:</p> <p>(i) Khái niệm cử ra NN làm việc ở đây được hiểu như thế nào? Cử đi công tác thì quan hệ lao động vẫn tồn tại với Công ty Việt Nam. Còn đi theo dạng Người Việt Nam làm việc ở nước ngoài thì mới ký HDLĐ với Công ty ở NN;</p> <p>(ii) Trường hợp đã ký HDLĐ với Công ty ở NN và Quốc Gia này có ký Hiệp Định về BHXH với VN thì đã đóng ở NN sẽ không đóng ở Việt Nam (Điều 6.1.g, Luật NLĐ VN đi làm việc ở NN).</p> <p>Tư vấn câu 2:</p> <p>(i) BHXH chỉ đặt ra trong quan hệ lao động;</p> <p>(ii) HDLĐ có thời hạn dưới một (01) tháng thì không phải tham gia BH như Bạn nói.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
16	* Câu 16. TỈ LỆ ĐÓNG BHXH, BHYT, BHTN KỂ TỪ 01/07/2024	Phạm Ngọc Tuyễn	17/04/2024	Hiện tại có thông tin sẽ bồi mức lương cơ sở và tăng lương vùng kể từ ngày 01/07/2024. Vì vậy việc đóng BHTN cũng sẽ thay đổi theo. Nhờ anh, chị cho em xin Quyết định chính thức và cách tính lương đóng BHXH với a.	<p>1. Hiện nay Chúng ta vẫn đang dựa vào LUÔNG TỐI THIẾU VÙNG để xác định mức lương tháng tối đa đóng BHTN và LUÔNG CƠ SỞ để xác định mức lương tháng tối đa đóng BHXH, BHTNLĐBNN và BHYT;</p> <p>2. Đến nay dù Nghị Quyết 27 của TW có nói đến bô LUÔNG CƠ SỞ nhưng vẫn chưa có các quy định chính thức lấy cái gì thay thế LUÔNG CƠ SỞ. Rất có thể bô ở đây là bô cách tính lương cho CBCC thôi. Còn vẫn giữ khái niệm LUÔNG CƠ SỞ vì cụm từ này được nêu trong Luật BHXH và BHYT nên không thể bô là bô vì cần điều chỉnh Luật;</p> <p>3. Về xác định mức đóng, Bạn coi file đính kèm để biết.</p>	 CAC KHOAN PHAI DONG CUA NLD VA	Trần Văn Trí
17	* Câu 17. TRẢ LUÔNG CAO HƠN 7% LUÔNG TỐI THIẾU CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO	Thy Nguyen	12/04/2024	<p>Bộ Lao động Thương binh và Xã hội dự thảo nghị định tăng lương tối thiểu vùng từ 01/07/2024, anh/chị cho em hỏi vậy các doanh nghiệp có còn phải áp dụng trả lương cao hơn 7% lương tối thiểu cho lao động đã qua đào tạo không? Anh chị trích dẫn căn cứ pháp lý thêm giúp em nha.</p> <p>Các anh, chị có kinh nghiệm điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng khi có đợt điều chỉnh của Nhà nước cho em học hỏi thêm a. Hiện tại chỉ có nhóm công nhân mới vào cần điều chỉnh nhưng khi điều chỉnh thì lương lại tương đương với công nhân đã vào làm việc tại công ty 1 năm. Vì vậy, các công nhân đã làm việc 1 năm sẽ thấy không công bằng so với công nhân mới vào năm 2024.</p>	<p>1. Quy định mức trả lương cao hơn bảy phần trăm (07%) như Bạn viện dẫn đã hết hiệu lực từ ngày 01/07/2022 (ngày Nghị định 38/2022/NĐ-CP có hiệu lực);</p> <p>2. Tiếp đó, Nghị định số 948/QĐ-BHXH ngày 05/6/2023 của BHXH VN cũng chính thức bô mức bảy phần trăm (07%) đối với khoản lương đóng BHXH (Coi văn bản quy định đóng các chế độ BH bắt buộc mới nhất đính kèm).</p> <p>3. Về kinh nghiệm điều chỉnh lương không thuộc phạm trù tuân Luật mà của bộ phận C&B nên mình không có ý kiến nhen.</p>	 2525_VBHN-BHXH_08.2023.doc	Trần Văn Trí
18	* Câu 18. HỖ TRỢ CHI PHÍ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐANG NUÔI CON NHỎ	Pham Thi Kim Loan	27/02/2024	<p>Theo Luật Lao động số 45/2019/QH14 (2021), Điều 136: Trách nhiệm của người sử dụng lao động quy định: Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ mẫu giáo cho người lao động.</p> <p>Tuy nhiên, theo Điều 81 Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn cho Luật lao động năm 2019 quy định: Khuyến khích người sử dụng lao động tổ chức, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo.</p>	<p>1. Kinh nghiệm chỉ ra một nghĩa vụ có bắt buộc Công ty làm hay không thì đọc Nghị định 12/2022/NĐ-CP về xử phạt hành chính. Nếu không thấy phạt cho việc không làm gì đó thì không phải lo;</p> <p>2. Trở lại nội dung Bạn hỏi. Cái này là do đàm phán khi tiến hành đói thoại tại nơi làm việc. Tức nội dung này nếu Công ty có cam kết và đưa vào TULĐTT hay một hình thức cam kết nào đó của Công ty thì phải tuân thủ, còn không có thì thôi;</p>		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
				<p>Và Điều 82 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định: Căn cứ điều kiện cụ thể, NSDLĐ xây dựng phương án, kế hoạch giúp đỡ, hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ tại nhà trẻ, lớp mẫu giáo đối với NLĐ có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền hoặc hiện vật. NSDLĐ quyết định mức và thời gian hỗ trợ sau khi trao đổi, thảo luận với bên NLĐ thông qua đối thoại tại nơi làm việc quy định tại Điều 63, Điều 64 của Bộ luật Lao động và Chương V Nghị định này.</p> <p>Như vậy, điều khoản này là trách nhiệm NSDLĐ phải hỗ trợ theo Luật lao động, hay chỉ khuyến khích hỗ trợ như Nghị định 145 đã nêu. Vì công ty em đang bị Tòa chúc Audit đánh giá lỗi “Major” yêu cầu phải hỗ trợ theo luật.</p> <p>Và nếu như điều khoản này là bắt buộc thì sẽ hỗ trợ như thế nào về chi phí hỗ trợ, thời gian hỗ trợ, đối tượng hỗ trợ (nam/nữ hay cả hai), và nếu Doanh nghiệp không thực hiện thì sẽ như thế nào.</p>				
					<p>MN rất đồng thuận với ý kiến tư vấn của LS Trí về việc có “bắt buộc” hay chỉ “khuyến khích” NSDLĐ hỗ trợ chi phí cho NLĐ đang nuôi con nhỏ (như chi phí gửi trẻ, mẫu giáo...).</p> <p>Theo MN thì vấn đề này có vẻ thiên về việc phân tích ý nghĩa “câu từ” giữa BLLĐ 2019 (Điều 136.4) và Nghị định 145/2020/NĐ-CP (Điều 81 và Điều 82). Xuyên suốt các Điều khoản của BLLĐ 2019 thì chúng ta sẽ thấy hai cụm từ “Người sử dụng lao động phải ...” và “Người sử dụng lao động có trách nhiệm...” => điều này chứng tỏ là pháp luật lao động đã có hàm ý khác nhau. Theo đó MN có các ý kiến bổ sung như sau: (MN viết tắt BLLĐ, NSDLĐ, NLĐ...)</p> <p>1/ Khi nói “Người sử dụng lao động PHẢI ...” => thì pháp luật lao động BẮT BUỘC NSDLĐ phải làm việc đó.</p> <p>Và như LS Trí tư vấn nếu NSDLĐ bắt buộc phải làm mà NSDLĐ không làm thì hầu hết đều bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động theo quy định tại Nghị định 12/2022/NĐ-CP.</p> <p>MN có hai VD sau để các ACE tham khảo:</p>		Minh Nguyệt	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>BLLĐ 2019</p> <p>Nghị định 12/2022/NĐ-CP Xử phạt vi phạm hành chính trong linh vực lao động</p> <p><i>Điều 27. Kết thúc thời gian thử việc</i> 1. Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.</p> <p><i>Điều 10. Ví phạm quy định về thử việc</i> 1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây: [a]...] b) Không thông báo kết quả thử việc cho người lao động theo quy định.</p> <p><i>Điều 118. Nội quy lao động</i> 1. Người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản.</p> <p><i>Điều 19. Ví phạm quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất</i> 2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây: a) Không có nội quy lao động bằng văn bản khi sử dụng từ 10 lao động trở lên; b) Không đăng ký nội quy lao động theo quy định của pháp luật; [...]</p> <p>2/ Còn khi nói “Người sử dụng lao động có trách nhiệm...” => thi MN hiểu pháp luật lao động có ý phân định rõ đây là nghĩa vụ, phần việc mà NSDLĐ thực hiện chứ không phải của bên nào khác. Như theo Điều 134 của BLLĐ 2019 dưới đây thì Khoản 1 phân định trách nhiệm của NSDLĐ là làm gì và Khoản 2 phân định trách nhiệm của NLĐ là làm gì - để hai bên không có sự nhập nhằng lẫn nhau.</p> <p><i>“Điều 134. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc</i> 1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc. 2. Người lao động có trách nhiệm chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.”</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Do đó, tương tự khi vận dụng vào Khoản 4 Điều 136 của BLLĐ 2019 thì MN nghĩ PLLĐ phân định đây là trách nhiệm của NSDLĐ thực hiện chứ không phải của NLĐ hay của Công đoàn hay của tổ chức nào khác...</p> <p><i>“Điều 136. Trách nhiệm của người sử dụng lao động</i></p> <p><i>4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động.”</i></p> <p>Mặt khác, khi đọc qua Nghị định 12/2022/NĐ-CP về Xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động thì MN không tìm thấy quy định xử phạt nào đối với NSDLĐ khi không “hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ mẫu giáo cho NLĐ” => do đó, MN cũng đồng quan điểm với LS Trí là việc này không bắt buộc (vì nếu bắt buộc mà không làm thì NSDLĐ sẽ bị xử phạt VPHC).</p> <p>Tuy nhiên, xét về câu từ “Người sử dụng lao động có trách nhiệm...” của BLLĐ 2019 và kết hợp với quy định tại Điều 81 và Điều 82 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP thì MN thấy PLLĐ đã yêu cầu NSDLĐ thực hiện trách nhiệm của mình (vì không phải là trách nhiệm của bên nào khác) => tức là NSDLĐ sẽ có trách nhiệm hỗ trợ chi phí gửi trẻ tại các trường mẫu giáo cho NLĐ nhưng có kèm điều kiện là phải có trao đổi, thảo luận thống nhất trước với bên NLĐ thông qua đối thoại tại nơi làm việc.</p> <p><i>“[NĐ 145/2020] Điều 82. Giúp đỡ, hỗ trợ của NSDLĐ về chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho NLĐ</i></p> <p><i>Căn cứ điều kiện cụ thể, NSDLĐ xây dựng phương án, kế hoạch giúp đỡ, hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ tại nhà trẻ, lớp mẫu giáo đối với NLĐ có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền hoặc hiện vật. Người sử dụng lao động quyết định mức và thời gian hỗ trợ sau khi trao đổi, thảo luận với bên NLĐ thông qua đối thoại tại nơi làm việc quy định tại Điều 63, Điều 64 của Bộ luật Lao động và Chương V Nghị định này.”</i></p> <p>Nếu hiện doanh nghiệp chưa hỗ trợ chi phí gửi trẻ cho NLĐ thì NLĐ có thể yêu cầu NSDLĐ tổ chức buổi đối thoại tại nơi làm việc để giải quyết vấn đề này. Do quy định của pháp luật lao động vẫn chưa rõ ràng về mức hỗ trợ và thời gian hỗ trợ gửi trẻ tại các trường mẫu giáo cho NLĐ nên sẽ tùy thuộc vào tình hình thực tế của doanh nghiệp để xây dựng phương án, kế hoạch hỗ trợ phù hợp đảm bảo theo đúng tinh thần của pháp luật lao động, đáp ứng được nhu cầu doanh nghiệp, quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ.</p> <p>Về phía Cơ quan nhà nước thì Chính phủ có ban hành Nghị định 105/2020/NĐ-CP (ngày 08/9/2020) quy định chính sách phát triển giáo</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>dục mầm non trong đó có quy định về chính sách trợ cấp đối với trẻ em mầm non là con công nhân, NLĐ làm việc tại khu công nghiệp sẽ được xem xét hỗ trợ tối thiểu 160.000 đồng/trẻ/tháng áp dụng trong thời gian số tháng học thực tế nhưng không quá 9 tháng/năm học => nên có thể NSDLĐ tham khảo mức này khi áp dụng việc hỗ trợ.</p> <p><i>“[ND 105/2020] Điều 8. Chính sách trợ cấp đối với trẻ em mầm non là con công nhân, người lao động làm việc tại khu công nghiệp</i></p> <p><i>1. Đối tượng hưởng chính sách</i></p> <p><i>Trẻ em đang học tại các cơ sở giáo dục mầm non thuộc loại hình dân lập, tư thực đã được cơ quan có thẩm quyền cấp phép thành lập và hoạt động theo đúng quy định có cha hoặc mẹ hoặc người chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em là công nhân, người lao động đang làm việc tại các khu công nghiệp được doanh nghiệp ký hợp đồng lao động theo quy định.</i></p> <p><i>2. Nội dung chính sách</i></p> <p><i>Trẻ em thuộc đối tượng quy định tại khoản 1 Điều này được hỗ trợ tối thiểu 160.000 đồng/trẻ/tháng. Thời gian hỗ trợ tính theo số tháng học thực tế, nhưng không quá 9 tháng/năm học.</i></p> <p>Mức hỗ trợ do Ủy ban nhân dân cấp tính xây dựng phù hợp với khả năng ngân sách của địa phương, trình Hội đồng nhân dân cùng cấp xem xét, quyết định.</p> <p>[...]</p>		
19	<p>* Câu 19. HỎI TRỢI REVIEW EMAIL TƯ VĂN QUYẾT ĐỊNH CHẤM DỨT HĐLĐ VÀ THANH TOÁN TIỀN LUONG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NGHỈ VIỆC</p>	Phung Nguyen	26/02/ 2024	<p>Nhờ anh/chị tư vấn một số vấn đề như sau:</p> <p>Vấn đề 01: Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng với Công ty từ ngày 30/10/2023. Người lao động ký hợp đồng vô thời hạn với Công ty, từ ngày 30/10/2023, người lao động đã tự ý nghỉ việc mà không nhận được sự chấp thuận của Trưởng phòng ban (người lao động thông báo nghỉ việc với Trưởng phòng ban qua tin nhắn). Trong khoảng thời gian từ ngày 30/10/2023 đến 15/02/2024, Công ty điều tra và ra quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức: “Khiến trách bằng văn bản” vào ngày 15/02/2024.</p> <p>Tại khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động 2019 có quy định như sau: Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động</p> <p>Ý 1:</p>	<p>Tư vấn vấn đề 1:</p> <p>Ý 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Mẫu chót ở chỗ xác định NLĐ chính thức nghỉ việc từ ngày nào? (ii) Nếu Công ty đã có bằng chứng là THÔNG BÁO của NLĐ về việc sẽ nghỉ việc từ ngày 30/10/2023 và không có báo trước thì: <ul style="list-style-type: none"> (a) Đúng là NLĐ đã đơn phương trái luật; (b) Các chế tài như Bạn liệt kê đều chính xác; (c) Công ty ra quyết định chấm dứt HĐLĐ với lý do NLĐ Đơn Phương trái Luật kèm các chế tài như Mục (ii).(b). (iii) Còn trường hợp KHÔNG CHẮC CHẮN NLĐ chấm dứt HĐLĐ từ ngày 30/10/2023 thì: <ul style="list-style-type: none"> (a) Công ty ra quyết định chấm dứt HĐLĐ với lý do NLĐ tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ năm (05) ngày liên tục; (b) Khi này không áp dụng các chế tài nhưng được quyền không trả TCTV. (iv) Lưu ý rằng: <ul style="list-style-type: none"> (a) Với Mục (ii), nếu không có bằng chứng là NLĐ đã đơn phương sai thì NLĐ có quyền khởi kiện Công ty; 		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:</p> <p>a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;</p> <p>Căn cứ pháp lý trên và theo quy định tại Điều 39 Bộ luật Lao động 2019 thì trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngay mà không báo trước sẽ được xem là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.</p> <p>Anh/chị cho em hỏi Công ty có thể ra quyết định chấm dứt hợp đồng với người lao động từ ngày 30/10/2023 với lý do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng hay kể từ ngày 15/02/2023 ah.</p> <p>Nếu Công ty chấm dứt hợp đồng với người lao động từ ngày 30/10/2023 với lý do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật thì người lao động có trách nhiệm bồi thường cho công ty các khoản sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bồi thường nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động; • Bồi thường thêm 01 khoản tiền lương theo hợp đồng lao động tương ứng với những ngày không báo trước. • Ngoài ra, người lao động còn phải hoàn trả chi phí đào tạo nếu trong quá trình làm việc được cử đi học nghề, đào tạo nghề từ kinh phí của công ty. <p>Và Công ty ra QĐ chấm dứt hợp đồng lao động do người lao động đơn phương chấm dứt vào ngày 30/10/2023 thì có mâu thuẫn với Quyết định xử lý Ký luật hiệu lực 15/02/2024 không ạ?</p> <p>Ý 2: Nếu Công ty chấm dứt hợp đồng với người lao động kể từ ngày 15/02/2023 thì Công ty có phải thanh toán các khoản tiền lương</p>	<p>(b) Do vậy, để an toàn, phương án Mục (iii) là tốt nhất.</p> <p>(v) Nếu xác định đã chấm HĐLĐ với NLĐ từ 30/10/2023 thì đâu còn quan hệ lao động mà xử lý KLLĐ sau ngày này.</p> <p>(i) Cần coi chính sách lương thường của Công ty mới trả lời chính thức được;</p> <p>(ii) Nếu NLĐ đã tự ý nghỉ việc trước Tết thì thường là không trả các chính sách phúc lợi liên quan đến Tết.</p> <p>Ý 2: (i) Cần coi chính sách lương thường của Công ty mới trả lời chính thức được;</p> <p>(ii) Nếu NLĐ đã tự ý nghỉ việc trước Tết thì thường là không trả các chính sách phúc lợi liên quan đến Tết.</p> <p>Tư vấn vấn đề 2: (i) Cần coi chính sách lương thường của Công ty mới trả lời chính thức được;</p> <p>(ii) Điều 128, BLLĐ ghi nhận vẫn phải tạm ứng 50% lương cho NLĐ và Bạn trả lương thường theo hướng dẫn của Điều này (tức ứng 50%, nếu kết thúc tạm đình chỉ mà NLĐ bị kỷ luật thì không trả thêm, còn không thì phải trả cho đủ 100%).</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>những ngày Tết Dương lịch và Tết âm lịch không ah.</p> <p>Vấn đề 02: Người lao động vi phạm lỗi nghiêm trọng trong Nội quy lao động của Công ty nên Công ty tạm thời đình chỉ công việc kể từ ngày 13/11/2023 để tiến hành điều tra và xử lý kỷ luật có thể đưa ra hình thức cao nhất là “Sa thải”.</p> <p>Trong thời gian này, Công ty đang tiến hành điều tra và xử lý kỷ luật thì Công ty có trả lương cho người lao động những ngày lễ tết như Dương lịch và Âm lịch không ah.</p>			
20	* Câu 20. NHỜ TƯ VẤN VỀ CÔNG CHUẨN TÍNH TĂNG CA	Pham Thi Kim Loan'	22/02/2024	<p>Nhờ hỗ trợ tư vấn về vấn đề công chuẩn để tính tăng ca:</p> <p>Ví dụ đối với những tháng có 27 công thì bên em sẽ tính lương tăng ca chia theo công chuẩn (27) hay là chia 26?</p> <p>Có điều luật hay qui định nào về vấn đề này không ạ?</p>	<p>1. Hiện nay không còn khái niệm NGÀY CÔNG CHUẨN nữa;</p> <p>2. Khi tính lương theo thời gian, Bạn đừng quan tâm con số 26 hay 27;</p> <p>3. Chỉ biết trong tháng có bao nhiêu ngày làm việc (theo chính sách của Công ty bạn) thì TỈNH RA "Tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường" được xác định bằng tiền lương thực trả của công việc đang làm của tháng hoặc tuần hoặc ngày mà người lao động làm thêm giờ (không bao gồm tiền lương làm thêm giờ, tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương theo quy định của Bộ luật Lao động; tiền thưởng theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca, các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác không liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động) chia cho tổng số giờ thực tế làm việc tương ứng trong tháng hoặc tuần hoặc ngày người lao động làm thêm giờ (không quá số ngày làm việc bình thường trong tháng và số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, 01 tuần theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn và không kể số giờ làm thêm);</p> <p>Vậy, tháng có bao nhiêu ngày thì chia cho bấy nhiêu nhe. Việc không chép không quá 26 của Thông tư 23/2015 không còn áp dụng.</p>		Trần Văn Trí
21	* Câu 21. TRƯỞNG HỢP TRẢ	Phạm Ngọc Tuyễn	20/02/2024	Rất mong được sự hỗ trợ của Quý anh/chị về việc trả lương cho NLĐ Việt nam nhưng trong HDLĐ có thỏa thuận trường hợp tỉ giá Đô/VND thay đổi thì phải cập nhật lương.	1. Không phải cứ muốn trả bằng ngoại tệ cho NLĐ là trả. Do vậy, nếu không thuộc đối tượng được trả bằng ngoại tệ ((Điều 4.14, Thông tư 32/2013/TT-NHNN)) mà HDLĐ có ghi nhận thì nội dung này bị vô hiệu (Điều 49.2, BLLĐ);		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	LUƠNG THEO TỈ GIÁ ĐÔ SANG VNĐ			Do lúc đầu deal lương là từ đô và chuyển sang VNĐ. Như vậy thì việc trả lương, đóng BHXH và tính thuế TNCN hàng tháng sẽ tính như thế nào?	<p>2. Trường hợp được coi là được phép thanh toán bằng ngoại tệ thì đóng BH và thuế TNCN như sau:</p> <p>(i) Về đóng thuế TNCN,</p> <p>(a) Khoản 2 Điều 4 Thông tư 80/2021/TT-BTC: “Điều 4. Đồng tiền khai thuế, nộp thuế bằng ngoại tệ tự do chuyển đổi và tỷ giá giao dịch thực tế</p> <p>2. Tỷ giá giao dịch thực tế được thực hiện theo quy định pháp luật về kế toán.”.</p> <p>(b) Theo quy định của lĩnh vực kế toán (TT 200/2014/TT-BTC và được cập nhật theo Văn bản Hợp nhất số 04/VBHN-BTC ngày 20/01/2020):</p> <p>(b1) Doanh thu/thu nhập (tương ứng với khoản nợ phải thu) sẽ quy đổi theo tỷ giá mua vào; và</p> <p>(b2) Chi phí (tương ứng với khoản nợ phải trả) sẽ quy đổi theo tỷ giá bán.</p> <p>(b3) Do đó, có thể suy luận thu nhập của cá nhân được xếp là loại thu nhập và như vậy sẽ áp dụng tỷ giá mua.</p> <p>(c) Kết luận nên áp dụng tỷ giá mua của NHTM nơi NGƯỜI NỘP THUẾ mở tài khoản:</p> <p>(c1) Trường hợp NNT không có TKNH tại VN thì dùng tỷ giá mua của VCB;</p> <p>(c2) Đối với việc nhận tiền mặt cũng áp dụng tương tự. (Quy định tại TT92 nói NHTM nơi NNT mở tài khoản, chứ không phải là TK cá nhân dùng để nhận tiền). Ví dụ: cá nhân có mở TKNH tại ACB, BIDV mà nhận tiền mặt thì được lựa chọn quy đổi theo tỷ giá hoặc ACB hoặc BIDV, còn nếu ko có bất kỳ TKNH nào thì dùng VCB.</p> <p>LƯU Ý RẰNG, LIÊN QUAN ĐẾN THUẾ THƯỜNG KHÁ NHẠY CẨM, nên tốt nhất có Văn bản hỏi Cơ quan quản lý thuế làm căn cứ thực thi sẽ tốt hơn cho những tình huống Luật không rõ ràng.</p> <p>(ii) Tỷ giá tính BHXH là 23.848 đồng/USD cho sáu tháng đầu năm 2024 (Công văn Số: 02/BHXH-TST ngày 02/01/24 của BHXH Tp.HCM. Lưu ý mỗi 06 tháng sẽ có thay đổi).</p>		
22	* Câu 22. CA ĐÌ 10HRS BỊ	Huong Le	20/12/2023	Xin cho Hưởng hỏi Nhân viên có lịch làm việc theo tuần, và 1 ngày không quá 10hrs, cụ thể là: từ thứ Hai đến thứ Năm làm 10hrs	1. Phép năm được coi là NGÀY NGHỈ CÓ HƯỞNG LƯƠNG (Điều 113.1, BLLĐ);		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	TRỪ 1 HAY 1.25 NGÀY NGHỈ PHÉP NĂM?			<p>và thứ Sáu làm 8hrs -> tổng thời gian làm việc của 1 tuần là 48hrs thì khi Nhân viên đăng ký nghỉ phép rời vào ngày 10hrs thì sẽ bị trừ 1.25 ngày phép, hay chỉ bị trừ 1 ngày phép năm thôi? Nếu trừ 1 ngày phép năm thì căn cứ vào luật hay quy định nào không à</p>	<p>2. Điều này có nghĩa: nếu ngày làm việc đó có bao nhiêu giờ, đúng ra là đi làm mới có lương mà do nghỉ phép vẫn có lương nên bao nhiêu giờ không đi làm vẫn có lương thì coi là đã nghỉ phép. Vậy nên, sẽ trừ ngày phép theo số giờ bằng số giờ đúng ra phải làm việc vào ngày đó;</p> <p>Chỉ vậy thôi.</p>		
		Huong Le	09/01/2024	<p>Đọc xong nhưng Hường cũng không biết có hiểu đúng ý anh chính xác không nên Hường muốn hỏi lại:</p> <p>Vậy có nghĩa là Nhân viên có ca làm việc 10hrs mà xin nghỉ phép vào ngày 10hrs thì sẽ bị trừ tương đương 1 ngày phép hay 1.25 ngày phép?</p>	<p>Theo lịch của Công ty, hôm đó đi làm bao nhiêu giờ mà NLĐ nghỉ phép thì sẽ trừ số giờ nghỉ phép tương ứng số giờ đi làm hôm đó;</p> <p>Ví dụ như bạn nói, hôm đó thời gian làm việc là 10 giờ thì khi NLĐ nghỉ phép sẽ trừ số giờ nghỉ phép là 10 giờ, hay 1.25 ngày phép.</p>		Trần Văn Trí
					<p>Nghỉ phép được quy định trong luật lao động là theo ngày. Người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hàng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường; - 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; - 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. <p>Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hàng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.</p> <p>Mỗi năm NLĐ được hưởng 12 ngày phép (không tính các trường hợp được thêm ngày nghỉ phép theo thâm niên, theo ngành nghề đặc thù hoặc theo chính sách riêng của công ty) như vậy TB mỗi tháng NLĐ được hưởng 1 ngày phép (không tính đến số giờ làm việc). Do đó với thực tế công ty tôi đã từng làm (cty sx) đã áp dụng thì nghỉ phép sẽ tính trên cơ sở ngày, không tính đến thời gian làm việc của ngày đó (làm việc 8h/ngày hay 10h/ngày, 5.5h/ngày cũng tính là 1 ngày nghỉ phép). Nếu tính nghỉ phép theo thời gian làm việc như anh Trí tư vấn (đối với ngày làm việc 10h tính là 1.25 ngày phép) giả sử NLĐ tháng nào cũng nghỉ 1 ngày phép vào đúng ngày làm việc 10h thì số ngày phép được hưởng là 12 ngày không đủ để cover cho 12 lần nghỉ phép (12*1,25 ngày) trong khi NLĐ vẫn nghỉ đúng theo quy định của luật là tối đa 1 ngày nghỉ phép/tháng và 12 ngày nghỉ phép/năm. Do đó theo tôi việc tính nghỉ phép theo số giờ làm việc là không phù hợp.</p>		Thu Trang

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
		Huong Le	13/01/2024	<p>Em cảm ơn phản hồi của anh, và em cũng nhận dc phản hồi từ 2 bên khác là Công Đoàn Bình Dương và Sở Lao Động Bắc Ninh và một Cty của một người bạn đã từng BHXH kiểm tra thì hai đại diện của 2 bên này và người bạn trả lời như sau:</p> <p>1. Thời gian làm việc được tính theo số giờ trong khi đó ngày nghỉ phép năm là ngày nghỉ theo ngày, mà ngày nghỉ được hiểu là ngày tự nhiên (24hrs).</p> <p>2. Nếu NLĐ bị trừ 1.25 ngày phép mà ngày đó rơi vào ngày nghỉ hưởng BHXH (ví dụ như NLĐ nghỉ ốm) thì BHXH chỉ trả 1 ngày hưởng trợ cấp BHXH, trong khi nếu Cty trừ phép năm họ 1.25 ngày thì không đúng.</p> <p>Họ kết luận: chỉ được trừ 1 ngày phép năm cho ca 10hrs/ngày.</p> <p>Anh Trí và các anh chị trong Club này nếu có những ý kiến hay những bằng chứng khác vui lòng chia sẻ giúp Huong với ạ.</p>	<p>1. Phép năm được coi là NGÀY NGHỈ CÓ HƯỚNG LUỐNG;</p> <p>2. Thông thường một (01) ngày sẽ làm 08h. Vậy nếu nghỉ phép, tức không đi làm nhưng vẫn chấm công 08h để tính lương;</p> <p>4. Vậy nếu ngày bố trí làm 10h sẽ phát sinh hai (02) tình huống: (i) Vẫn tính trừ một (01) ngày phép là 08h như bình thường. Khi này: (a) NLĐ phải đi làm thêm 02h (vì chỉ được nghỉ 08h); hoặc; (b) Chỉ tính lương cho 08h, tức ngày 10h lúc ngày sẽ phải trừ 02h. (ii) Tính cho hưởng trọn lương ngày đó, tức được tính 10h.</p> <p>5. Trở lại quy định về hình thức trả lương theo thời gian: (i) Mẫu chốt sẽ vẫn là một (01) tuần làm 48 giờ. Nếu: (a) bố trí làm 08h/ngày sẽ có 06 ngày/tuần; (b) bố trí 10h/ngày sẽ có 04 ngày làm 10h và 01 ngày làm 08h. (ii) Vậy, nếu trừ một (01) ngày phép cho 10h làm việc và một (01) ngày phép cho 08h làm việc thì NLĐ chọn phương án nào? Về lợi ích, chắc chắn sẽ chọn ngày 10h để nghỉ phép.</p> <p>6. Luật chỉ quy định NGÀY NGHỈ PHÉP chứ không quy định giờ nghỉ phép. Nếu đúng câu từ mà suy thì: (i) Giá định một (01) năm cho 12 ngày phép. Nghỉ một (01) ngày thì còn 11 ngày và cứ như vậy mà không cần biết ngày đó làm bao nhiêu giờ; (ii) Song ví dụ công ty bố trí làm một buổi sáng thứ 7 mà NLĐ nghỉ phép ngày đó thì trừ 01 ngày phép chắc chắn NLĐ sẽ không đồng ý.</p> <p>7. Khi tính lương, Công ty tính theo lương tháng thì vẫn quy về một (01) giờ làm việc để chấm công. Cho nên, ngày làm việc 10h sẽ lương khác ngày làm việc 08h;</p> <p>8. Tóm lại: (i) THÔNG NHẤT ĐẦU TIÊN LÀ LUẬT KHÔNG QUY ĐỊNH RÕ RÀNG TÍNH HƯỚNG NÀY; (ii) ĐỀ CÔNG BẰNG GIỮA CÔNG TY VÀ NLĐ THÌ QUY ĐỊNH RÕ TRONG NQLĐ: một (01) ngày nghỉ phép sẽ được chấm công tương ứng 08h giờ làm việc để tính lương; (iii) Nếu không quy định rõ và chỉ trừ theo NGÀY sẽ rơi vào tình huống hoặc NLĐ được lợi (nếu ngày làm việc 10h) hoặc Công ty được lợi (nếu ngày làm việc 04h).</p>		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					Do dựa trên những phân tích và yếu tố công bằng nên quan điểm của Tôi sẽ vẫn trừ 1.25 ngày cho ngày nghỉ phép mà ngày đó Công ty bố trí làm việc 10 - tức tính trên số giờ thực tế không đi làm mà vẫn có lương để tính ra.		
23 * Câu 23. THANH TOÁN PHÉP NĂM CÒN TỒN	Nguyễn Thị Kim Ngọc	26/12/ 2023		Trong trường hợp Người lao động tự ý bỏ việc hoặc bị sa thải do vi phạm kỷ luật nhưng vẫn còn phép năm chưa sử dụng thì có được thanh toán tiền phép năm này không ạ?	<p>Có thể bạn cũng đã biết, cơ sở pháp lý cho việc thanh toán tiền phép năm là Điều 113 Bộ luật Lao động 2019: “Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ”.</p> <p>Câu hỏi của bạn nêu ra vấn đề: Người lao động tự ý bỏ việc hoặc bị sa thải do vi phạm kỷ luật, liệu có thuộc trường hợp “thôi việc” hoặc “bị mất việc làm” như nêu tại Điều 113 nói trên hay không, để được thanh toán phép năm chưa sử dụng?</p> <p>Cho đến nay, mình chưa tìm thấy văn bản nào giải thích rất rõ khái niệm “thôi việc” (hoặc “bị mất việc làm”) có bao gồm trường hợp tự ý bỏ việc và bị kỷ luật sa thải không. Tuy nhiên, cho đến nay, ở các công ty mình đã làm qua, và các công ty của các đồng nghiệp HR mình có trao đổi ý kiến, cũng như qua hướng dẫn của các cơ quan lao động mình từng biết, mọi người đều theo cùng một cách hiểu: Nhân viên nghỉ việc vì bất kỳ lý do nào (tự nguyện hay không tự nguyện, tự ý bỏ hay được công ty chấp thuận cho nghỉ, bị kỷ luật hay không...) đều được trả tiền cho số ngày phép năm chưa sử dụng nếu có.</p> <p>Có thể, một nỗi băn khoăn tiếp theo, là nếu trả tiền cho họ như vậy, liệu có công bằng không, khi những người nghỉ việc một cách sai trái cũng được trả tiền phép năm như những người thôi việc một cách đáng hoàng? Theo mình, trả tiền phép năm cho tất cả các trường hợp nghỉ việc như vậy là công bằng, vì đó đều là những ngày phép họ “để dành”, họ đều đã có những ngày đi làm (tạm cho là chuyên cần). Còn về việc họ tự ý bỏ việc hoặc bị kỷ luật, thì đã có những quy định khác điều chỉnh, chẳng hạn không được trả trợ cấp thôi việc, phải bồi thường người sử dụng lao động (NSDLĐ), phải hoàn trả NSDLĐ chi phí đào tạo.</p> <p>Tóm lại, câu trả lời cho câu hỏi của Kim Ngọc, là có thanh toán phép năm.</p>		Le Vu Tue Nuong
	Tran Diem Ngoc	04/01/ 2024			1. Theo Luật định thì Phép Năm có thể cộng dồn đến ba (03) năm (Điều 113.4, BLLĐ);		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>trong Quý 1 thì có được thanh toán tiền cho những ngày phép đã chuyển qua này không?</p> <p>Nếu công ty có quy định nội bộ là phép cũ chuyển giao không được quy ra tiền thì có vi phạm luật không ạ?</p>	<p>2. Chúng tôi không có thông tin là NQLĐ của Công ty Bạn khi đăng ký có được duyệt nội dung chuyển phép sang hết Quý I của năm tiếp theo như Bạn trình bày? Với kinh nghiệm có được thì nội dung này sẽ chỉ được chấp thuận nếu có TULĐTT ghi nhận nội dung này vì đây được coi là sự thỏa thuận giữa Công ty và Tập Thể NLĐ;</p> <p>3. Với giả định là có TULĐTT và NQLĐ được duyệt thì tổng số phép năm của NLĐ sẽ bao gồm (i) Phép được chuyển sang từ năm trước; và (ii) Phép năm tính đến thời điểm chấm dứt HDLĐ. Khi này số ngày phép chưa nghỉ sẽ được trả bằng lương theo Điều 113.3, BLLĐ;</p> <p>4. Nếu TULĐTT và NQLĐ có ghi cách thức xử lý phép năm chuyển qua (không được trả lương như Bạn trình bày) thì ý kiến cá nhân Tôi là vẫn đúng vì việc chuyển phép năm ĐÃ LÀ MỘT THỎA THUẬN GIỮA HAI BÊN. Song vì Luật không quy định rõ điều này, tốt nhất Bạn nên có Văn bản hỏi Sở LĐTBXH kèm theo TULĐTT và NQLĐ có quy định để nơi đây có hướng dẫn chi tiết.</p>		
24	* Câu 24. TƯ VẤN VỀ TINH GIẢM LAO ĐỘNG	Lan Tieu	11/11/ 2023	<p>Công ty do kinh doanh thu lỗ liên tục các năm nên nay muốn tiết kiệm chi phí thông qua việc cắt giảm vị trí trưởng phòng IT. Công ty sẽ áp dụng một trong 2 phương pháp tinh giảm lao động như sau:</p> <p>Phương án 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cắt giảm vị trí trưởng phòng IT, tuyển lại vị trí Giám sát IT hoặc Phó phòng IT có mức lương thấp hơn - Báo trước cho với ông Trưởng phòng IT trước 1 tháng và hỗ trợ 2 tháng lương. Không thông báo trước cho Sở LĐ vì chỉ cắt giảm 1 nhân viên. - Hỗ trợ 2 tháng lương mất việc làm theo Điều 47 của Luật lao động. <p>Phương án 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cắt giảm ông Trưởng phòng IT. - Offer cho ông Trưởng phòng IT vị trí Giám sát IT với phạm vi công việc ít hơn với mức lương thấp hơn. Tuyển Phó phòng IT vào và yêu cầu ông Trưởng phòng IT báo cáo cho ông Phó phòng IT hoặc yêu cầu tuyển Giám sát cấp cao IT vào và yêu cầu ông 	<p>1. Cả hai (02) Phương Án mà Bạn đề cập đều thuộc trường hợp TÁI CÂU TRÚC, TỐ CHỨC LẠI LAO ĐỘNG theo Điều 42, BLLĐ; Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế</p> <p>1. Những trường hợp sau đây được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ: a) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; b) Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động; c) Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm.</p> <p>2. Những trường hợp sau đây được coi là vì lý do kinh tế: a) Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế; b) Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế.</p> <p>2. Về Luật chắc Bạn cũng đã nắm vì thực tế cũng chỉ quy định tại Điều 42 này thôi. Tuy vậy, về cách hiểu và áp dụng thì có khá nhiều khác biệt. Theo đó:</p> <p>(i) Chúng ta thường hay NHẬP CHUNG lý do của Khoản 1 và 2 . Ví dụ căn cứ Bạn đưa ra là "Công ty do kinh doanh thu lỗ liên tục các năm nên nay muốn tiết kiệm chi phí thông qua việc cắt giảm vị trí trưởng phòng IT";</p>		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>trưởng phòng IT đã chuyển sang vị trí Giám sát IT báo cáo cho Giám đốc IT HOẶC - Áp dụng phương án đào tạo lại cho ông Trưởng phòng IT. Đào tạo cho ông Trưởng phòng IT làm Giám sát Vận hành với mức lương thấp hơn. Trường hợp ông này không đồng ý thì phải nộp đơn nghỉ việc. Công ty hỗ trợ 2 tháng lương mất việc làm.</p> <p>- Trường hợp ông Trưởng phòng IT không đồng thuận chuyển sang vị trí mới (Giám sát IT hoặc Giám sát Vận hành) nêu trên và không muốn nghỉ việc thì áp dụng biện pháp kỷ luật vì không tuân thủ sự sắp xếp điều động của công ty. Kỷ luật nhiều lần thì sa thải ông này.</p> <p>Nhờ các Anh/Chị luật sư tư vấn giúp 2 phương án trên có đúng với quy định của luật hay không a?</p>	<p>(ii) Cần thấy rằng THAY ĐỔI CƠ CẤU, TỐ CHỨC LAO ĐỘNG thi không nhất thiết phải vì thua lỗ (Dĩ nhiên cũng có thể do thua lỗ nhưng cái chính vẫn là quyết định TỐ CHỨC LAO ĐỘNG). Còn nếu THUA LỖ thì coi là lý do KINH TẾ;</p> <p>(iii) Thực tế tranh tụng liên quan đến tranh chấp này, được coi là THAY ĐỔI CƠ CẤU, TỐ CHỨC LAO ĐỘNG khi Công ty phải có một SỐ ĐỎ TỐ CHỨC BỘ MÁY, theo đó, khi quyết định THAY ĐỔI CƠ CẤU, TỐ CHỨC LAO ĐỘNG thì chỉ ra BỘ PHẬN/PHÒNG BAN NÀO sẽ đóng cửa/sáp nhập HOẶC khi áp dụng CÔNG NGHỆ/QUY TRÌNH SẢN XUẤT MỚI/SX SP MỚI thì những CÁ NHÂN NÀO TRỰC TIẾP BỊ ẢNH HƯỞNG?</p> <p>3. Vậy nên, phương án Bạn đưa ra giản đơn là CÔNG VIỆC ĐÓ VẪN CÒN, chỉ có chăng cho người khác làm thì CÁ NHÂN TÔI cho rằng đây không phải là THAY ĐỔI CƠ CẤU, TỐ CHỨC LAO ĐỘNG và như vậy sẽ không thể áp dụng Điều 42. Nếu làm được như Bạn thì các Công ty muốn giảm lương NLĐ trở nên quá dễ dàng!</p> <p>4. Công ty có quyền áp dụng Điều 29 để TẠM ĐIỀU CHUYÊN NLĐ SANG LÀM CÔNG VIỆC KHÁC nhưng phải chứng minh và làm đúng quy định của điều này. Lưu ý rằng, LÝ DO ĐIỀU CHUYÊN PHẢI ĐÚNG thì mới xử lý KLLĐ được khi NLĐ không tuân thủ.</p> <p>5. Nếu được, tốt nhất nên THỎA THUẬN CHẤM DỨT HĐLĐ chư thấy phương án Bạn đưa ra có nhiều vấn đề chưa phù hợp nhen</p>		
	Lan Tieu		27/11/ 2023	<p>Tiếp theo trường hợp nêu bên dưới. trường hợp công ty tuyển bạn Giám sát IT vào chỉ làm một phần công việc của ông Trưởng phòng IT. Phần việc còn lại của ông Trưởng phòng IT sẽ chuyển cho ông Giám đốc IT phụ trách.</p> <p>Cách làm trên là nhằm tiết kiệm chi phí khi cắt giảm ông Trưởng phòng IT do công ty thua lỗ nhiều năm. Nhờ anh Trí tư vấn giúp em công ty làm như vậy có đúng luật không a?</p>	<p>1. Không có quy định nào chính xác chỉ ra là có được hay không cho tình huống này. Vậy nên ý kiến của Tôi chỉ dựa trên kinh nghiệm thực có;</p> <p>2. Khi Công ty quyết định tái cấu trúc, tổ chức lại lao động LÀ QUYỀN CỦA CÔNG TY;</p> <p>3. Kinh nghiệm các vụ tranh chấp chỉ ra khi áp dụng Điều 42 là:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Trong Cơ cấu tổ chức của Công ty KHÔNG CÒN BỘ PHẬN ĐÓ; hoặc (ii) Trong Cơ cấu tổ chức của Công ty KHÔNG CÒN CÔNG VIỆC ĐÓ; hoặc (iii) Trong Cơ cấu tổ chức của Công ty KHÔNG CÒN VỊ TRÍ ĐÓ. 		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>4. Trong tình huống này thì VĂN CÒN BỘ PHẬN, VĂN CÒN CÔNG VIỆC chỉ giám sát vị trí nên khá rủi ro;</p> <p>5. Nếu Công ty chứng minh được (i) công việc giám sát và (ii) những người được giao việc có chuyên môn để xử lý công việc đó thay cho người cũ thì có thể được. Song trước khi làm cần lưu ý:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Nên trình bày rõ với NLĐ lý do phải tổ chức lại; (ii) Đề xuất mức lương mới (mức lương áp dụng cho vị trí giám sát tuyển mới); (iii) Và Công ty không tuyển các vị trí khác hoặc có tuyển và đã giới thiệu mà NLĐ này từ chối; (iv) Đã tao dối với CĐCS hoặc CD8CTTT. <p>Khi này nếu có tranh chấp sẽ giảm thiểu rủi ro hơn.</p>		
25	* Câu 25. TƯ VẤN NLĐ VI PHẠM THỜI GIAN BÁO TRƯỚC CHẤM DỨT HĐLĐ	Thy Nguyễn	15/11/2023	<p>NLĐ nộp đơn nghỉ việc ngày 01/11/2023. Hợp đồng của NLĐ là HĐ xác định 1 năm, gia nhập công ty từ tháng 03/2023. Từ ngày 10/11/2023 NLĐ không đến công ty làm việc và bàn giao công việc, chỉ gửi email đến Giám đốc xin nghỉ trước thời hạn. Giám đốc không chấp thuận và yêu cầu đến công ty giải quyết. Công ty đã liên lạc bằng email, văn bản 2 lần nhưng NLĐ vẫn không đến giải quyết.</p> <p>Trong trường hợp này làm như thế nào để giải quyết (phạt theo điều 40 của Luật LĐ)? NLĐ còn tiền lương tháng 10 và một số ngày lương của tháng 11 hiện đang tạm giữ chờ xử lý. Công ty có cách nào khấu trừ do NLĐ chấm dứt HĐ trái luật không?</p>	<p>1. Theo thông tin Bạn cung cấp thì:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) HĐLĐ có thời hạn một (01) năm: tháng 3/23-3/24; (ii) NLĐ có Đơn xin nghỉ nộp ngày 01/11/23; (iii) NLĐ không đến Công ty từ ngày 10/11/23. <p>2. Do Bạn không nói rõ NLĐ xin nghỉ (Chấm dứt HĐLĐ) từ ngày nào? Chỉ biết là nộp Đơn từ ngày 01/11/23. Do vậy, giả định ngày chấm dứt là ngày 01/12/23 (Vì HĐLĐ XĐTH báo trước 30 ngày);</p> <p>3. Vậy thì có hai (02) khả năng:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Áp dụng Điều 40 như bạn nói: <ul style="list-style-type: none"> (a) Công ty ra quyết định chấm dứt HĐLĐ với lý do NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ sai (Nghỉ trước ngày báo trước); (b) Trong quyết định ghi rõ: LUONG TÍNH ĐẾN NGÀY LÀM VIỆC CUỐI; KHOẢN BỒI THUỞNG; KHOẢN CÒN LAI SAU KHI KHÁU TRỪ; <p>Lưu ý, cách này trừ được tiền nhưng có khả năng bị NLĐ khởi kiện. Song có kiện thì Công ty cũng đúng (nhớ lưu chính xác Đơn Xin nghỉ và Chấm công NLĐ không đến làm việc từ ngày 10/11/23 cùng các thông báo yêu cầu trả lại làm việc.)</p> (ii) Áp dụng quyền đơn phương do NLĐ vắng mặt năm (05) ngày liên tục mà không có lý do chính đáng. <ul style="list-style-type: none"> (a) Cách này an toàn hơn; (b) Song không được khấu trừ tiền bồi thường theo Điều 40, BLLĐ. 	Trần Văn Trí	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời			
					Vậy tùy Công ty chọn Phương Án nhe. Cá nhân Tôi thì nếu đúng thông tin Bạn cung cấp sẽ áp dụng Cách 1.					
		Thy Nguyễn	17/11/2023	<p>Người lao động muốn gửi vào công ty giấy xác nhận của bệnh viện nghỉ ngơi chữa bệnh theo thời gian bằng với số ngày còn lại của thời gian cần báo trước. Vậy trong trường hợp này NLĐ có được nghỉ trước không anh? Hay sao khi chữa bệnh thì phải quay lại tiếp tục làm việc cho hết thời gian cần phải báo trước còn lại?</p> <p>NLĐ này bên em dùng rất nhiều cách để cố tình không thực hiện nghĩa vụ với công ty.</p>	<p>Nếu NLĐ có Giấy Khám Chữa Bệnh thì việc không đi làm được coi là Bất Khả Kháng;</p> <p>Công ty có quyền ktra tính xác thực của Giấy này, nếu không trung thực thì thực hiện như các Phương Án mà Tôi đã trình bày;</p> <p>NLĐ đã có thông báo thời gian chính xác nghỉ thì đến đó sẽ chấm dứt HDLĐ, số ngày còn lại trước khi nghỉ nếu có làm việc thì lĩnh lương, bệnh thì nghỉ, nghỉ luôn mà vi phạm HDLĐ thì phải bồi thường chứ không có hình thức nghỉ bệnh rồi vào làm bù những ngày nghỉ bệnh song mới được chấm dứt HDLĐ nhe.</p>		Trần Văn Trí			
26	* Câu 26. LOẠI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG KÝ LẦN 3.	NGUYEN THI THUY HONG	04/01/2024	<p>Nhà máy có nhân viên hết hạn HDLĐ lần 2 (thời hạn 03 năm).</p> <p>Theo điều 20, c thì sau hai HDLĐ xác định thời hạn thì HDLĐ lần 03 là không xác định thời hạn.</p> <p>Tuy nhiên người quản lý muốn ký tiếp lần 03 này là loại HDLĐ thời hạn 1 năm thay vì không xác định thời hạn theo quy định.</p> <p>Lý do: năng lực làm việc của bạn chưa dc tốt nhưng cty muốn ký 1 năm vì team có người thai sản.</p> <p>Vậy trong trường hợp này cty có những rủi ro gì nếu ký 1 năm.</p>	<p>1. Như căn cứ pháp lý chính bạn đã chỉ ra thì khi ký HDLĐ Lần III sẽ phải ký loại HDLĐ KHÔNG XÁC ĐỊNH THỜI HẠN;</p> <p>2. Tuy nhiên, cần hiểu quy định này là NLĐ làm việc liên tục. Còn nếu có gián đoạn sẽ vẫn được ký HDLĐ XÁC ĐỊNH THỜI HẠN như Quản lý của Bạn muốn. Vui lòng coi Công văn hướng dẫn đính kèm;</p> <p>3. Vấn đề đặt ra là VẬY THỜI GIAN GIÁN ĐOAN BAO NHIỀU LÂU? Cái này lại không có quy định chi tiết. Đề an toàn, nên báo giám BHXH một (01) tháng rồi sau đó quay lại làm việc và báo tăng. Lưu ý phần ý kiến này chỉ là KHUYẾN NGHỊ chứ Luật không có quy định.</p> <p>MN rất đồng thuận và cảm ơn ý kiến tư vấn rất rõ ràng và đầy đủ của LS Trí về đề tài “Loại hợp đồng lao động ký lần 3”. Với góc độ Nhân sự (HR) thì MN xin có ý kiến bổ sung thêm hai điểm mà HR cần lưu ý như sau: (MN viết tắt BLLĐ, NLĐ, NSDLĐ...)</p> <p>1/ Lưu ý thứ nhất về “Nguyên tắc chuỗi liên tục” của HDLĐ Theo điểm c Khoản 2 Điều 20 BLLĐ 2019 (Điều 20. Loại hợp đồng lao động): “c) Trường hợp hai bên ký kết HDLĐ mới là HDLĐ xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết HDLĐ không xác định thời hạn,...”</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">HDLĐ xác định thời hạn thứ 1 => NLĐ vẫn tiếp tục làm việc</td> <td style="padding: 5px;">HDLĐ xác định thời hạn thứ 2 => NLĐ vẫn tiếp tục làm việc</td> <td style="padding: 5px;">HDLĐ thứ 3 bắt buộc phải là HDLĐ không xác định thời hạn</td> </tr> </table>	HDLĐ xác định thời hạn thứ 1 => NLĐ vẫn tiếp tục làm việc	HDLĐ xác định thời hạn thứ 2 => NLĐ vẫn tiếp tục làm việc	HDLĐ thứ 3 bắt buộc phải là HDLĐ không xác định thời hạn	 4554_LDTBXH-PC_25.10.2019.pdf	Trần Văn Trí
HDLĐ xác định thời hạn thứ 1 => NLĐ vẫn tiếp tục làm việc	HDLĐ xác định thời hạn thứ 2 => NLĐ vẫn tiếp tục làm việc	HDLĐ thứ 3 bắt buộc phải là HDLĐ không xác định thời hạn								

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Do đó, LS Trí tư vấn với giải pháp là làm sao thực hiện việc “GIÁN ĐOAN” sự liên tục của HDLĐ xác định thời hạn thứ 2 là hợp lý thì HDLĐ thứ 3 mới có thể là HDLĐ xác định thời hạn.</p> <p>Trong thực tế thì MN thấy Phòng Nhân sự (HR) luôn gấp “áp lực” từ phía các Trưởng Bộ phận hoặc Ban Giám đốc để thực hiện yêu cầu này nên vấn đề ở đây không dễ dàng cho HR là trước tiên HR phải trao đổi/ giải thích cho NLĐ làm sao để NLĐ đồng ý việc “gián đoạn” HDLĐ này một thời gian. Nếu gấp trường hợp NLĐ không đồng ý (có thể là NLĐ được Luật sư tư vấn về Luật LĐ) thì lúc đó HR phải xử lý như thế nào?</p> <p>Vì vậy, MN thấy việc này khá “khó” cho HR nên MN rất mong các ACE đã từng gặp tình huống tương tự giúp chia sẻ thêm thực tiễn áp dụng tại DN của các ACE, rất cảm ơn các ACE.</p> <p>2/ Lưu ý thứ hai về rủi ro pháp lý khi Doanh nghiệp (NSDLĐ) giao kết không đúng loại HDLĐ</p> <p>Trong trường hợp mà Doanh nghiệp (NSDLĐ) giải quyết không thành công tức NLĐ không đồng ý việc ký HDLĐ thứ 3 là HDLĐ xác định thời hạn mà DN vẫn thực hiện việc ký HDLĐ thứ 3 là HDLĐ xác định thời hạn 01 năm thì DN rất dễ gặp phải rủi ro pháp lý tiềm ẩn sau này (như không may có khiếu nại của NLĐ đến Thanh tra Lao động) thì DN có thể bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động...được quy định tại Điều 9 của Nghị định 12/2022/NĐ-CP với lý do là giao kết không đúng loại HDLĐ với NLĐ:</p> <p><i>Điều 9. Ví phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động</i></p> <p><i>1. Phạt tiền đối với NSDLĐ khi có một trong các hành vi: giao kết HDLĐ không bằng văn bản với NLĐ làm công việc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên; giao kết HDLĐ không bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết HDLĐ cho nhóm NLĐ từ đủ 18 tuổi trở lên làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng quy định tại khoản 2 Điều 18 của BLLĐ; giao kết không đúng loại HDLĐ với NLĐ; giao kết HDLĐ không đầy đủ các nội dung chủ yếu của HDLĐ theo quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 NLĐ;</i> <i>b) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 NLĐ;</i> <i>c) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 NLĐ;</i> <i>d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 NLĐ;</i> 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>d) Từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 NLĐ trở lên.</p> <p>3. Biện pháp khắc phục hậu quả [...]</p> <p>c) Buộc NSDLĐ giao kết đúng loại HDLĐ với NLĐ đối với hành vi giao kết không đúng loại HDLĐ với NLĐ quy định tại khoản 1 Điều này;</p> <p>Vì vậy, HR rất nên cân nhắc và cẩn trọng khi phải thực hiện theo yêu cầu của các Trưởng Bộ phận hoặc Ban GD. Theo ý kiến cá nhân của MN thì nên chăng HR cần trình bày, tư vấn cho các Trưởng Bộ phận hoặc Ban GD về các rủi ro pháp lý tiềm ẩn có thể xảy ra trong tương lai để DN có các giải pháp phù hợp khác theo đúng quy định của pháp luật lao động? và cũng để tránh đây sẽ là “tiền lệ” lại tiếp tục xảy ra trong các trường hợp tiếp theo buộc HR phải xử lý.</p>		
27	* Câu 27. QUY ĐỊNH LẠI TRONG HDLĐ - LUƠNG NET THÀNH LUƠNG GROSS	Dieu Thuy	14/11/2023	<p>Nếu công ty từ trước đến nay chỉ ghi lương Net trong HDLĐ, BHXH căn cứ trên lương Net 100%. Công ty chịu hết BHXH và PIT. Hiện nay công ty muốn quy định lại, vẫn số tiền đó nhưng không còn là Net mà là Gross, NLĐ phải đóng phần BHXH của NLĐ và đóng PIT.</p> <p>Như vậy, lương đóng BHXH không thay đổi thì có bị xem là giảm lương NV ko?</p> <p>Trường hợp công ty yêu cầu NLĐ ký PL HD về việc đặt lại tên từ lương Net sang lương Gross nhưng NLĐ không ký thì công ty cần làm gì?</p>	<p>1. Lương Net hay Gross là do NLĐ và Công ty tự nguyện thỏa thuận. Vậy nên, nếu có thay đổi thì ký lại PL.HDLĐ là xong thôi;</p> <p>2. Nếu việc ký lại có giảm mức THỰC LĨNH so với mức cũ cũng không có gì sai vì đó cũng là Thỏa Thuận giữa NLĐ và Công ty;</p>		Trần Văn Trí
28	* Câu 28. GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI TRƯỜNG HỢP LÀM VIỆC NHIỀU TỈNH THÀNH	Cao Thiên Ý	27/10/2023	<p>Theo quy định mới của nghị định 70/2023/NĐ-CP ngày 18/09/2023, người lao động nước ngoài (NLĐNN) nếu làm việc ở nhiều tỉnh thành thì sẽ xin cấp GPLĐ ở Bộ lao động – thương binh và xã hội (BLĐ-TB&XH)</p> <p>Mô hình kinh doanh của công ty em là các cửa hàng bán lẻ, dự kiến các cửa hàng sẽ được mở ở nhiều tỉnh thành khác nhau. Hiện</p>	<p>1. Việc này hoàn toàn tùy thuộc vào ý chí Công ty của Bạn;</p> <p>2. Nếu trong HDLĐ dự định sẽ ghi NOI LÀM VIỆC từ HAI (02) TỈNH THÀNH TRỞ LÊN thì sẽ coi là NHIỀU NOI để xin GPLĐ tại Bộ.</p> <p>3. Còn trong HDLĐ dự định sẽ ghi NOI LÀM VIỆC chỉ là một nơi (ở MỘT TỈNH/THÀNH) thì xin tại địa phương. Còn lại mỗi lần đi qua Tỉnh khác sẽ coi là đi Công tác thôi (An toàn thì nên có quyết định phân công công tác cho từng lần!).</p>		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>tại công ty có trụ sở HCM, các cửa hàng bán lẻ có ở cả HCM và Hà nội.</p> <p>1. Vị trí NLĐNN ở công ty có trách nhiệm quản lý vận hành ở các cửa hàng, làm việc chủ yếu ở HCM và mỗi tháng sẽ ra HN làm việc từ 01- 03 ngày. a. Như vậy, Giấy phép lao động (GPLĐ) của NLĐNN này phải được BLĐ-TB&XH cấp hay Sở lao động – thương binh và xã hội TP.HCM cấp? b. Nếu thời gian sau, công ty mở cửa hàng ở các tỉnh thành khác nữa, thì mỗi lần thêm 1 địa điểm làm việc tại tỉnh thành khác có phải xin cấp lại GPLĐ (NLĐ sẽ làm việc tại mỗi tỉnh thành từ 01-03 ngày tại mỗi tỉnh thành/tháng)</p> <p>2. Trường hợp khác, NLĐNN có trách nhiệm quản lý việc Mua hàng, làm việc chủ yếu ở HCM, chỉ đi công tác ở các tỉnh thành khác khi có dịp khai trương cửa hàng mới (khoảng 10 ngày khi có 1 cửa hàng khai trương) thì có phải xin cấp GPLĐ ở BLĐ-TB&XH không?</p> <p>3. Trường hợp GPLĐ hiện tại đang là cấp mới, vậy lần này khi GPLĐ hết hạn và NLĐNN làm việc nhiều địa điểm phải xin ở BLĐ – TB&XH thì doanh nghiệp sẽ làm hồ sơ gia hạn hay cấp mới?</p>			
29	* Câu 29. THUYỀN CHUYỀN NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY THÀNH VIÊN	Thao Hoang	27/06/2024	<p>Trường hợp thuyền chuyền người lao động giữa các công ty thành viên trong 1 tập đoàn thì có được không ah .</p> <p>Nếu được thì khi thuyền công ty có phải thanh toán phép năm còn lại, trợ cấp thôi việc không hay có thể làm thỏa thuận với người lao động là phần tiền này sẽ keep lại và sau khi người lao động nghỉ việc ở công ty sau thì mới thanh toán.</p>	<p>1. Hiện nay, Điều 29 của BLLĐ 2019 có quy định về quyền, điều kiện pháp lý, thời hạn, thủ tục và tiền lương thanh toán cho NLĐ khi doanh nghiệp chuyền NLĐ làm công việc khác so với HDLĐ. Thu hiểu rằng quy định này sẽ chỉ áp dụng trong nội bộ một doanh nghiệp. BLLĐ chưa quy định về việc thuyền chuyền công việc của NLĐ từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác</p> <p>2. Theo quy định của pháp luật về doanh nghiệp và BLLĐ 2019, Thu hiểu rằng các doanh nghiệp mà được thành lập theo pháp luật Doanh nghiệp và luật khác, dù là do một nhà đầu tư trong tập đoàn thành lập,</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>hay là các công ty liên kết hay các doanh nghiệp trong hệ sinh thái, đều là những pháp nhân độc lập.</p> <p>3. Vì sự thiếu vắng về các quy định về việc chuyên công việc của NLĐ từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác, thực tế là các doanh nghiệp và NLĐ sẽ thực hiện như sau: (i) doanh nghiệp chuyển NLĐ sẽ thỏa thuận chấm dứt HDLĐ với NLĐ, và (ii) doanh nghiệp nhận NLĐ sẽ giao kết một HDLĐ mới với NLĐ này. Khi HDLĐ chấm dứt trong trường hợp này, căn cứ theo quy định pháp luật lao động, doanh nghiệp có nghĩa vụ thanh toán cho NLĐ các khoản gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trợ cấp thôi việc nếu NLĐ đã làm việc thường xuyên cho doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương cho toàn bộ thời gian không tham gia BHTN (Điều 46.1 BLLĐ); - Tiền lương cho những ngày nghỉ hằng năm mà NLĐ chưa sử dụng (Điều 113.3 BLLĐ); - Tiền lương của NLĐ theo HDLĐ và các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của NLĐ theo các chính sách của doanh nghiệp (nếu có) tính đến ngày chấm dứt. <p>4. Về nguyên tắc, các doanh nghiệp phải thanh toán các chế độ nêu trên cho NLĐ trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt HDLĐ. Thực tế, Thu biết nhiều doanh nghiệp trong cùng tập đoàn, trong cùng hệ sinh thái và các doanh nghiệp liên kết có những thỏa thuận ba bên để kê thừa các nghĩa vụ thanh toán tài chính này (trừ tiền lương theo HDLĐ). Việc thỏa thuận kê thừa này, nếu có, các doanh nghiệp cần xem xét thêm rủi ro về bị xử phạt vi phạm hành chính theo Nghị định 12/2020/NĐ-CP và về pháp luật thuế quy định liên quan tới chi phí hợp lệ của doanh nghiệp khi tính thuế thu nhập doanh nghiệp.</p>		
30	* Câu 30. TẠM HOÀN HỢP ĐÒNG & KÝ KẾT HỢP ĐÒNG	Trang Hoang	28/05/2024	<ul style="list-style-type: none"> - Người lao động ký hợp đồng xác định thời hạn 1 năm và ngày kết thúc là 16/11/2023 - Người lao động đang tạm hoãn hợp đồng lao động do Công an đang tạm giữ để điều tra từ 09/2023. <p><i>Theo quy định của điều 31 - Bộ Luật lao động 2019: Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo HDLĐ đã giao kết nếu HDLĐ còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác".</i></p>	Theo quy định tại Điều 30.1.(b) Bộ luật Lao động 2019, trường hợp người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự thuộc một trong các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động ("HDLĐ"). Bên cạnh đó, Điều 31 Bộ luật Lao động 2019 quy định rằng: "Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HDLĐ, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo HDLĐ đã giao kết nếu HDLĐ còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác".	Duong Tieng Thu	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.</p> <p>Vậy trong trường hợp Công ty không muốn tiếp tục ký hợp đồng lao động với người lao động này thì Công ty có vi phạm quy định gì không?</p>	<p>Đối với trường hợp của chị tại email bên dưới, người lao động đang bị Công an tạm giữ để điều tra từ tháng 09/2023 đến nay và HDLĐ của người lao động có thời hạn là một (01) năm với ngày chấm dứt HDLĐ là ngày 16/11/2023. Theo đó, tại thời điểm HDLĐ hết hạn vào ngày 16/11/2023, về nguyên tắc, nếu không có nhu cầu giao kết HDLĐ mới với người lao động, Công ty có thể ra thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt HDLĐ do HDLĐ hết hạn theo quy định tại Điều 34.1 và Điều 45.1 Bộ luật Lao động 2019. Thủ hiu là Công ty chưa thực hiện thủ tục này. Việc không thông báo này, nếu bị cơ quan nhà nước có thẩm quyền phát hiện, Công ty có thể bị xử phạt vi phạm hành chính theo Nghị định 12/2022/NĐ-CP.</p> <p>Pháp luật hiện nay chưa quy định và hướng dẫn quy định khi HDLĐ hết hạn mà Công ty không ra thông báo thì sẽ xử lý bị như thế nào đối với người lao động, mà chỉ quy định nếu sau khi HDLĐ hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì hai bên phải giao kết HDLĐ mới trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày HDLĐ hết hạn. Trường hợp của chị cũng không rơi vào tình huống này vì NLĐ cũng không đang làm việc Công ty nữa do đang bị tạm giam. Do thiếu các cơ sở pháp lý hướng dẫn chi tiết về trường hợp của chị nên sẽ chưa thể có giải pháp hoàn toàn không có rủi ro pháp lý trong trường hợp này cho chị.</p> <p>Theo quan điểm cá nhân Thu, chị có thể xem xét chấm dứt HDLĐ vì lý do HDLĐ hết hạn. Với Phương án này, chị có thể cân nhắc rủi ro pháp lý có thể phát sinh như sau: (i) xử phạt vi phạm hành chính như nói trên; (ii) người lao động, sau khi hết thời gian bị tạm giam và quay lại, có thể khiếu nại khiếu kiện về việc Công ty không ban hành thông báo chấm dứt HDLĐ nên HDLĐ có thể tiếp tục nhưng do NLĐ bị tạm giam nên không tới công ty làm việc được và yêu cầu Công ty tiếp tục nhận NLĐ tiếp tục làm việc.</p>		
31	* Câu 31. CHẤM DỨT HDLĐ KHI CÔNG TY GIẢI THỂ	Nhu Khang TLA	03/04/ 2024	<p>Công ty em đang cần thực hiện thủ tục giải thể, nhưng Tổng Giám đốc - Bà A (người đại diện pháp luật) không đồng ý ký hồ sơ giải thể, không đồng ý chấm dứt HDLĐ và đang đòi hỏi những yêu cầu rất cao.</p> <p>Vì vậy, Công ty dự kiến thay đổi người đại diện pháp luật, tạm thời tiếp tục hợp đồng lao động với bà A.</p> <p>Nhưng theo thông báo bên thuế, trong quá trình quyết toán thuế để giải thể thì không</p>	<p>Ngoài các trường hợp khác, BLLĐ cho phép doanh nghiệp có thể chấm dứt hợp đồng lao động do:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động; hoặc (ii) doanh nghiệp chấm dứt hoạt động/giải thể. Vì vậy nếu không thỏa thuận được, doanh nghiệp có thể tiến hành các thủ tục để giải thể doanh nghiệp và ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do doanh nghiệp giải thể theo đúng quy trình giải thể mà luật quy định. 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>được phát sinh chi phí, không thể trả lương cho bà A...</p> <p>Vậy có phương án nào chấm dứt HĐLĐ với bà A trước khi nộp hồ sơ giải thể không?</p>			
32	* Câu 32. ĐÓNG BHXH	Nguyen Ngoc	01/04/ 2024	<p>Công ty em làm việc từ thứ 2 đến thứ 6, nghỉ thứ 7 và CN.</p> <p>Công ty em có NLĐ sẽ nghỉ việc từ 13/4/2024 (ngày làm việc cuối cùng là 12/04/2024). Tổng số ngày bạn làm việc trong tháng 4 là 10 ngày.</p> <p>Tháng 4 này theo em tính thì sẽ có 22 ngày làm việc, trong đó có 2 ngày nghỉ lễ (Giỗ tổ Hùng Vương & 30/4).</p> <p>Thông thường, em áp dụng như sau: nếu (số ngày NLĐ nghỉ việc không lương) > (số ngày làm việc trung bình của tháng đó) thì em sẽ không đóng BHXH cho NLĐ ở tháng đó. Nhưng tháng này có 2 ngày lễ nên em không rõ là mình sẽ tính 22 ngày làm việc hay chỉ có 20 ngày làm việc ạ?</p>	<p>1.Theo tinh thần của Bộ Luật lao Động, Thu hiếu là ngày làm việc bình thường trong tháng tính trả lương sẽ bao gồm (i) ngày nghỉ lễ, Tết (tổng cộng 11 ngày trong 1 năm theo luật), nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương (kết hôn, tang chế theo quy định của luật), và ngày nghỉ có hưởng lương khác theo chính sách riêng của từng công ty. Theo đó, tổng số ngày làm việc bình thường có hưởng lương trong tháng 4 đối với doanh nghiệp áp dụng 02 ngày nghỉ tuần là 22 ngày.</p> <p>Nếu chị cần tính lương ngày để trả lương thực trả trong tháng cho NLĐ cho đến ngày chấm dứt thì chị lấy (luong tháng theo HĐLĐ (a):22) x10</p> <p>2. Theo Quyết định 595/QĐ-BHXH, Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng BHXH tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng BHXH. Nếu tính từ ngày HĐLĐ chấm dứt đến 30/4, có 12 ngày làm việc. Vì vậy 12 ngày này, dù có tính luôn cả hau ngày nghỉ lễ Giỗ tổ 18/4 và Chiếu Tháng 30.4 thì cũng không thỏa mãn điều kiện 14 không làm việc và không hưởng tiền lương để không phải đóng BHXH.</p> <p>3. Theo quan điểm cá nhân của Thu, Doanh nghiệp cần đóng đủ cả 4 loại BH bắt buộc, BHXH, BHYT, BHTN và BHTNLĐ, cho tháng 4 này.</p>		Duong Tieng Thu
33	* Câu 33. GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG	Nhu Duong	13/11/ 2023	<p>Hiện giờ em đang nhận được 2 luồng thông tin trái chiều từ 2 vendor:</p> <ol style="list-style-type: none"> Vendor 1: họ bảo đảm là work permit có thể làm được khi expat chưa hề tới VN Vendor 2: họ yêu cầu là expat phải tới VN dưới dạng visa 3 tháng, sau đó làm work permit và thẻ tạm trú. <p>Các anh chị cho em hỏi thông tin nào là thông tin chính xác và đảm bảo tuân thủ yêu cầu pháp luật.</p>	<p>- Trường hợp nào cũng có thể xin được giấy phép lao động. Chị cần xem xét và chọn phương án nào cho tối ưu về thời gian, chi phí và sự thuận tiện trong quy trình thôi.</p> <p>- Thu xin phép chia sẻ thêm mấy điểm quan trọng khi chuẩn bị giấy tờ:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Bằng cấp và giấy xác nhận kinh nghiệm: chị cần kiểm tra trước với cơ quan đại diện ngoại giao tại Việt Nam (Đại sứ quán hay Lãnh sự quán) của nước mà mà NLĐNN đang mang quốc tịch hoặc nước mà giấy tờ được cấp, xem cơ quan này có hỗ trợ hợp pháp hóa lãnh sự ở Việt Nam không? Hồ sơ có cần bản gốc bằng cấp hay không? Nếu cơ quan này không có thẩm quyền, NLĐNN phải chuẩn bị hai tài liệu này ở nước ngoài trước khi vào Việt Nam để tiết kiệm thời gian và chi phí. Hai tài liệu này phải được hợp pháp hóa lãnh sự và dịch sang tiếng Việt. + Lý lịch tư pháp và giấy khám sức khỏe ở nước ngoài: hai tài liệu này có thể làm nước ngoài hoặc Việt Nam. Nếu là tài liệu cấp ở nước ngoài 		Duong Tieng Thu

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>thì các tài liệu này phải được hợp pháp hóa lãnh sự và dịch sang tiếng Việt.</p> <p>- Điểm quan trọng là doanh nghiệp cần phải xin được giấy phép lao động cho NLĐNN trước khi NLĐNN vào làm việc cho Doanh nghiệp.</p>		
34	* Câu 34. LỊCH NGHỈ LỄ, TẾT 2024	Pham Ngoc Tuyen	12/12/ 2023	Nhờ mọi người share giúp em lịch nghỉ lễ, Tết 2024 với	<p>Thu gửi chị Tuyền và các anh, chị trong CLB Thông báo nghỉ Tết Nguyên Đán và Quốc Khánh 2024 của Bộ Lao động – Thương Bình và Xã Hội cũng như của Văn phòng Chính phủ để các anh chị tham khảo và thực hiện.</p> <p>Nhân tiên, Thu cũng chia sẻ Niêm giám lao động 2024 của Phuoc & Partners giúp thống kê về tất cả các ngày nghỉ lễ và các báo cáo lao động mà doanh nghiệp cần thực hiện theo quy định:</p> <p>Labour Law Compliance Report Calendar 2024 (English & Vietnamese versions) Phuoc & Partners – Vietnam Company Law (phuoc-partner.com)</p>	 Công văn 8662_VPCP-KGVX_58  Thông báo 5015-BLDTBXH-nghi	Duong Tieng Thu
35	* Câu 35. CÔNG VIỆC NĂNG NHỌC ĐỘC HẠI	Nhi Giang	31/05/ 2024	<p>Cho mình hỏi thông tin về phúc lợi đối với công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm</p> <p>Ngoài những khoản phụ cấp bằng hiện vật, thì có quy định nào về mức phụ cấp bằng tiền cho các loại công việc nặng nhọc, độc hại. Nếu có thì là bao nhiêu % tiền lương chính.</p> <p>Phụ cấp bằng hiện vật có phải khai báo tiền lương đóng bảo hiểm xã hội không?</p>	<p>Hiện tôi chưa thấy có qui định nào qui định về mức phụ cấp bằng tiền cụ thể mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại (trừ trường hợp NLĐ là cán bộ, công chức, viên chức, nhà giáo). Theo đó, khoản phụ cấp bằng tiền trả cho người lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại sẽ do các bên thỏa thuận. Chị vui lòng tham khảo Điều 103 BLLĐ 2019.</p> <p>Mức bồi dưỡng bằng hiện vật theo Thông tư số 24/2022/TT-BLĐTBXH không tính để tham gia bảo hiểm xã hội. Liên quan đến khoản tính đóng BHXH, Chị vui lòng tham khảo Điều 30 của Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH và khoản 26 Điều 1 Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH.</p>		Tran Ngoc Thich
36	* Câu 36. GIẢM LAO ĐỘNG VĨ THU HẸP KINH DOANH	Cuc Le	04/06/ 2024	Nhờ tư vấn TH công ty phải giảm lao động vì thu hẹp kinh doanh (do Khách hàng đã chuyển đổi tác khác) về Phương Án Lao động và các khoản bắt buộc phải trả người lao động.	<p>1. Áp dụng qui định tại Điều 42 BLLĐ 2019</p> <p>Chị Cúc có thể tham khảo qui định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 42 BLLĐ 2019 xem Công ty chị Cúc có thuộc trường hợp nào được qui định tại hai khoản này không?</p> <p>Trường hợp Công ty chị Cúc thuộc một trong hai trường hợp hoặc thuộc cả hai trường hợp qui định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 42 BLLĐ 2019, mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc thì Công ty chị Cúc phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động.</p> <p>Về nội dung phương án sử dụng lao động, chị Cúc vui lòng tham khảo qui định tại khoản 1 Điều 44 BLLĐ 2019. Ngoài các nội dung phải có</p>		Tran Ngoc Thich

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>của phương án sử dụng lao động theo qui định tại khoản 1 Điều 44 BLLĐ 2019, Công ty chi Cúc có thể đưa vào phương án sử dụng lao động các nội dung khác nếu thấy cần thiết. Theo kinh nghiệm của tôi thì phần ngữ cảnh, lý do mà Công ty xây dựng phương án sử dụng lao động rất quan trọng, dù nội dung này không phải là nội dung chủ yếu của phương án sử dụng lao động.</p> <p>Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, Công ty chi Cúc phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (thực hiện thông qua đối thoại như được qui định tại Điều 41 ND 145/2020/NĐ-CP). Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua.</p> <p>Việc cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều 42 BLLĐ 2019 chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên (thực hiện thông qua đối thoại như được qui định tại Điều 41 ND 145/2020/NĐ-CP) và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh (trường hợp Sở Lao động, Thương binh và Xã hội được ủy quyền nhận thông báo thì thông báo cho Sở Lao động, Thương binh và Xã hội) và cho người lao động.</p> <p>Chi Cúc lưu ý trường hợp Công ty có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng nhé.</p> <p>Tại TP.HCM thì Sở Lao động, Thương binh và Xã hội TP.HCM đã được Ủy ban nhân dân TP.HCM ủy quyền nhận thông báo. Do đó, Chi có thể tham khảo thành phần hồ sơ thông báo cho Sở Lao động, Thương binh và Xã hội TP.HCM được hướng dẫn tại Quyết định 15233/QĐ-SLĐTBXH.</p> <p>2. Các khoản bắt buộc phải trả cho người lao động</p> <p>Trường hợp người lao động mất việc theo qui định tại Điều 42 BLLĐ 2019 thì Công ty chi Cúc cần trả các khoản sau cho người lao động:</p> <p>1. Tiền lương, thưởng, các khoản phụ cấp, trợ cấp và các khoản lợi ích khác theo hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng lao động, thỏa thuận của hai bên, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, các qui định, chính sách của Công ty chi Cúc, pháp luật lao động tính đến thời điểm người lao động mất việc.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>2. Ngày phép năm chưa sử dụng tính đến ngày người lao động mất việc (khoản 3 Điều 113 BLLĐ 2019).</p> <p>3. Trợ cấp mất việc làm theo qui định tại Điều 47 BLLĐ 2019 và Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.</p> <p>Chị Cúc lưu ý thêm thời gian thanh toán các khoản tiền liên quan đến quyền lợi của người lao động cũng như hoàn thành các trách nhiệm của Công ty theo qui định tại Điều 48 BLLĐ 2019.</p>		
37	* Câu 37. KÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VỚI TỔNG GIÁM ĐỐC	Nam Nguyen	04/06/2024	<p>Em xin phép được xin anh chị tư vấn về trường hợp ký hợp đồng lao động với tổng giám đốc (tạm gọi là ông A).</p> <p>Theo em được biết thì ông A không thể tự ký với cả hai tư cách "Người lao động" và "Người sử dụng lao động" trên hợp đồng lao động cho vị trí Tổng giám đốc này được. Vậy, để thuận tiện nhất cho mọi vấn đề liên quan đến thuế TNDN, chế độ lương thường, bảo hiểm, vv..., cách thức nào dưới đây sẽ phù hợp nhất a?</p> <p>Cách 1: Sử dụng Thư bổ nhiệm chức vụ Tổng giám đốc, ký bởi Đại diện pháp luật của công ty mẹ ở nước ngoài (tạm gọi là Ông B), chỉ có dấu công ty nước ngoài trên thư bổ nhiệm, không có dấu pháp nhân của công ty tại Việt Nam. Trường hợp này, có sử dụng dấu pháp nhân của công ty tại Việt Nam để đóng dấu lên chữ ký của Ông B được không a?</p> <p>Cách 2: Ký hợp đồng lao động: Ông A ký dưới tư cách là "Người lao động", Ông B ký dưới tư cách là "Người sử dụng lao động". có sử dụng dấu pháp nhân của công ty tại Việt Nam để đóng dấu lên chữ ký của Ông B được không a?</p> <p>Cách 3: Ký hợp đồng lao động: Ông A ủy quyền cho một người lao động của công ty tại Việt Nam (tạm gọi là ông C) được phép</p>	<p>Liên quan đến việc bổ nhiệm hay ký hợp đồng lao động với Tổng Giám đốc, cũng như thẩm quyền bổ nhiệm hay ký hợp đồng lao động với Tổng Giám đốc, Anh có thêm tham khảo qui định tại Điều lệ của Công ty để thực hiện cho phù hợp nhé!</p>		Tran Ngoc Thich

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				ký hợp đồng lao động. Ông A ký dưới tư cách là "Người lao động", Ông C ký dưới tư cách là "Người sử dụng lao động", sử dụng dấu pháp nhân của công ty tại Việt Nam để đóng dấu trên chữ ký của ông C			
38	* Câu 38. GIỜ TĂNG CA TỐI ĐA CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG	hongng oc9h	05/06/ 2024	<p>Em muốn hỏi quy định giờ tăng ca 200 giờ - 300 giờ/ năm. Vậy doanh nghiệp muốn tăng ca trên 300 giờ/ năm thì làm như nào?</p> <p>Thời gian làm việc của công ty theo thời gian tăng ca như sau:</p> <p>06:00 - 18:00 (06:00 - 15:00 thời gian làm việc theo khung 8h nghỉ trưa 1:00; 15:00 - 18:00 tăng ca 3 tiếng * 150% lương)</p> <p>18:00 - 06:00 sáng hôm sau: (18:00 - 21:00 thời gian tăng ca 3 tiếng * 150% lương ; 21:00 - 06:00 làm việc theo khung thời gian làm việc ban đêm *30% nghỉ ăn tối 1:00)</p> <p>Em đã gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội về việc Tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm.</p> <p>Nhưng nếu theo quy định 300 giờ/năm thì bên em không thể đủ được. Vì ảnh hưởng đến việc sản xuất kinh doanh và ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập của người lao động.</p> <p>Em thấy có nhiều công ty trong KCN làm việc theo kíp 12h vậy họ sẽ xử lý như thế nào ạ?</p>	<p>Hiện trừ các trường hợp qui định tại Điều 108 BLLĐ 2019, Công ty không được tổ chức làm thêm giờ trên 300 giờ trong một năm. Chị tham khảo giúp qui định tại Điều 107 BLLĐ 2019.</p> <p>Chị lưu ý thêm, việc tổ chức làm thêm giờ trên 200 giờ đến 300 giờ trong 01 năm cũng chỉ áp dụng cho một số trường hợp nhất định theo qui định tại khoản 3 Điều 107 BLLĐ 2019 và Điều 61 NĐ 145/2020/NĐ-CP.</p> <p>Ngoài giới hạn thời gian làm thêm giờ theo năm thì Chị cũng cần lưu ý giới hạn thời gian làm thêm giờ theo ngày và theo tháng nhé.</p> <p>Việc huy động NLĐ làm thêm giờ vượt quá số giờ theo quy định như nêu trên sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo qui định tại khoản 4 Điều 18 và khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP.</p>		Tran Ngoc Thich
39	* Câu 39. XIN TƯ VẤN TRƯỜNG HỢP THAY ĐỔI CƠ CẤU CHO 1 NHÂN VIÊN NGHỈ VIỆC.	Truc Do Khanh	03/06/ 2024	Cho em hỏi thăm việc công ty tái cấu trúc và sẽ cho 1 vị trí nghỉ việc. Ví dụ, công ty có 1 vị trí nhân viên marketing, nhưng bây giờ do thay đổi, vị trí này không còn tồn tại mà sẽ sử dụng 1 cty dịch vụ bên ngoài (trả chi phí dịch vụ hàng tháng thấp hơn thuê 1 nhân viên, hoặc trả dịch vụ khi công ty cần chạy chương trình quảng cáo) nên sẽ ảnh hưởng đến công việc của 1 nhân viên marketing	<p>Về việc cho thôi việc người lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo qui định tại Điều 42 BLLĐ 2019 thì Chị có thể tham khảo email đính kèm. Tuy nhiên, trường hợp chỉ ảnh hưởng đến việc làm của 01 người lao động thì không cần phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động.</p> <p>Các vấn đề khác, Chị xem thêm trao đổi của tôi ở trong phần email của Chị bên dưới.</p> <p>[Giảm lao động vì thu hẹp kinh doanh] – Số 36</p>		Tran Ngoc Thich

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>đang hiện có. Công ty sẽ làm thủ tục tái cấu trúc theo luật định, và cho bạn này nghỉ việc.</p> <p>DẠ CÁC CÂU HỎI LÀ:</p> <p>1/ Sau khi tái cấu trúc không cần vị trí nhân viên marketing nữa và sau này, nếu công ty cần lại vị trí này thì phải bao lâu mới có thể tuyển vị trí giống vậy được? Hiện pháp luật không có qui định về việc này. Theo kinh nghiệm của tôi thì thời gian có thể từ 06 tháng – 12 tháng. Tuy nhiên, Chị lưu ý giúp đây chỉ là kinh nghiệm cá nhân của tôi.</p> <p>2/ Sau khi thái cấu trúc và cho nhân viên marketing này nghỉ việc, thì công ty có được tuyển dụng các vị trí của các phòng ban khác hay không? hay công ty không được tuyển bất kỳ 1 vị trí nào sau khi đã báo cáo việc thay đổi cơ cấu (ví dụ: sau khi cho nv marketing nghỉ việc, số lượng nv là 50 người, thi số lượng nhân viên không được tăng thêm hơn 50 người hay vẫn được tuyển dụng bình thường chỉ là không được tuyển vị trí nv marketing này thôi?) Theo qui định tại Điều 42 BLLĐ 2019 thi nếu Công ty Chị có việc làm mới (cho dù là vị trí của các phòng ban khác) thì Công ty Chị cũng cần phải ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng. Nếu Công ty Chị không đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng, mà sau đó Công ty Chị có tuyển dụng (thậm chí là cho vị trí của các phòng ban khác) thì rất rủi ro cho Công ty Chị.</p>			
40	* Câu 40. THỦ TỤC THÀNH LẬP VÀ HOẠT ĐỘNG TỔ CHỨC NGƯỜI LAO ĐỘNG	Trần Thị Hoa	09/04/2024	Em đang thực hiện thủ tục thành lập và hoạt động của tổ chức người lao động, rất mong các anh chị tư vấn để thực hiện đơn giản, nhanh gọn, đáp ứng yêu cầu bắt buộc của Luật.	Theo qui định tại khoản 3 Điều 3 BLLĐ 2019 về giải thích từ ngữ, “Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là tổ chức được thành lập 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 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.”		Tran Ngoc Thich

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Như vậy, theo qui định nêu trên tổ chức người đại diện lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.</p> <p>Theo đó,</p> <p>1. Thành lập công đoàn cơ sở:</p> <p>Trường hợp NLĐ trong doanh nghiệp tự nguyện mong muốn thành lập công đoàn cơ sở thì thực hiện theo trình tự, thủ tục qui định tại Điều 14 của Điều lệ Công đoàn Việt Nam (Khóa XII) được ban hành kèm theo Quyết định số 174/QĐ-TLĐ ngày 03/02/2020 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và Mục 12 của Hướng dẫn số 03/HĐ-TLĐ ngày 20/02/2020 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Để thuận lợi hơn trong việc thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, NLĐ được khuyễn liên hệ với công đoàn cơ sở cấp trên trực tiếp để được hỗ trợ, hướng dẫn thực hiện.</p> <p>2. Thành lập tổ chức của người lao động.</p> <p>Theo qui định tại khoản 4 Điều 172 BLLĐ 2019 về thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, “Chính phủ quy định về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký; thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký; quản lý nhà nước đối với vấn đề tài chính, tài sản của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể, quyền liên kết của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.”</p> <p>Tuy nhiên, tôi thời điểm tôi có ý kiến cho Chị Hoa, tôi chưa thấy Chính phủ ban hành qui định hướng dẫn về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký; thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký... của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.</p> <p>Do đó, theo ý kiến của tôi, việc thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp chưa thực hiện được tính đến thời điểm này.</p>		
41	* Câu 41. HỎI VỀ HỢP ĐỒNG THUÊ LAO ĐỘNG THỜI VỤ	Do Thi Bich	08/04/2024	Nhờ các anh chị tư vấn hộ mình về hợp đồng với đơn vị cho thuê lại lao động. Điều khoản về bảo hiểm xã hội, tai nạn lao động, thuê TNCDN, ... cần được quy định như thế nào để giảm thiểu rủi ro đối với công ty thuê lại lao động.	<p>Theo qui định tại khoản 1 Điều 52 BLLĐ 2019 về cho thuê lại lao động, “Cho thuê lại lao động 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 người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động.”</p> <p>Theo qui định tại Điều 56 BLLĐ 2019 về quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động, bên cạnh các nghĩa vụ khác, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có các nghĩa vụ sau đối với NLĐ:</p>		Tran Ngoc Thich

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>- Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;</p> <p>- Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với người lao động và tổ chức đại diện người lao động; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;</p> <p>- Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyên đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động;</p> <p>- Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;</p> <p>- Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.</p> <p>Như vậy, theo các qui định nêu trên, NLĐ là NLĐ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động. Theo đó, doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết với NLĐ, trong đó bao gồm nghĩa vụ kê khai, khấu trừ, nộp thuế, QTT TNCN; tham bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ.</p> <p>Theo qui định tại điểm b, khoản 3, Điều 53 BLLĐ 2019 về nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động, doanh nghiệp thuê lại lao động cần có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động. Nếu không, doanh nghiệp thuê lại lao động sẽ không được sử dụng lao động thuê lại.</p> <p>Theo qui định tại điểm đ khoản 2 Điều 55 BLLĐ 2019 về hợp đồng cho thuê lại lao động, một trong các nội dung chủ yếu của hợp đồng cho thuê lại lao động là nghĩa vụ của bên cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động đối với NLĐ.</p> <p>Dựa trên phân tích nêu trên, Chỉ có thể qui định làm rõ trách nhiệm của doanh nghiệp cho thuê lại lao động tại mục nghĩa vụ của bên cho thuê lại lao động đối với NLĐ như sau:</p> <p>1. Doanh nghiệp cho thuê lao động chịu trách nhiệm trong việc tham gia các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>thực hiện đầy đủ các chế độ cho NLĐ theo đúng qui định của pháp luật bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.</p> <p>2. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động chịu trách nhiệm kê khai, khấu trừ, nộp thuế, quyết toán thuế TNCN (nếu thuộc trường hợp được ủy quyền QTT) theo đúng qui định của pháp luật thuế TNCN cho NLĐ.</p> <p>3. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động chịu trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và thực hiện mọi thủ tục có liên quan cho NLĐ theo đúng qui định của pháp luật an toàn, vệ sinh lao động.</p> <p>4.....</p> <p>Đối với Mục 1 và Mục 2, như trình bày ở trên, nghĩa vụ này là nghĩa vụ đương nhiên của doanh nghiệp cho thuê lại lao động với NLĐ. Trường hợp, Chị không qui định thì doanh nghiệp cho thuê lại lao động cũng có trách nhiệm phải thực hiện. Tuy nhiên, để làm rõ hơn thì Chị vẫn có thể qui định như đề xuất nêu trên.</p> <p>Về các nội dung chủ yếu của Hợp đồng cho thuê lại lao động, Chị vui lòng tham khảo qui định tại Điều 55 BLLĐ 2019.</p>		
42	<p>* Câu 42. CHINH SACH CHO NLĐ MAC BENH NGHE NGHIEP</p>	Hopeace Ngo	27/05/ 2024	<p>Gần đây bên nhà máy mình có trường hợp một tài xế xe nâng bị chẩn đoán mắc bệnh "lao hô hấp" (người tài xế này làm việc cho công ty cũng đã 20 năm & môi trường làm việc đặc thù nhiều bụi bẩn). Sau khi khám bệnh thi bác sĩ cho biết sẽ cần thời gian chữa trị trong vài tháng.</p> <p>Vì trường hợp này liên quan bệnh nghề nghiệp & khá nhạy cảm, nhờ các ACE chia sẻ thêm kinh nghiệm:</p> <p>1) Cơ sở pháp lý: về phía công ty sẽ có các trách nhiệm & nghĩa vụ gì d/v NLĐ mắc bệnh nghề nghiệp (đặc biệt về "lao phổi")?</p> <p>2) Quyền lợi ôm đau theo qui định Bảo hiểm xã hội:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D/v trường hợp này thì sẽ được hưởng những quyền lợi gì từ BHXH? • Để NLĐ được claim chế độ nghỉ lương ôm đau theo BHXH thì cần có các giấy tờ gì? Vì trường 	<p>1/ Quy định về bệnh nghề nghiệp Theo khoản 9 Điều 3 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 thì “Bệnh nghề nghiệp” được hiểu như sau: <i>“Điều 3. Giải thích từ ngữ</i> <i>9. Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với NLĐ.”</i></p> <p>2/ Danh mục bệnh nghề nghiệp được hưởng bảo hiểm xã hội Theo Điều 3 Thông tư 15/2016/TT-BYT - Quy định về bệnh nghề nghiệp được hưởng bảo hiểm xã hội (được bổ sung bởi Thông tư 02/2023/TT-BYT) thì kể từ ngày 01/4/2023, danh mục bệnh nghề nghiệp được hưởng BHXH hiện nay bao gồm 35 bệnh. Do MN không có chuyên môn về Y học nên MN nghĩ với tên chẩn đoán bệnh theo thông tin bạn Hopeace Ngo ghi trong email là bệnh “lao hô hấp” sẽ thuộc về “Bệnh lao nghề nghiệp” theo khoản 31 Điều 3 Thông tư 15/2016/TT-BYT. <i>“Điều 3. Danh mục bệnh nghề nghiệp được bảo hiểm và hưởng dần chẩn đoán, giám định</i> <i>[...]</i> <i>31. Bệnh lao nghề nghiệp và hưởng dần chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 31 ban hành kèm theo Thông tư này.”</i></p>	Minh Nguyệt	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>hợp anh này phía bác sĩ lại không cấp giấy nghỉ hưởng BHXN;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thời gian được hưởng chế độ BHXH ra sao? <p>3) Bên cạnh chế độ BHXH, thực tế ở các công ty ACE có áp dụng thêm các chính sách hỗ trợ nào khác?</p>	<p>3/ Điều kiện NLĐ được hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp</p> <p>Theo khoản 1 Điều 46 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 thì NLĐ tham gia BHXH sẽ được hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp khi đáp ứng 2 điều kiện sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bị bệnh nghề nghiệp thuộc danh mục 35 bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế ban hành. - Suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên. <p><i>“Điều 46. Điều kiện hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp</i></p> <p>1. NLĐ tham gia BH tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp khi có đủ các điều kiện sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Bị bệnh nghề nghiệp thuộc Danh mục bệnh nghề nghiệp do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành theo quy định tại khoản 1 Điều 37 của Luật này; b) Suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị bệnh quy định tại điểm a khoản này.” <p>4/ Trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị bệnh nghề nghiệp</p> <p>Theo Điều 38 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 quy định trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị bệnh nghề nghiệp như sau: (<i>lưu ý các ý chính mà MN highlight màu xanh dưới đây</i>)</p> <p><i>“Điều 38. Trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp</i></p> <p>NSDLĐ có trách nhiệm đối với NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho NLĐ bị tai nạn lao động và phải tạm ứng chi phí sơ cứu, cấp cứu và điều trị cho NLĐ bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp; 2. Thanh toán chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp như sau: <ul style="list-style-type: none"> a) Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với NLĐ tham gia bảo hiểm y tế; b) Trả phí khám giám định mức suy giảm khả năng lao động đối với những trường hợp kết luận suy giảm khả năng lao động dưới 5% do NSDLĐ giới thiệu NLĐ đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng giám định y khoa; c) Thanh toán toàn bộ chi phí y tế đối với NLĐ không tham gia bảo hiểm y tế; 3. Trả đủ tiền lương cho NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động; 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>4. Bồi thường cho NLĐ bị tai nạn lao động mà không hoàn toàn do lỗi của chính người này gây ra và cho NLĐ bị bệnh nghề nghiệp với mức như sau:</p> <p>a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương nếu bị suy giảm từ 5% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;</p> <p>b) Ít nhất 30 tháng tiền lương cho NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân NLĐ bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;</p> <p>5. Trợ cấp cho NLĐ bị tai nạn lao động mà do lỗi của chính họ gây ra một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 4 Điều này với mức suy giảm khả năng lao động tương ứng;</p> <p>6. Giới thiệu để NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa xác định mức độ suy giảm khả năng lao động, được điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng lao động theo quy định pháp luật;</p> <p>7. Thực hiện bồi thường, trợ cấp đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày có kết luận của Hội đồng giám định y khoa về mức suy giảm khả năng lao động hoặc kể từ ngày Đoàn điều tra tai nạn lao động công bố biên bản điều tra tai nạn lao động đối với các vụ tai nạn lao động chết người;</p> <p>8. Sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa đối với NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau khi điều trị, phục hồi chức năng nếu còn tiếp tục làm việc;</p> <p>9. Lập hồ sơ hướng chế độ về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Mục 3 Chương này;</p> <p>10. Tiền lương để làm cơ sở thực hiện các chế độ bồi thường, trợ cấp, tiền lương trả cho NLĐ nghỉ việc do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được quy định tại các khoản 3, 4 và 5 Điều này là tiền lương bao gồm mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác thực hiện theo quy định của pháp luật về lao động.</p> <p>11. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết các khoản 3, 4 và 5 Điều này."</p> <p>Trên đây cũng chính là các quyền lợi trước tiên mà NLĐ bị bệnh nghề nghiệp được hưởng từ các mức hỗ trợ của NSDLĐ (như NSDLĐ phải</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>thanh toán chi phí y tế, thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp cho NLĐ bị bệnh nghề nghiệp, phải giới thiệu để NLĐ bị bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa và NSDLĐ phải trả phí giám định, phải trả đủ tiền lương cho NLĐ bị bệnh nghề nghiệp nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động...).</p> <p>5/ Quyền lợi được hưởng của NLĐ bị bệnh nghề nghiệp theo quy định BHXH</p> <p>** <i>Mức hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp bao gồm:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Trợ cấp một lần: theo Điều 48 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và quy định chi tiết tại khoản 1 Điều 9 Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH. - Trợ cấp hàng tháng: theo Điều 49 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và quy định chi tiết tại khoản 2 Điều 9 Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH. <p>(MN: do các điều khoản này khá dài nên bạn Hopeace Ngo xem chi tiết tại Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH nhé).</p> <p>** <i>Hồ sơ hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp</i></p> <p>Hồ sơ hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp được quy định tại Điều 58 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015.</p> <p>“Điều 58. Hồ sơ hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sổ bảo hiểm xã hội. 2. Giấy ra viện hoặc trích sao hồ sơ bệnh án sau khi điều trị bệnh nghề nghiệp; trường hợp không điều trị nội trú tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh thì phải có giấy khám bệnh nghề nghiệp. 3. Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa; trường hợp bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp thì thay bằng Giấy chứng nhận bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp. 4. Văn bản đề nghị giải quyết chế độ bệnh nghề nghiệp theo mẫu do Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành sau khi thống nhất ý kiến với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.” <p>Do các trường hợp bệnh nghề nghiệp rất thiên về nghiệp vụ BHXH nên theo MN tốt nhất bạn Hopeace Ngo nên liên hệ với Cán bộ BHXH địa phương quản lý doanh nghiệp của bạn để được tư vấn chi tiết về hồ sơ, thủ tục nhé.</p> <p>6/ Câu hỏi của bạn Hopeace Ngo “Bên cạnh chế độ BHXH, thực tế ở các công ty ACE có áp dụng thêm các chính sách hỗ trợ nào khác?”</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>MN có các ý kiến đề xuất sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Về lâu dài thì Công ty nên “sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe” của NLĐ Tài xế này như Công ty có đội ngũ xe gồm nhiều tài xế thì có thể sắp xếp NLĐ này được chạy xe theo tuyến đường gần hơn, tránh chạy tuyến đường dài chặng hạn...hoặc sắp xếp một công việc nhẹ nhàng về hành chánh-văn phòng hoặc bộ phận nào khác (nếu có) phù hợp với sức khỏe và năng lực của NLĐ. - Vì NLĐ đã làm việc 20 năm nên HR luôn lưu ý đừng quên: <ul style="list-style-type: none"> (a) chế độ phép năm theo thâm niên làm việc cho NLĐ theo Điều 114 BLLĐ 2019 (cứ đủ 05 năm làm việc thì số ngày nghỉ hằng năm được tăng thêm tương ứng 01 ngày). (b) chế độ “Long-Service Award” là tiền thường như sự khích lệ cho NLĐ làm việc gắn bó lâu năm với Công ty cứ mỗi 05 năm, 10 năm, 15 năm... - Công ty có thể có chế độ hỗ trợ cho gia đình NLĐ có hoàn cảnh khó khăn (như hỗ trợ một phần tiền học phí hằng năm cho con NLĐ, v.v...) 			
43	* Câu 43. NGHỊ ĐỊNH 70 VỀ NLĐNN VÀ NHỮNG THAY ĐỔI QUAN TRỌNG	Duong Tieng Thu	19/10/ 2023	Thu gửi các anh, chị bài báo tóm tắt các thay đổi quan trọng trong NGHỊ ĐỊNH 70/2023 về việc xin GPLĐ cho NLĐNN để các anh chị tham khảo.	 Nghị định 70 và NLĐNN (P1).pdf  Nghị định 70 và NLĐNN (P2).pdf			
44	* Câu 44. HỎI VỀ GIỜ LÀM VIỆC TRÊN NQLĐ	Do Thi Bich	07/05/ 2024	<p>Nhờ các anh chị tư vấn hộ Bích vấn đề thời giờ làm việc trên nội quy lao động. Mình cảm ơn ac và chú ac buổi chiều làm việc hiệu quả.</p> <p>Theo luật hiện hành mình có được thực hiện và để cả giờ làm việc theo ngày và theo tuần trên nội quy lao động không?</p> <p>Ví dụ: Thời giờ làm việc: Theo ngày từ T2 đến T6, 8h đến 17h đối với bộ phận A; Từ T2 đến T7, 8h đến 17h đối với bộ phận B; Hoặc theo tuần không quá 48h/ tuần và không quá 10/ ngày</p>	<p>Đối với câu hỏi của bạn, mình chia sẻ như sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nội dung thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi được hướng dẫn tại điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP: a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: quy định thời giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trong 01 tuần; ca làm việc; thời điểm bắt đầu, thời điểm kết thúc ca làm việc; làm thêm giờ (nếu có); làm thêm giờ trong các trường hợp đặc biệt; thời điểm các đợt nghỉ giải lao ngoài thời gian nghỉ giữa giờ; nghỉ chuyên ca; ngày nghỉ hằng tuần; nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương; 2. Trên cơ sở này, chị Bích cần lưu ý: <ul style="list-style-type: none"> - Thể hiện đầy đủ các loại thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi trong NQLĐ - Xác định thời gian làm việc, nghỉ ngơi cụ thể theo tính chất công việc của NLĐ. 		Doan Xuan Truong	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>3. Pháp luật không có hướng dẫn cụ thể về cách ghi thời gian làm việc. Do vậy, mình gửi chị Bích tham khảo 1 điều trong NQLĐ (đã được đăng ký) liên quan đến câu hỏi của chị Bích như sau:</p> <p>Điều 18. Thời gian làm việc bình thường</p> <p>18.1. Thời gian làm việc theo ngày (Từ thứ Hai đến thứ Bảy) được quy định cụ thể như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Thời gian làm việc: 08 giờ/ngày b) Giờ làm việc <ul style="list-style-type: none"> - Buổi sáng: từ 08:00 đến 12:00. - Buổi chiều: từ 13:30 đến 17:30. c) Tùy theo tình hình hoạt động kinh doanh trong từng thời kỳ, Công ty có quyền điều chỉnh giờ làm việc và ngày làm việc tại quy định tại mục 18.1 cho phù hợp, đảm bảo tuân thủ thời giờ làm việc theo quy định pháp luật (không quá 08 giờ/ 01 ngày và 48 giờ/ 01 tuần) và thông báo cho NLĐ biết trước khi thực hiện. <p>18.2 Thời gian làm việc đối với NLĐ làm việc theo HDLĐ có điều khoản trả lương khoán: Thời gian làm việc thực hiện theo thỏa thuận giữa công ty và NLĐ.</p> <p>18.3 Thời gian làm việc đối với NLĐ được cử đến làm việc tại địa điểm làm việc của đối tác hoặc làm việc theo thời gian làm việc của đối tác: thời gian làm việc thực hiện theo quy định về thời gian làm việc của đối tác, đảm bảo không quá 10 giờ/ngày và không quá 48 giờ/tuần.</p>		
45	* Câu 45. VẤN ĐỀ: BAN HÀNH NỘI QUY LAO ĐỘNG	Lan nguyen	09/05/2024	<p>Bên em đang muôn : BAN HÀNH NỘI QUY LAO ĐỘNG</p> <p>Em có tìm hiểu thì về quy định ban hành nội quy:</p> <p>Hồ sơ đăng ký nội quy lao động, cụ thể như sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động; 2. Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất; 3. Biên bản góp ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; <p>=>> Về mục 3 thì bên em hiện không có công đoàn cơ sở, mà bên em lấy ý kiến của HR manager, trưởng bộ phận của các phòng ban thì có được không ạ?</p>	<p>Đối với câu hỏi của bạn mình trả lời như sau:</p> <p>1. Khoản 3 điều 118 BLLĐ quy định: Trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở</p> <p>Như vậy, nếu DN không có tổ chức đại diện NLĐ ở cơ sở thì không bắt buộc phải thực hiện thủ tục này.</p> <p>2. Tuy nhiên, trên thực tế, vẫn nên có văn bản thể hiện ý chí của NLĐ, thông thường quy trình như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đầu ban đại diện của NLĐ (có thể dự trù phương án nhân sự trước, sau đó cho NLĐ biểu quyết bằng hình thức do mình chọn lựa. VD đưa ra danh sách ban đại diện 5 người, và đề xuất NLĐ biểu quyết, lấy ý kiến, nếu hết thời hạn ko ý kiến gì thì coi như đồng ý phương án nhân sự + Lấy ý kiến về NQLĐ (có thể làm thông báo tới toàn bộ NLĐ, ghi rõ thời hạn, hình thức lấy ý kiến). Thường sẽ có câu "nếu hết thời hạn mà ko có ý kiến gì thì coi là đồng ý") + Họp với ban đại diện NLĐ về NQLĐ và có ghi biên bản 		Doan Xuan Truong

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					Mình cho rằng, thành phần họp bên bạn đưa ra không có vướng mắc về mặt pháp lý (do luật không quy định chi tiết). Để chặt chẽ hơn về logic thì chỉ cần có hành động thể hiện những người lấy ý kiến trực tiếp là đại diện cho toàn bộ NLĐ trong DN.		
46	* Câu 46. LAO ĐỘNG NỮ SAU NGHỈ THAI SẢN 6 THÁNG XIN NGHỈ THÊM 1 THÁNG	Đào Thị Oanh	10/07/2023	<p>Công ty em có 1 LĐ nữ làm việc ở Bộ phận kho. Bạn đã kết thúc 6 tháng nghỉ thai sản và 5 ngày nghỉ dưỡng sức (sinh thường, 1 con).</p> <p>Hiện bạn đang xin nghỉ thêm 1 tháng do chưa sắp xếp được người trông con.</p> <p>Theo quy định của Luật LĐ: "Lao động nữ sau khi hết thời gian nghỉ thai sản 06 tháng và hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản theo quy định của pháp luật nếu lao động nữ muốn tiếp tục nghỉ thêm không hưởng lương thì thỏa thuận với doanh nghiệp về nghỉ không hưởng lương. Trường hợp không thỏa thuận được thì sau khi hết thời gian nghỉ thai sản, người lao động phải đi làm trở lại"</p> <p>=> Sau khi thỏa thuận phía công ty không sắp xếp được người làm thay thế vị trí của bạn, cần phải tuyển người thay thế để đảm bảo công việc.</p> <p>Vậy công ty em phải xử lý thế nào cho hợp lý a, trường hợp này công ty thông báo nếu bạn không đi làm đúng thời hạn thì công ty chấm dứt HĐLĐ thì có vi phạm luật không a.</p>	<p>Đối với câu hỏi của bạn, mình trao đổi lại như sau:</p> <p>1. Cơ sở pháp lý.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Điều 139 BLLĐ 2019: quy định về thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ. Tại khoản 3 Điều 138 quy định "Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương sau khi thỏa thuận với người sử dụng lao động". - Điều 140 BLLĐ: quy định về việc NLĐ được đảm bảo việc làm sau thời gian nghỉ thai sản mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản. <p>Như vậy, pháp luật để cho Doanh nghiệp và NLĐ tự thỏa thuận liên quan đến nội dung này. Trong trường hợp doanh nghiệp và NLĐ không đạt được sự đồng thuận, thì khi kết thúc thời gian nghỉ thai sản buộc NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc để thực hiện nghĩa vụ lao động.</p> <p>Trong trường hợp của công ty bạn, có lẽ không có giải pháp nào tối ưu. Tuy vậy mình gợi ý một số giải pháp để công ty cân nhắc:</p> <p>PA1: Bố trí lịch làm việc linh hoạt cho NLĐ, hoặc có thể kết hợp giữa làm việc trực tuyến và trực tiếp</p> <p>PA2: Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ. Trong trường hợp này cần nêu rõ nguyên nhân, lý do và cân nhắc kèm 1 khoản hỗ trợ cho NLĐ khi nghỉ việc</p> <p>PA3: Đơn phương chấm dứt HĐLĐ (Khoản 1 điều 36 BLLĐ)hoặc sa thải NLĐ (khoản 3 điều 125 BLLĐ) Khi hết thời hạn nghỉ thai sản, NLĐ không quay lại làm việc mà xác định được là không có lý do chính đáng thì công ty có thể cân nhắc lựa chọn phương án đơn phương (k1 điều 36) nếu việc 5 ngày liên tục không lý do chính đáng hoặc sa thải (nếu tự ý nghỉ việc vượt quá 5 ngày cộng dồn trong tháng mà không có lý do chính đáng).</p> <p>Đối với NLĐ nữ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng thì không thể thực hiện PA3 như anh Trường gợi ý (theo điều 37 bộ luật lao động 2019)</p>		Doan Xuan Truong
47	* Câu 47. NỘP LÝ LỊCH TỰ	Huong Linh Phan	11/07/2023	Hiện tại, bên em có yêu cầu một số vị trí có liên quan trực tiếp đến hệ thống, data dữ liệu Công ty khi nhận việc cần nộp Lý lịch tư pháp (ví dụ: nhân viên IT). Em có tham khảo	[Huong Thao]: Tình cờ hôm qua mình có đọc thông tin này. Bạn tìm Thông tư 23/CT-TTg ngày 9/7/2023 xem quy định về các trường hợp cần làm lý lịch tư pháp nhé.		Huong Thao +

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	PHÁP KHI NHẬN VIỆC			<p>khoản 2,3 điều 7 Luật Lý lịch tư pháp; nếu theo điều khoản này thì không biết Công ty em yêu cầu ứng viên cung cấp phiếu lý lịch tư pháp như vậy là có phù hợp?</p> <p>Công ty em là lĩnh vực tài chính.</p> <p>Điều 7. Quyền yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp.</p> <p>1. Công dân Việt Nam, người nước ngoài đã hoặc đang cư trú tại Việt Nam có quyền yêu cầu cấp, Phiếu lý lịch tư pháp của mình.</p> <p>2. Cơ quan tiên hành tố tụng có quyền yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp để phục vụ công tác điều tra, truy tố, xét xử.</p> <p>3. Cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội có quyền yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp để phục vụ công tác quản lý nhân sự, hoạt động đăng ký kinh doanh, thành lập, quản lý doanh nghiệp, hợp tác xã.</p>	<p>[Huong Linh Phan]: Minh vì cũng đọc được thông tư này nên tìm hiểu tham khảo thêm điều khoản ở Luật lý lịch tư pháp a.</p> <p>[Doan Xuan Truong]: Với vấn đề bạn quan tâm, bạn có thể tham khảo thêm chỉ thị 23/CT-TTg của Thủ tướng ngày 9/7/2023 về việc đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính cấp phiếu lý lịch tư pháp tạo thuận lợi cho người dân doanh nghiệp. Danh mục thủ tục cần cấp phiếu lý lịch tư pháp được quy định tại phần phụ lục của Chỉ thị 23/CT-TTg.</p> <p>Minh gửi link kèm văn bản để bạn tham khảo.</p> <p>https://thuvienphapluat.VN/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Chi-thi-23-CT-TTg-2023-day-manh-cai-cai-thu-tuc-hanh-chinh-cap-Phieu-ly-lich-tu-phap-572073.aspx</p>		Huong Linh Phan + Doan Xuan Truong
48	* Câu 48. NHÂN VIÊN HẾT HẠN HỢP ĐỒNG, CHUYỂN SANG VỊ TRÍ MỚI	Do Thi Bich	22/05/2024	Nhân viên hết hạn hợp đồng lần 2, công ty nhận thấy bạn không phù hợp với vị trí đó và không muốn tái ký hợp đồng vô thời hạn. Công ty chuyển bạn sang một vị trí mới ở bộ phận khác và công ty muốn tiến hành thử việc, đánh giá và ký hợp đồng có thời hạn với bạn. Công ty làm như vậy có vi phạm luật lao động không và căn cứ theo điều khoản nào?	<p>Như quy định tại Điều 20.2.c*, BLLĐ 2019, sau HĐLĐ xác định thời hạn thứ hai nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn,</p> <p>Khi Công ty chuyển Nhân viên này sang một vị trí mới, dù có tiến hành thử việc và đánh giá sau thử việc như một ứng viên thì Nhân viên này vẫn đang tiếp tục làm việc cho Công ty. Do vậy, việc ký tiếp HĐLĐ xác định thời hạn với Nhân viên, dù cho vị trí mới, là trái pháp luật.</p> <p>Trong trường hợp này, Công ty có thể chấm dứt HĐLĐ đang tới hạn và hoàn tất các thủ tục chấm dứt HĐLĐ với Nhân viên này. Sau đó, cựu Nhân viên này có thể nộp đơn cho vị trí mới. Theo An Nghiên, để tránh các rủi ro pháp lý Công ty nên:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Việc tuyển dụng cho vị trí mới được tiến hành theo đúng trình tự, quy trình bình thường (đăng tuyển, sàng lọc hồ sơ, đánh giá ứng viên, mời nhận việc) - Có hợp đồng/thỏa thuận thử việc cũng như đánh giá sau thử việc rõ ràng. - Thời gian tuyển dụng lại cách xa thời gian chấm dứt HĐLĐ cũ ít nhất là 30 ngày. 		An Nghiên

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
		Bui Thuy Linh	28/05/2024	<p>Liên quan đến vấn đề này nhờ Anh Chị tư vấn thêm giúp công ty em trường hợp: NLĐ đang ký 2 HĐLĐ có thời hạn rời (1 năm, 3 năm), hiện tại là đang ký HĐLĐ 3 năm).</p> <p>Sau đó 2 bên thỏa thuận không ký tiếp HĐLĐ nữa mà chuyển sang hợp đồng dịch vụ 2-3 tháng, lúc này có làm thủ tục chấm dứt HĐLĐ, báo chốt sổ BHXH.</p> <p>Sau hợp đồng dịch vụ nói trên, nếu 2 bên có nhu cầu thì có thể thỏa thuận offer mới và cho nhân viên này ký HĐLĐ có thời hạn được không (vì đã qua 1 thời gian làm rồi nên công ty không yêu cầu thử việc nữa)?</p>	<p>Tù thông tin bạn cung cấp ở trên thì việc ký kết hợp đồng dịch vụ cá nhân (HĐDV) 2-3 tháng có vẻ như chỉ là một cách để tránh việc phải ký kết HĐLĐ mới không xác định thời hạn theo luật định. Đây là hành vi trái pháp luật. Trong trường hợp NSDLĐ (là doanh nghiệp) không giao kết hoặc giao kết không đúng loại hợp đồng với NLĐ, NSDLĐ có thể bị:</p> <ul style="list-style-type: none"> + buộc giao kết đúng loại hợp đồng với NLĐ (trong trường hợp này là HĐLĐ không xác định thời hạn). + xử phạt vi phạm hành chính bằng hình thức phạt tiền từ 4.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng tùy vào số lượng người lao động như quy định tại Điều 9.1 và Điều 6.1 Nghị định 12/2022/NĐ-CP. + buộc đóng đủ số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp phải đóng cho cơ quan bảo hiểm xã hội cũng như bị phạt tiền cho hành vi chậm đóng, không đóng các loại bảo hiểm bắt buộc cho NLĐ, như quy định tại Điều 39 cùng nghị định. <p>Ký kết hợp đồng dịch vụ cá nhân (HĐDV), hợp đồng tư vấn, hợp đồng cộng tác viên... thay vì ký kết hợp đồng lao động (HĐLĐ) là vấn đề thường hay được đề cập trên diễn đàn VNHR này. Bạn có thể search trên diễn đàn để tìm thấy các thông tin tư vấn hữu ích.</p> <p>Theo tư vấn từ các luật sư trên diễn đàn, việc giao kết các loại HĐDV thay cho HĐLĐ có nhiều rủi ro về mặt pháp lý vì</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) chưa có quy định về HĐDV giao kết với Cá nhân không đăng ký kinh doanh phù hợp với công việc, dịch vụ được cung cấp. (ii) khó phân biệt rõ ràng giữa hai loại hợp đồng này. Theo BLLĐ 2019, trường hợp hai bên 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, giám sát của một bên thì vẫn được coi là HĐLĐ. <p>Bạn cũng có thể tham khảo các email tư vấn dưới đây từ các Luật sư trong Ban Tư vấn để có thêm thông tin chi tiết:</p> <p>https://groups.google.com/g/VNhr/c/88e01XZlwk4/m/gXPsaXdtEQAJ (Hợp đồng dịch vụ tư vấn với cá nhân - Luật sư Dương Tiếng Thu, ngày 07/02/2020)</p> <p>https://groups.google.com/g/VNhr/c/K0EXPcg5zrA/m/H3RDDd7KAQAJ ([VNHR] Xin được tư vấn_Hợp đồng dịch vụ - Luật sư Nguyễn Thu Huyền, ngày 14/12/2022)</p> <p>Luật không cấm việc tuyển dụng lại nhân viên đã nghỉ việc, cũng như không bắt buộc phải có thời gian thử việc trong giao kết HĐLĐ. Tuy</p>		An Nhien

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					nhiên, như trình bày ở trên, việc thu xếp để tránh ký HDLĐ mới không xác định thời hạn là trái pháp luật, mang đến nhiều rủi ro pháp lý (nhất là khi có tai nạn lao động, tranh chấp lao động xảy ra), cũng như sẽ tồn tại đến lòng tin của NLĐ đối với doanh nghiệp, uy tín của doanh nghiệp đối với các cơ quan chức năng.		
49	* Câu 49. XIN OT 300 GIỜ	Nhien Ngo + Vietnam People and Organization	22/05/2024	<p>[Nhien Ngo]: Vì có nhu cầu sản xuất nên công ty em có làm công văn xin tăng 300h OT/năm. Tuy nhiên, khi gửi công văn đến các Sở lao động- Thương binh và Xã hội và Phòng quản lý LD nhưng không được phản hồi.</p> <p>Nếu các cơ quan trên không phản hồi lại thì công ty có tự động mở 300hOT được không? Hoặc có cách nào để liên hệ được với các cơ quan để có công văn trả lời lại được chấp thuận hay từ chối.</p> <p>[Vietnam People and Organization]: Công ty em cũng đang gặp vấn đề này. Khi nộp công văn lên thì người ta chỉ đóng dấu công văn đến. Hồi có kết quả không thì báo 10 ngày sau gọi điện lên hỏi. Nhưng mình gọi thì không ai nghe máy. Không biết có cần phải có kết quả chấp thuận của cơ quan nhà nước không a?</p>	<p>Đã có câu hỏi về việc thông báo cho cơ quan chức năng về việc tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm.</p> <p>Trường hợp người sử dụng lao động tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm (đã sử dụng hết 200 giờ trong năm) phải thông báo bằng văn bản (Mẫu số 02/PLIV Nghị định số 145/2020/NĐ-CP) cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh hoặc thông báo cho Ban quản lý khu công nghệ cao.</p> <p>Hiện nay An Nhiên không tìm thấy Thủ tục tiếp nhận Thông báo vv tổ chức làm thêm từ 200 giờ đến 300 giờ này trong các thủ tục hành chính của Sở LĐTBXH TP.HCM. Ngoại trừ trường hợp có quy định cụ thể, thông thường thủ tục hành chính “thông báo” không quy định các cơ quan chức năng phải trả lời kết quả. Một số thủ tục có thể quy định cơ quan chức năng sẽ thông báo cho doanh nghiệp hồ sơ/thông tin cần bổ sung, điều chỉnh (nếu có).</p> <p>Tham khảo thêm câu trả lời của Sở LĐTBXH TP.HCM trên Cổng Thông Tin Điện tử Chính phủ vào ngày 18/03/2023* thì việc tổ chức làm thêm để giải quyết công việc cấp bách là do công ty tự xác định và chịu trách nhiệm theo quy định pháp luật. Từ đó, theo An Nhiên, sau 10 ngày làm việc kể từ khi doanh nghiệp gửi thông báo đúng nội dung yêu cầu, đèn đúng các cơ quan chức năng (quy định tại Điều 62 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP), nếu không có phản hồi thì doanh nghiệp có thể tiến hành kế hoạch làm thêm giờ như đã thông báo.</p> <p>(*) Khi nào doanh nghiệp được đăng ký tăng giờ làm thêm? (Chinhphu.VN) – Công ty bà Nguyễn Thị Kim Yến (TPHCM) hoạt động trong lĩnh vực xây dựng chuyên về bắn keo và chống thấm cho nhà xưởng, nhà máy. Công ty có nhiều công trình được yêu cầu làm nhanh cho kịp tiến độ của chủ đầu tư, vì vậy số giờ làm thêm có thể vượt qua mốc 200 giờ/năm.</p> <p>[18/03/2023 08:02] Bà Yến hỏi, công ty muốn đăng ký số giờ làm thêm từ 200 giờ lên 300 giờ/năm có được không?</p>	An Nhiен	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>Trường hợp của công ty có được hiếu là thuộc đối tượng được phép đăng ký làm thêm giờ: "Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm" không? Nếu được thì thủ tục đăng ký/thông báo như thế nào?</p> <p>Về vấn đề này, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội TPHCM trả lời như sau:</p> <p>Thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động theo quy định tại Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019.</p> <p>Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ và bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 1 năm khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu theo quy định tại Khoản 2 Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019.</p> <p>Trường hợp người sử dụng lao động tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm (đã sử dụng hết 200 giờ trong năm) phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh theo quy định tại Khoản 3, Khoản 4 Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019.</p> <p>Hồ sơ thông báo tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm của đơn vị cung cấp phải bảo đảm các nội dung theo quy định:</p> <p>Thời gian thông báo cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chậm nhất sau 15 ngày kể từ ngày thực hiện làm thêm giờ theo Mẫu số 02/PLIV Phụ lục IV Khoản 2 Điều 62 ban hành kèm theo Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.</p> <p>Phải có sự đồng ý của người lao động khi làm thêm giờ, được ký thành văn bản riêng về các nội dung: Thời giờ làm thêm, địa điểm làm thêm, công việc làm thêm theo quy định Điều 59 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ (Mẫu số 01/PLIV Phụ lục IV).</p> <p>Các trường hợp được tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm phải bảo đảm theo ngành, nghề, công việc theo quy định tại Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 61 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.</p> <p>Đối chiếu với các quy định nêu trên, trường hợp công ty đăng ký làm thêm giờ theo "Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm" do công ty tự xác định và chịu trách nhiệm theo quy định pháp luật; đồng</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					thời khi thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi phải bảo đảm theo quy định tại Điều 105 Bộ luật Lao động năm 2019.		
		TAN PHAM	14/06/2024	<p>Liên quan đến việc chứng minh mục đích về việc tổ chức làm thêm từ 200 giờ đến 300 giờ/ năm, nhờ các Anh Chị tư vấn các giấy tờ, thủ tục cần thiết để giúp doanh nghiệp có thể chuẩn bị hồ sơ trong trường hợp audit.</p> <p>Ví dụ: với lý do thuộc ngành nghề được hỗ trợ? Hoặc do trường hợp cấp thiết, không thể trì hoãn?</p>	<p>Liên quan đến quy định các công việc, trường hợp được làm thêm trên 200 đến 300 giờ, để dễ dàng phân ra các nhóm như sau:</p> <p>(i) Công việc có tính chất đặc biệt, trong các lĩnh vực đặc thù như vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không; thăm dò, khai thác dầu khí trên biển;... được quy định tại Điều 116 BLLĐ 2019 và Khoản 1, Khoản 3 Điều 68 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.</p> <p>Đối với nhóm này, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cũng như việc làm thêm trên 200 giờ được các Bộ, ngành quản lý có các quy định cụ thể, chi tiết riêng cho các công việc trong nhóm.</p> <p>(ii) Công việc sản xuất có tính thời vụ, công việc gia công theo đơn đặt hàng như quy định tại Khoản 2, Điều 68 Nghị định 145. Đó là các công việc (i) sản xuất có tính thời vụ trong ngành nông - lâm - ngư - diêm nghiệp, đòi hỏi phải thu hoạch ngay hoặc sau khi thu hoạch phải chế biến ngay không để lâu dài được; (ii) Gia công hàng theo đơn đặt hàng, bị phụ thuộc vào thời điểm chủ hàng yêu cầu.</p> <p>NSDLĐ thuộc nhóm này có thể lập kế hoạch với số giờ làm việc tiêu chuẩn hàng ngày của NLĐ thay đổi tùy theo kế hoạch SXKD. Số giờ làm việc tiêu chuẩn có thể dài hơn 8 tiếng trong mùa cao điểm hoặc chỉ còn 4 tiếng trong mùa thấp điểm. Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi của nhóm này cũng như các yêu cầu, thủ tục được quy định chi tiết tại Thông tư 18/2021/TT-BLĐTBXH.</p> <p>(iii) Một số công việc và trường hợp được quy định tại Khoản 3, Điều 107 BLLĐ 2019 và Điều 61 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Nhiều công việc và trường hợp quy định ở đây khá rộng và phổ biến.</p> <p>Trong phần chia sẻ dưới đây, An Nhiên xin được tập trung vào các quy định chung cho các công việc, trường hợp thuộc nhóm (iii) mà số đông doanh nghiệp có thể áp dụng. Cụ thể các công việc, trường hợp theo các điều khoản này bao gồm:</p> <p>*KHOẢN 3, ĐIỀU 107 BLLĐ 2029</p> <p>Một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Sản xuất, gia công XK sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản; b) Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu, cấp, thoát nước; 	 Phụ%20lục%2001-P LIV%20nghi%20dinh	An Nhien

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>c) TH giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời;</p> <p>d) TH phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, địch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất;</p> <p>đ) TH khác do Chính phủ quy định.</p> <p>ĐIỀU 61. NGHỊ ĐỊNH 145/2020/NĐ-CP</p> <p>1. Các TH phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn phát sinh từ các yếu tố khách quan liên quan trực tiếp đến hoạt động công vụ trong các cơ quan, đơn vị nhà nước, trừ các TH quy định tại Điều 108 của Bộ luật Lao động.</p> <p>2. Cung ứng dịch vụ công; dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh; dịch vụ giáo dục, giáo dục nghề nghiệp.</p> <p>3. Công việc trực tiếp sản xuất, kinh doanh tại các DN thực hiện thời giờ làm việc bình thường không quá 44 giờ trong một tuần.</p> <p>Thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn về lao động theo Mẫu số 02/PLIV Phụ lục IV ban hành kèm theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP</p> <p>Từ các quy định trên, theo An Nghiên, các công việc, trường hợp (c) và (d) Điều 107.3 BLLĐ, và trường hợp (3) Điều 61 Nghị định 145/2021 là các công việc, trường hợp phổ biến phải tổ chức làm thêm trên 200 giờ mà nhiều doanh nghiệp có thể áp dụng:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trường hợp giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời; - Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, địch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất; - Công việc trực tiếp sản xuất, kinh doanh tại các doanh nghiệp thực hiện thời giờ làm việc bình thường không quá 44 giờ trong một tuần. <p>Làm thêm giờ có thể phát sinh từ nhiều nguyên nhân như khối lượng công việc tăng theo mùa cao điểm, hoặc nhu cầu SXKD tăng đột biến, sự cố phát sinh, thiếu nhân lực...Nhằm mục đích hạn chế tình trạng một số doanh nghiệp lạm dụng làm thêm giờ thay vì tuyển dụng thêm nhân</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>lực, việc làm thêm giờ quá quy định (200 giờ/năm) trong các trường hợp mà giờ làm việc bình thường vốn đã không thấp (48 giờ/tuần) nhưng lại không phải trong mùa cao điểm hoặc khi không có yêu cầu, yếu tố đột xuất thì có thể bị xem là không phù hợp.</p> <p>Với các trường hợp được cho phép làm thêm trên 200 giờ nêu trên, theo An Nghiên là đủ rộng để các doanh nghiệp có thể áp dụng một cách linh hoạt. Một giải trình ngắn gọn cho lý do làm thêm giờ cần được bổ sung vào thỏa thuận/don Đăng ký làm thêm.</p> <p>Ngoài việc các trường hợp làm thêm phải bảo đảm theo ngành, nghề, công việc theo các quy định nêu trên, khi tổ chức làm thêm trên 200 giờ (đã sử dụng hết 200 giờ trong năm) NSDLĐ cần phải tuân thủ các quy định chung về làm thêm giờ cũng như tuân thủ quy định về việc thông báo cho cơ quan chức năng:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phải được sự đồng ý của người lao động tham gia làm thêm về các nội dung (a) Thời gian làm thêm (b) Địa điểm làm thêm (c) Công việc làm thêm (quy định tại Điều 59 Nghị định 145/2020/NĐ-CP). Sự đồng ý này có thể được thông qua văn bản thỏa thuận chung; hoặc thông qua đăng ký, văn bản riêng (tham khảo các thông tin cần thiết và Mẫu số 01/PLIV Phụ lục IV ban hành kèm theo cùng Nghị định). - Giới hạn số giờ làm thêm trong 01 ngày theo quy định tại Điều 60 Nghị định 145/2020/NĐ-CP - Đồng thời khi thực hiện, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngoài phải bảo đảm các quy định tại Điều 105 BLLĐ 2019. - Thông báo cơ quan chức năng vv tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm: <ul style="list-style-type: none"> + Thời gian thông báo: chậm nhất sau 15 ngày kể từ ngày thực hiện làm thêm giờ + Theo Mẫu số 02/PLIV Phụ lục IV ban hành theo Nghị định số 145/2020/NĐ-CP – Đính kèm. + Thông báo cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại các nơi: <ul style="list-style-type: none"> a) Nơi người sử dụng lao động tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm; và b) Nơi đặt trụ sở chính, nếu trụ sở chính đóng trên địa bàn tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương khác với (a) <p>Trường hợp (a) hoặc (b) nằm trên địa bàn khu công nghệ cao thì phải thông báo cho Ban quản lý khu công nghệ cao.</p> <p>Mức độ số hóa, áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý thời giờ làm việc của NLĐ tại các doanh nghiệp có nhiều khác biệt. Tuy nhiên, qua hệ thống HRIS hoặc qua cách làm thủ công hơn (đăng ký làm thêm đơn lẻ, sử dụng excel để theo dõi, tổng hợp số liệu), doanh nghiệp vẫn cần phải đảm bảo theo dõi, giám sát số giờ làm thêm của NLĐ cũng như đảm</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					bảo các nội dung đăng ký, thỏa thuận làm thêm tuân thủ các quy định nêu trên. Về hồ sơ, thủ tục cho việc tuân thủ các quy định về làm thêm giờ, thời giờ làm việc, tùy theo vận hành, đặc điểm của doanh nghiệp mà bạn thiết lập các hồ sơ sao cho đảm bảo các quy định nêu trên một cách hiệu quả. Riêng về hồ sơ thông báo cho cơ quan chức năng, bạn dùng form 02/PLIV để thông báo, tham khảo hoặc sử dụng form 01/PLIV để bổ sung nội dung thể hiện công ty tuân thủ quy định DN nhận được sự đồng ý của NLĐ về các nội dung (thời gian, địa điểm, công việc) khi tổ chức làm thêm.		
50	* Câu 50. TIỀN LUONG LÀM CĂN CỨ TÍNH TRỢ CẤP THÔI VIỆC/ MẮT VIỆC	Huong Nguyen	22/05/2024	<p>Mức lương làm căn cứ tính Trợ cấp thôi việc/mắt việc?</p> <p>Công ty dự kiến đơn phương/ thông báo chấm dứt HDLĐ với 1 NLĐ đang ký HDLĐ vô thời hạn với công ty do NLĐ này không còn phù hợp với vị trí và nhu cầu công ty. Hiện tại Công ty đang xem xét mức đền bù.</p> <p>Để có căn cứ thương lượng với NLĐ, anh chỉ cho mình hỏi mức lương làm căn cứ trả trợ cấp thôi việc trong trường hợp này là Lương cơ bản (đóng BHXH, vd 10tr) hay tổng lương bao gồm các khoản phụ cấp, trợ cấp khác theo thỏa thuận (20tr).</p> <p>Mình tham khảo luật thì thấy chi nói lấy trung bình lương 6 tháng liền kề theo HDLĐ</p> <p>Tiền lương tháng tính hưởng trợ cấp mắt việc</p> <p>Theo quy định tại Khoản 5 của Điều 8 trong Nghị định 145/2020/NĐ-CP, tiền lương tháng tính hưởng trợ cấp mắt việc sẽ được xác định bằng tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề, dựa trên hợp đồng lao động trước khi chấm dứt hợp đồng cuối cùng.</p> <p>Trong trường hợp hợp đồng lao động cuối cùng bị tuyên vô hiệu, tiền lương để tính hưởng trợ cấp sẽ được các bên tự thỏa thuận, nhưng không được thấp hơn mức tối thiểu vùng vào thời điểm tính hoặc mức lương có theo thỏa ước lao động tập thể.</p>	<p>Về vấn đề liên quan đến tiền lương để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mắt việc thì Hương tham khảo thêm văn bản đính kèm và quy định tại khoản 5 Điều 3 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH nhé.</p> <p>Về tiền lương: là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp và các khoản bổ sung khác theo thỏa thuận, được tính vào giá thành sản phẩm và được hạch toán vào chi phí sản xuất kinh doanh.</p> <p>Trích quy định tại Khoản 5 Điều 3 Thông 10/2020/TT-BLĐTBXH</p> <p>5. Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được quy định như sau:</p> <p>a) Mức lương theo công việc hoặc chức danh: ghi mức lương tính theo thời gian của công việc hoặc chức danh theo thang lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật Lao động; đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm hoặc lương khoán thì ghi mức lương tính theo thời gian để xác định đơn giá sản phẩm hoặc lương khoán;</p> <p>b) Phụ cấp lương theo thỏa thuận của hai bên như sau:</p> <p>b1) Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ;</p> <p>b2) Các khoản phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động.</p> <p>c) Các khoản bổ sung khác theo thỏa thuận của hai bên như sau:</p> <p>c1) Các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương;</p>	Le Lien	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Hiện tại, trong HDLĐ Cty ghi: Lương cơ bản 10tr. Các loại phụ cấp khác không đóng BHXH 10tr. Tổng thu nhập 20tr. Vậy giờ công ty dự kiến thỏa thuận đèn bù theo lương cơ bản 10tr thì có sai luật không? Mình có Thông tư hay hướng dẫn nào cụ thể hơn về vấn đề này không ah?</p>	<p>c2) Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thường xuyên hoặc không thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động.</p> <p>Đối với các chế độ và phúc lợi khác như thường theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động.</p> <p>d) Hình thức trả lương do hai bên xác định theo quy định tại Điều 96 của Bộ luật Lao động;</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>b1) Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức Lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ;</p> <p>b2) Các khoản phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động.</p> <p>(Ghi chú: Phụ cấp chức danh; Phụ cấp khu vực; Phụ cấp năng nhọc, độc hại, nguy hiểm; Phụ cấp trách nhiệm; Phụ cấp thâm niên; Phụ cấp lưu động; Phụ cấp thu hút và các phụ cấp có tính tương tự).</p> <p>c. Các khoản bổ sung khác theo thỏa thuận của hai bên:</p> <p>c1) Các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức Lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương;</p> <p>c2) Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thường xuyên hoặc không thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động.</p> <p>Đối với các chế độ và phúc lợi khác như thường theo quy định tại Điều 104 của Bộ Luật Lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người tao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động.</p> <p>(Ghi chú: Tiền thưởng doanh số, tiền thưởng theo kết quả đánh giá hiệu suất.</p> <p>Để được trừ khi tính TNCT DN: tổng số khoản chi phúc lợi cho NLD không quá 01 tháng lương BQ thực tế thực hiện trong năm tính thuế của doanh nghiệp).</p> <p>Quay trở về thực tế case này, HDLĐ hiện đang ghi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lương cơ bản 10tr: theo An Nghiên hiếu, đây chính là mức lương quy định tại mục a).mức lương theo công việc hoặc chức danh như quy định tại Khoản 5 Điều 3 nói trên. 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>- Các loại phụ cấp khác không đóng BHXH 10tr: theo An Nghiên, cách ghi này không đúng với các quy định của pháp luật BHXH, pháp luật Lao động.</p> <p>- Phụ cấp nào bao gồm trong tiền lương tháng đóng BHXH, phụ cấp nào không đóng BHXH đã được pháp luật quy định cụ thể. Như đề cập ở trên, các khoản quy định tại tiết b1, và tiết c1 là các phụ cấp đóng BHXH. Bạn có thể tham khảo mô tả các khoản phụ cấp trong bảng trên (vốn trích từ TT 10/2020) và xác định khoản nào đóng BHXH, khoản nào không, từ đó xác định lại tiền lương đóng BHXH sao cho đúng quy định.</p> <p>Việc đóng BHXH, BHTN không đúng mức quy định (dù không phải là trốn đóng), theo Nghị định 12/2022/NĐ-CP, sẽ dẫn đến việc Cty có thể bị</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Phạt tiền từ 24% đến 30% tổng số tiền phải đóng BHXH bắt buộc, BHTN tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính (nhưng tối đa không quá 150.000.000 đồng) (ii) Cty phải đóng bổ sung cho đủ cũng như (iii) Phải chịu tiền lãi cho số tiền đóng thiếu đối với khoảng thời gian chưa đóng bổ sung. 		
		Phuong Lai Trinh Dong	27/05/ 2024	Mình cũng đang rất quan tâm vấn đề này và mong được tư vấn thêm. Ngoài tiền lương theo hợp đồng lao động, công ty mình có trả thêm phụ cấp xăng xe và tiền cơm trưa hàng tháng tuy nhiên không ghi trong hợp đồng lao động. Như vậy, mức lương tính trợ cấp thôi việc có bao gồm cả 2 khoản tiền phụ cấp này hay không.	Như các quy định tại Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH nêu trên thì tiền ăn, các khoản hỗ trợ xăng xe không nằm trong tiền lương làm căn cứ tính trả trợ cấp thôi việc. Các khoản này, theo An Nghiên hiểu, có thể không được ghi trực tiếp trong HDLĐ nhưng có thể được quy định trong các quy chế Công ty. Thông thường các điều khoản trong HDLĐ sẽ dẫn chiếu đến các quy chế này.		An Nhien
51	* Câu 51. CHUYỂN TỪ HDLĐ SANG HD DỊCH VỤ TƯ VẤN. LUU Ý RỦI RO PHÁT SINH LIÊN QUAN	NGUY EN THI THUY HONG	15/03/ 2024	<p>Người lao động hết hạn HDLĐ lần 2 và sẽ chuẩn bị ký HDLĐ không xác định thời hạn. Tuy nhiên lần này công ty muốn thực hiện như sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NLĐ tự nguyện thôi việc > viết đơn > theo như nghĩ việc bình thường 2. Sau đó công ty sẽ ký lại hợp đồng dịch vụ tư vấn - 1 năm <p>Phía NLĐ thì đã đồng ý</p> <p>Vậy khi ký lại HD dịch vụ tư vấn thì phía công ty cần lưu ý gì để tránh rủi ro phát sinh về sau?</p>	<p>Ký kết hợp đồng dịch vụ cá nhân (HDDV), hợp đồng tư vấn, hợp đồng cộng tác viên... thay vì ký kết hợp đồng lao động (HDLĐ) là vấn đề thường hay được đề cập trên diễn đàn VNHR này. Bạn có thể search trên diễn đàn để tìm thấy các thông tin tư vấn hữu ích, hoặc bạn có thể tham khảo email tư vấn gần đây từ luật sư Dương Tiếng Thu và luật sư Trần Văn Trí theo đường link:</p> <p>https://groups.google.com/g/VNhr/c/88e01XZlwk4/m/gXPsaXdtEQAJ</p> <p>https://groups.google.com/g/VNhr/c/q7ZK0TzGxHo/m/sriNyUXVCgAJ</p> <p>Như tư vấn từ các luật sư, việc giao kết các loại hợp đồng dịch vụ thay cho HDLĐ là không đúng với pháp luật lao động. Đặc biệt, trong trường hợp bạn nêu, việc ký kết HDDV không xuất phát từ bản chất của công việc, dịch vụ được thỏa thuận mà có vẻ như chỉ nhằm mục đích để tránh</p>		An Nhien

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>phải ký HDLĐ mới là HDLĐ không xác định thời hạn theo quy định tại Điều 20.2.c BLLĐ 2019. Việc này hoàn toàn trái pháp luật.</p> <p>Trong trường hợp NSDLĐ (là doanh nghiệp) không giao kết hoặc giao kết không đúng loại hợp đồng với NLĐ, NSDLĐ có thể bị:</p> <ul style="list-style-type: none"> - buộc giao kết đúng loại hợp đồng với NLĐ (trong trường hợp này là HDLĐ không xác định thời hạn). - xử phạt vi phạm hành chính bằng hình thức phạt tiền từ 4.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng tùy vào số lượng người lao động như quy định tại Điều 9.1 và Điều 6.1 Nghị định 12/2022/NĐ-CP. - buộc đóng đủ số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp phải đóng cho cơ quan bảo hiểm xã hội cũng như bị phạt tiền cho hành vi chậm đóng, không đóng các loại bảo hiểm bắt buộc cho NLĐ (chi tiết quy định tại Điều 39 cùng nghị định). 			
52	* Câu 52. NLĐ MUỐN KIỆN CÔNG TY	Nguyen Thi Ha	15/03/2024	<p>Chiều 19/2 công ty em có 1 trường hợp Công nhân nam có biểu hiện hành vi bất thường: không làm việc, nói nhảm rất nhiều, gây ảnh hưởng tới CNV cùng bộ phận. Sau đó, CNV được tách ra ngồi khu vực riêng, không làm việc, công ty liên lạc cho người nhà tới đón về.</p> <p>20/2: CN đi làm, nhưng ngay đầu giờ sáng đã bộc phát không bình thường, túi chồ các quản lý chỉ tay, nói lời lẽ thô tục, quát tháo, đi vòng quanh xưởng. Ngồi vào vị trí trưởng bộ phận, kéo cổ TBP ra ngoài xưởng, ánh đầu vào máy sản xuất – nhưng nhờ có mọi người nén đã kịp thời ngăn chặn.</p> <p>- Công ty lúc đó đã liên lạc cho gia đình đến đón về (mẹ và vợ). Nhưng CN không chịu về, bắt ngồi tại công ty, tiếp tục nói nhảm, ảo, đi vòng quanh xưởng, nơi m.ng làm việc. Nếu là người công ty đến gần thì phản ứng mạnh mẽ, phản xạ nguy hiểm. Sau đó anh em ban bè của CN này tới (CN này rất to cao) mới tiếp cận gần được để khuyên nhủ, nhưng vẫn không chịu về mà tiếp tục đi khắp vòng quanh nhà xưởng, đi vệ sinh không tự chủ giữa đường, cười, nói, khóc, hét to. Dù được khuyên nhủ nhưng CN vẫn cố lao vào khu vực văn phòng Ban lãnh đạo công ty, trèo đú</p>	<p>Người Lao Động (NLĐ) là một chủ thể của Hợp Đồng Lao Động (HDLĐ) đã giao kết. Tham khảo Bộ Luật Dân Sự 2015, chủ thể của hợp đồng được pháp luật quy định có năng lực hành vi dân sự thỏa thuận về việc xác lập, thực hiện, thay đổi hoặc chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự.</p> <p>HDLĐ là loại hợp đồng có tính đích danh đối với người lao động. Người lao động nào giao kết hợp đồng lao động thì có quyền và nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động đó. Người lao động không thể chuyển giao nghĩa vụ cho một người khác bất kỳ, cũng không thể chuyển nhượng, cho thừa kế các nghĩa vụ và quyền thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.</p> <p>Như vậy, việc Công ty cho NLĐ thôi việc không theo ý chí của NLĐ, đơn xin thôi việc không phải do NLĐ ký là không đúng pháp luật.</p> <p>Liên quan đến việc chấm dứt HDLĐ khi NLĐ mất năng lực nhận thức hoặc kiểm soát hành vi, NSDLĐ chỉ có thể chấm dứt HDLĐ khi NLĐ bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự như quy định tại Điều 34.6 BLLĐ 2019.</p> <p>Vì chưa thể xác định ngay được bệnh trạng, tình trạng năng lực hành vi dân sự của NLĐ theo đúng yêu cầu của pháp luật, theo An Nghiên, trường hợp này có thể giải quyết như sau:</p> <p>a) Chặn ngay các hành vi nguy hiểm, gây rối của NLĐ vốn đe dọa, ảnh hưởng đến an toàn, trật tự tại nơi làm việc. Việc Công ty nhờ gia đình hỗ trợ trong việc giúp NLĐ bình tĩnh hơn, theo An Nghiên là một biện pháp hay. Công ty cũng có thể yêu cầu sự hỗ trợ của các cơ quan chức năng trong trường hợp NLĐ có biểu hiện của việc sử dụng chất cấm, ngáo đá.</p>	An Nghiên		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>lên cầu thang, có đến 8 người là bạn bè, CNV nam của công ty mới giữ và kiểm soát được để đưa ra khỏi công ty. (từ hơn 8h sáng tới 11h trưa mới kết thúc)</p> <p>- Công ty không muốn có hành vi gây tổn hại tới tâm lý và thể chất của CN này, nên đã cố gắng tiếp cận từ từ, nhờ gia đình bạn bè của CN tới khuyên nhủ và đưa về. Qua tìm hiểu Công ty được biết: CN này có biểu hiện bất thường trong những ngày gần đó, mất ngủ triền mien,có lý do cá nhân (6 ngày đêm ko ngủ, vay nợ nhiều tiền, vợ xáy thai, trước khi vào công ty 28/3/2022 CN từng có tiền sử bất bình thường tương tự - theo người nhà phản ánh).</p> <p>- Nhận thấy việc CN có hành vi bất thường nguy hiểm (kéo đầu trường bộ phận án vào máy sản xuất, nói tục, nói linh tinh áo, ko kiểm soát bản thân ngay trong giờ làm việc...), có sự bất mãn với công ty trong khi bộ phận, và CNV của chính bộ phận CNV làm việc chia sẻ hoàn toàn không có vấn đề gì trong cv, quản lý... Do đó, lo sợ ảnh hưởng tới tâm lý và điều không đáng có với nhiều CNV khác trong công ty, nên P.HCTH đã nói chuyện với Mẹ của CN, động viên gia đình cho nghỉ và đưa đi điều trị, mẹ CN tự nguyện viết đơn xin thôi việc và ký thay con. Tuy nhiên C.ty cũng hướng dẫn làm đơn nghỉ gần 1 tháng (20/2 – 14/3) về điều trị bệnh, nếu có giấy tờ hợp lệ, công ty vẫn hỗ trợ giải quyết BHYT, BH sức khỏe của công ty. Và viết đơn xin thôi việc tại thời điểm từ 15/3. Cả 2 đơn đều do mẹ CN tự viết và ký thay/</p> <p>- Tới nay, Công ty cũng chưa nhận được phản hồi về bệnh tinh hay nguyễn vọng cụ thể nào từ chính CN hay người nhà. Nhưng ngày 14/3 BCH Công Đoàn công ty gửi đơn đề nghị công ty giải trình việc Sa thải CN này, do CN đã có đơn tới Công đoàn, cho là công ty đã lợi dụng lúc bối rối ép buộc mẹ viết</p>	<p>Đặc biệt, cần có sự có mặt của Công Đoàn để thuyết phục NLĐ cũng như tham gia vào các quá trình pháp lý liên quan sau này.</p> <p>b) Lập biên bản vụ việc làm cơ sở cho việc xử lý kỷ luật hoặc các hành động pháp lý khác (khi cần).</p> <p>c) Trong thời gian chờ xác minh vụ việc, công ty có thể tạm đình chỉ công việc của NLĐ (15-90 ngày) như quy định tại Điều 128, BLLĐ 2019. Lưu ý các quy định về trình tự, tiền lương cho thời gian tạm đình chỉ này.</p> <p>d) Tùy theo tình trạng của NLĐ, kết quả điều tra, kết quả xác minh năng lực hành vi dân sự, kết quả Xử lý</p> <p>Ký luật và quyết định của Công ty, Công ty có thể chi xử lý kỷ luật cho hành vi vi phạm của NLĐ với hình thức nhẹ hơn mang tính giáo dục, răn đe là chính, hoặc chấm dứt HDLĐ theo một trong các hướng:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Áp dụng hình thức kỷ luật sa thải do NLĐ có hành vi trộm cắp có ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc; theo Điều 125.1 BLLĐ 2019. ii. Chấm dứt HDLĐ theo Điều 34.6 do NLĐ bị tòa án tuyên mất năng lực hành vi dân sự. iii. Hai bên thỏa thuận chấm dứt HDLĐ (theo Điều 34.3 BLLĐ 2019), hoặc NLĐ thôi việc (theo Điều 34.9) iv. Chấm dứt HDLĐ do HDLĐ hết hạn (Điều 34.1 BLLĐ 2019). Trong trường hợp này, Công ty nên thỏa thuận và đảm bảo tiền lương, chế độ cho NLĐ đến ngày chấm dứt HDLĐ (28/3). <p>Khi tiến hành chấm dứt HDLĐ cần đảm bảo đúng trình tự, thủ tục như luật định cho từng lựa chọn. Phương án (i) và (ii), về mặt pháp lý, Công ty có thể xúc tiến nếu đảm bảo đúng trình tự, chứng cứ, kết quả xác minh thuyết phục, hợp lệ. Tuy nhiên, về mặt thực tiễn thì khó thực hiện và có nhiều rủi ro vì trình tự, thủ tục phức tạp, mất nhiều thời gian cho việc điều tra, xác minh và khó nhận được sự đồng thuận, hợp tác từ các bên liên quan (NLĐ, Công Đoàn).</p> <p>Theo An Nghiên, Công ty nên làm cho NLĐ nhận thức được vi phạm của mình cũng như quyền hợp pháp của Công ty trong việc chấm dứt HDLĐ này (qua quá trình xử lý kỷ luật), nhưng đưa ra các giải pháp chấm dứt HDLĐ thấu tình hơn: thỏa thuận chấm dứt HDLĐ hoặc chấm dứt HDLĐ do hết hạn như nêu ở (iii) và (iv) phía trên.</p> <p>Trên đây An Nghiên chỉ chia sẻ chung các hướng giải quyết có thể. Tùy vào tình hình thực tế của Công ty, tình trạng của NLĐ, lợi thế pháp lý của mỗi bên, khả năng tuân thủ các trình tự, thủ tục theo luật định, văn hóa doanh nghiệp, Công ty sẽ chọn hướng giải quyết thích hợp cũng như</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>đơn, CN chỉ hơi bất ổn, gây gián đoạn CV và mang người lo lắng. bây giờ đã hoàn toàn bình thường, và có ý định kiện công ty.</p> <p>➔ Ý kiến : Công ty e không sa thải CN này, mà theo nguyện vọng của gia đình, cũng dựa trên những hành vi đã xảy ra, có thể gây nguy hại tới CNV khác và công ty nên Công ty đồng ý cho thôi việc theo đơn xin thôi việc của gia đình. Cty cũng tạo điều kiện hết mức cho CN và gia đình.</p> <p>Vậy Em muốn hỏi:</p> <p>1. Bên em làm như vậy có vi phạm quy định luật ko (vì đơn xin thôi việc do mẹ CN ký thay tại thời điểm đó)</p> <p>2. Nếu không thể cho thôi việc theo đơn, thì bên em nên giải quyết trường hợp này như thế nào? (28/3 này là hết hạn HD thời hạn 1 năm, công ty vốn có nguyện vọng không tiếp tục ký HD vs CN này, muốn cho thôi việc thì nên làm như thế nào để đúng pháp luật?)</p>	<p>các biện pháp hỗ trợ cần thiết (ví dụ như đưa ra các hỗ trợ tài chính cao hơn luật cho NLĐ khi thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ, hoặc chuẩn bị chứng cứ vững chắc và tính toán trước các rủi ro có thể gặp phải khi quyết định áp dụng biện pháp sa thải).</p>		
53	<p>* Câu 53. HỎI TRỢ TƯ VẤN THAY ĐỔI ĐỊA CHỈ LÀM VIỆC ĐỔI VỚI HĐLĐ</p>	phung nguyen	13/01/ 2024	<p>Hiện nay, Công ty em có nhiều chi nhánh ở tỉnh và ở mỗi chi nhánh đều có nhiều tòa nhà khác nhau. Khi ký HĐLĐ với các nhân viên thì trên HĐLĐ công ty có ghi cụ thể địa điểm làm việc của từng nhân viên và có đề cập đến nội dung: “trong trường cần thiết, Công ty có quyền thay đổi địa điểm làm việc của Người lao động tại bất kỳ văn phòng chi nhánh của Công ty và sẽ thông báo cho Người Lao Động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc” trên HĐLĐ. Trong trường hợp các Sếp muốn điều chuyển nhân viên từ toà nhà này sang toà nhà khác và ở cùng một chi nhánh do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, thì theo Luật lao động, nhân sự cần báo trước cho nhân viên biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, và cần có sự đồng ý bằng văn bản của nhân viên.</p> <p>Trong trường hợp nhân viên không đồng ý điều chuyển sang địa điểm làm việc mới theo</p>	<p>Căn cứ pháp lý:</p> <p>(1) Quy định tại Điều 28 BLLĐ 2019, địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.</p> <p>(2) Địa điểm làm việc ghi trong hợp đồng lao động được hướng dẫn chi tiết tại Điều 3.3.b, Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Địa điểm, phạm vi người lao động làm công việc theo thỏa thuận; • Trường hợp người lao động làm việc có tính chất thường xuyên ở nhiều địa điểm khác nhau thì ghi đầy đủ các địa điểm đó. <p>(3) Ngoài ra, theo Điều 29 BLLĐ 2019, NSDLĐ có thể tạm chuyển NLĐ làm công việc khác so với hợp đồng lao động. Việc tạm chuyển này có thể dẫn đến việc thay đổi địa điểm làm việc để phù hợp với yêu cầu sản xuất, kinh doanh, hoạt động dịch vụ của công ty. Việc tạm chuyển công việc phải:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm. Nếu trên 60 ngày, cần phải có sự đồng ý bằng văn bản b) NSDLĐ quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động. 		An Nhien

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>sự sắp xếp của Sếp, thì có phương án nào để có thể buộc nhân viên phải chuyển sang địa điểm làm việc mới hay không? (Ví dụ ghi rõ trong HĐLĐ là công ty có thể điều chuyển nhân viên sang làm việc ở một tòa nhà khác cách địa điểm làm việc cũ không quá 20km). Hoặc có thể xử lý kỷ luật nhân viên vì đã không tuân theo sắp xếp của công ty hay không?</p>	<p>c) NSDLĐ phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.</p> <p>Pháp luật lao động quy định địa điểm làm việc của người lao động được thực hiện theo hợp đồng lao động như sau ở (1) nhằm bảo đảm quyền lợi của NLĐ, tránh trường hợp NLĐ đã giao kết HĐLĐ có địa điểm làm việc thuận tiện với mình, nhưng khi thực hiện HĐLĐ lại bị thay đổi, chuyển sang nơi làm việc không phù hợp, gây khó khăn cho người lao động.</p> <p>Tù các cơ sở pháp lý, về mặt nguyên tắc, địa điểm làm việc cần được xác định cụ thể, được thỏa thuận với NLĐ và ghi trên HĐLĐ. Theo An Nghiên, cần phân định rõ hai trường hợp:</p> <p>A. Địa điểm làm việc thường xuyên, ghi cụ thể trên HĐLĐ: NSDLĐ thỏa thuận với NLĐ và ghi rõ địa điểm, phạm vi NLĐ làm công việc đã giao kết (phải có địa chỉ hoặc phạm vi nơi làm việc phải được xác định cụ thể).</p> <p>Trường hợp người lao động làm việc thường xuyên tại nhiều địa điểm khác nhau, thì ghi từng địa điểm làm việc.</p> <p>Ví dụ, trong trường hợp bạn nêu, địa điểm làm việc có thể được ghi trên HĐLĐ là văn phòng chi nhánh A, và các tòa nhà thuộc chi nhánh này. Địa chỉ chi nhánh A và địa chỉ các tòa nhà của chi nhánh được ghi trực tiếp trên HĐLĐ hoặc trên phụ lục đính kèm, hoặc trên quy chế hoạt động Công ty được dẫn chiếu đến.</p> <p>Đối với trường hợp điều động NLĐ đến văn phòng chi nhánh các tỉnh khác, nếu đây là hoạt động thường xuyên, nằm trong phạm vi công việc đã giao kết, thì tương tự như trên, địa chỉ các chi nhánh và các tòa nhà của các chi nhánh cần được ghi trực tiếp trên HĐLĐ hoặc trên phụ lục đính kèm, hoặc trên quy chế hoạt động Công ty được dẫn chiếu đến.</p> <p>B. Địa điểm làm việc phát sinh từ yêu cầu SXKD, doanh nghiệp không lường trước được, hoặc các địa điểm chưa quy định cụ thể trong HĐLĐ, hoặc không nằm trong phạm vi của công việc đã thỏa thuận.</p> <p>Trong trường hợp này, NSDLĐ có thể tạm chuyển NLĐ đến làm việc ở các địa điểm mới, dựa theo quy định về tạm chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ như nêu ở mục (3) bên trên. NSDLĐ cần đảm bảo các yêu cầu về giới hạn thời gian điều chuyển, quy định các trường hợp được tạm chuyển trong NQLĐ, quy định về thời gian báo trước như nêu ở (a), (b), (c).</p> <p>Xem xét quy định ban nêu ở trên: “trong trường hợp cần thiết, Công ty có quyền thay đổi địa điểm làm việc của Người lao động tại bất kỳ văn</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời					
					<p>phòng chi nhánh của Công ty và sẽ thông báo cho Người Lao Động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc”, theo An Nghiên:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Nếu đây là trường hợp phát sinh từ nhu cầu SXKD, công ty có thể thay đổi địa điểm làm việc của NLĐ dựa theo quy định tạm chuyển NLĐ làm công việc khác so với HDLĐ, trường hợp (B). Lưu ý các trường hợp tạm chuyển NLĐ phải được quy định trong NQLĐ. + Nếu làm việc tại các địa điểm khác nhau là một yêu cầu của công việc, ví dụ như giám sát hiện trường, thì địa điểm, phạm vi làm việc phải xác định cụ thể trên HDLĐ, trường hợp (A). <p>Khi các địa điểm làm việc đã được thỏa thuận và ghi cụ thể trong HDLĐ, hoặc các quy định liên quan khi tạm chuyển NLĐ sang địa điểm làm việc khác đã được tuân thủ đúng, NLĐ không được từ chối việc thay đổi này. Về lý, trong trường hợp NLĐ từ chối, công ty có thể xem xét tiến hành xử lý kỷ luật đúng quy trình, với hình thức xử lý thích hợp.</p> <p>Tuy nhiên, nhằm tránh các rủi ro trong tranh chấp lao động, đặc biệt, nhằm kiến tạo và duy trì một môi trường làm việc “hạnh phúc”, hỗ trợ nhân viên trong việc hài hòa giữa cuộc sống cá nhân và công việc việc, công ty cần xem xét thu xếp, bố trí địa điểm làm việc sao cho vừa hiệu quả đối với hoạt động SXKD vừa thuận tiện cho NLĐ.</p> <p>MN rất đồng thuận với tư vấn đầy đủ và rõ ràng của Chị An Nghiên về đề tài “Hỗ trợ tư vấn thay đổi địa chỉ làm việc đối với HDLĐ”. MN có ý kiến bổ sung thêm hai điểm mà HR cần lưu ý như sau: (MN viết tắt BLLĐ, NSDLĐ, NLĐ, HDLĐ...)</p> <p>1/ BLLĐ 2019 đã có quy định bổ sung về “địa điểm làm việc của NLĐ” trong HDLĐ để bảo vệ hơn quyền lợi của NLĐ thông qua Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH so với quy định tại Nghị định 05/2015/NĐ-CP trước đây.</p> <p>MN có bảng so sánh sau để các ACE tham khảo:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;">Thông tư 10/2020 Hiệu lực thi hành 01/1/2021 (Hướng dẫn thi hành BLLĐ 2019)</td><td style="width: 50%;">Nghị định 05/2015 Hiệu lực thi hành 01/3/2015 (Hướng dẫn thi hành BLLĐ 2012)</td></tr> <tr> <td><i>Điều 3. Nội dung chủ yếu của HDLĐ</i> <i>3. Công việc và địa điểm làm việc được quy định như sau:</i> <i>a) Công việc: những công việc mà NLĐ phải thực hiện;</i></td><td><i>Điều 4. Nội dung HDLĐ</i> <i>3. Công việc và địa điểm làm việc được quy định như sau:</i> <i>a) Công việc: Công việc mà NLĐ phải thực hiện;</i></td></tr> </table>	Thông tư 10/2020 Hiệu lực thi hành 01/1/2021 (Hướng dẫn thi hành BLLĐ 2019)	Nghị định 05/2015 Hiệu lực thi hành 01/3/2015 (Hướng dẫn thi hành BLLĐ 2012)	<i>Điều 3. Nội dung chủ yếu của HDLĐ</i> <i>3. Công việc và địa điểm làm việc được quy định như sau:</i> <i>a) Công việc: những công việc mà NLĐ phải thực hiện;</i>	<i>Điều 4. Nội dung HDLĐ</i> <i>3. Công việc và địa điểm làm việc được quy định như sau:</i> <i>a) Công việc: Công việc mà NLĐ phải thực hiện;</i>			Minh Nguyệt
Thông tư 10/2020 Hiệu lực thi hành 01/1/2021 (Hướng dẫn thi hành BLLĐ 2019)	Nghị định 05/2015 Hiệu lực thi hành 01/3/2015 (Hướng dẫn thi hành BLLĐ 2012)											
<i>Điều 3. Nội dung chủ yếu của HDLĐ</i> <i>3. Công việc và địa điểm làm việc được quy định như sau:</i> <i>a) Công việc: những công việc mà NLĐ phải thực hiện;</i>	<i>Điều 4. Nội dung HDLĐ</i> <i>3. Công việc và địa điểm làm việc được quy định như sau:</i> <i>a) Công việc: Công việc mà NLĐ phải thực hiện;</i>											

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>b) Địa điểm làm việc của NLĐ: địa điểm, phạm vi NLĐ làm công việc theo thỏa thuận; trường hợp NLĐ làm việc có tính chất thường xuyên ở nhiều địa điểm khác nhau thì ghi đầy đủ các địa điểm đó.</p> <p>b) Địa điểm làm việc của NLĐ: Phạm vi, địa điểm NLĐ làm công việc đã thỏa thuận; trường hợp NLĐ làm việc ở nhiều địa điểm khác nhau thì ghi các địa điểm chính NLĐ làm việc.</p> <p>Theo đó, BLLĐ 2019 đã có bổ sung rất tích cực đối với trường hợp mà NLĐ có thể làm việc ở nhiều địa điểm khác nhau thì buộc NSDLĐ phải ghi “đầy đủ các địa điểm mà NLĐ thường xuyên làm việc” trong HDLĐ. Điều này tránh việc Doanh nghiệp /NSDLĐ “lạm dụng” để tùy tiện điều chuyển NLĐ đến nhiều địa điểm làm việc khác nhau...gây khó khăn và ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ trong quá trình làm việc.</p> <p>2/ Với quy định trên thì Doanh nghiệp /NSDLĐ cần cẩn trọng hơn khi thay đổi địa điểm làm việc của NLĐ để tránh các rủi ro pháp lý tiềm ẩn sau này vì NSDLĐ có thể bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động...được quy định tại Khoản 2 và Khoản 5 Điều 11 của Nghị định 12/2022/NĐ-CP:</p> <p><i>Điều 11. Ví phạm quy định về thực hiện HDLĐ</i></p> <p><i>2. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi sau đây:</i></p> <p><i>a) Bố trí NLĐ làm việc ở địa điểm khác với địa điểm làm việc đã thỏa thuận trong HDLĐ, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động;</i></p> <p><i>[...]</i></p> <p><i>5. Biện pháp khắc phục hậu quả</i></p> <p><i>a) Buộc NSDLĐ bố trí NLĐ làm việc ở địa điểm đã thỏa thuận trong HDLĐ khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này;</i></p>		
54	* Câu 54. TƯ VẤN VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI VÀ CHI TRẢ TRỢ CẤP THÔI VIỆC	Nguyen Tuyen	04/12/2023	<p>An Nhan là thành viên Ban Tư vấn, xin được trả lời các câu hỏi của bạn như dưới đây (chữ màu xanh hoặc chữ nghiêng)</p> <p>Liên quan đến lao động cao tuổi và chi trả Trợ cấp thôi việc (TCTV) đối với trường hợp Người lao động (NLĐ) đã đủ tuổi hưu, mình muốn tư vấn cho các trường hợp sau:</p> <p>Theo Điều 46, Luật lao động 2019 về chi trả Trợ cấp thôi việc: Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật này thì 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 lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.</p> <p>"Điều 169. Tuổi nghỉ hưu: NLĐ 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.</p>			An Nhan

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
				<p>1. Trường hợp 1: NLĐ đã đủ tuổi nghỉ hưu và thời gian đóng BHXH trên 20 năm, vẫn còn làm việc tại công ty có HDLĐ không xác định thời hạn và vẫn tiếp tục tham gia BHXH (chưa hưởng lương hưu), nếu NLĐ nghỉ việc thì công ty có chi trả TCTV nếu xảy ra 2 tình huống dưới đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. NLĐ tự nguyện nộp đơn xin nghỉ việc → HDLĐ chấm dứt theo khoản 9, Điều 34 BLLĐ 2019 b. Công ty thỏa thuận NLĐ nghỉ việc → HDLĐ chấm dứt theo khoản 10, Điều 34 BLLĐ 2019 <p>TCTV được quy định chi tiết tại Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP như sau:</p> <p>“<i>Điều 8. Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm</i></p> <p><i>1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động đối với người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật Lao động, trừ các trường hợp sau:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) Người lao động đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật Lao động và pháp luật về bảo hiểm xã hội;</i> <i>b) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động. Trường hợp được coi là có lý do chính đáng theo quy định tại khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động.”</i> <p>Theo đó, hai tình huống chấm dứt HDLĐ (a) và (b) nêu trên theo khoản 9 và khoản 10, Điều 34, sẽ được chi trả TCTV nếu không nằm trong các trường hợp loại trừ.</p> <p>Xét về trường hợp loại trừ khi NLĐ “đủ điều kiện hưởng lương hưu”, theo Điều 169 BLLĐ, để hưởng lương hưu có hai điều kiện:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Đủ tuổi nghỉ hưu, và ii) Bảo đảm điều kiện về thời gian đóng BHXH theo quy định của pháp luật BHXH. <p>Trong trường hợp (1) này, NLĐ dù chưa hưởng lương hưu nhưng đã đủ điều kiện hưởng lương hưu, nên nằm trong các trường hợp bị loại trừ chi trả TCTV, do vậy NSDLĐ không có trách nhiệm chi trả TCTV.</p> <p>2. Trường hợp 2: NLĐ đã đủ tuổi hưu và thời gian đóng BHXH dưới 20 năm, thi khi nghỉ việc theo 2 tình huống (a) & (b) trên, công ty có trả TCTV cho NLĐ.</p> <p>Trong điều kiện lao động bình thường, ở trường hợp này, NLĐ chưa đảm bảo điều kiện (ii) – điều kiện về thời gian đóng BHXH nên không đủ điều kiện hưởng lương hưu, do vậy không nằm trong trường hợp bị loại trừ chi trả TCTV, NSDLĐ có trách nhiệm chi trả TCTV cho NLĐ.</p> <p>3. Trường hợp 3: Công ty có quyền đơn phương chấm dứt HDLĐ không, trong trường hợp NLĐ có HDLĐ không xác định thời hạn khi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. NLĐ vừa đủ tuổi nghỉ hưu và tham gia BHXH trên 20 năm, b. NLĐ quá tuổi nghỉ hưu và tham gia BHXH trên 20 năm <p>Theo An Nghiên hiếu, đây là HDLĐ không xác định thời hạn đã được giao kết từ trước, khi NLĐ chưa đến tuổi nghỉ hưu.</p> <p>Khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu, ngay cả trong trường hợp NLĐ chưa có đủ thời gian đóng BHXH để hưởng lương hưu, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HDLĐ như quy định tại khoản 1.đ, Điều 36 BLLĐ 2019. Việc chấm dứt HDLĐ cần tuân thủ thời gian báo trước như được quy định tại khoản 2, Điều 36 cùng bộ luật.</p>				

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				"vừa đủ" hoặc "quá" tuổi nghỉ hưu đều được coi là "đủ" tuổi nghỉ hưu. Pháp luật lao động hiện nay chưa có quy định cụ thể nào cho trường hợp chấm dứt HDLĐ khi NLĐ "quá" tuổi nghỉ hưu. Theo Điều 35 và Điều 36 BLLĐ, cả NLĐ và NSDLĐ đều có quyền đơn phương chấm dứt HDLĐ khi NLĐ đủ tuổi hưu. Khi NLĐ đơn phương chấm dứt HDLĐ do đủ tuổi hưu, NLĐ không phải tuân thủ thời gian báo trước. Trong cả 2 tình huống (a) và (b), theo An Nhiên, Công ty đều có quyền đơn phương chấm dứt HDLĐ			
55	* Câu 55. NHỎ TƯ VẤN VỀ VIỆC THAY ĐỔI CHẾ ĐỘ CHI TRẢ THƯỞNG	Phan Thi Thuy Duong	24/06/2024	<p>Tình hình thực tế của Công ty em như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Công ty có quy định liên quan đến chi trả thưởng, trong đó gồm thường Tết (tháng lương thứ 13) và thường thành tích. Về 2 loại thường này trong quy định công ty có nêu rõ đối tượng, công thức tính thường, thời điểm chi trả... 1 cách cụ thể. + Thường Tết thì cơ bản là 1 tháng lương cơ bản, nhân với tỷ lệ đã làm của nhân viên trong năm Dương lịch. + Thường thành tích thì phụ thuộc hệ số chi trả thường (theo kết quả đánh giá thành tích), tỉ lệ đã làm trong khoảng thời gian đánh giá... Trong hợp đồng lao động với nhân viên thì có ghi: "Tiền thưởng: Theo chính sách Công ty". Hiện tại, do kinh tế khó khăn, bên em cần nhắc cắt/giảm thưởng (kiểu như thường Tết không phải cơ bản là 1 tháng lương nữa mà có thể chỉ còn 1 nửa hoặc không còn...). Bên em băn khoăn về việc cần làm thủ tục gì để việc cắt giảm thưởng không vi phạm Luật. Liệu có phải nhận được sự đồng ý từ nhân viên/ tổ chức đại diện nhân viên tại công ty thì mới được cắt giảm hay không? Theo em tìm hiểu thì công ty chỉ phải tham khảo ý kiến chứ không phải cần người lao động đồng ý mới được triển khai. <p>Công ty cần làm theo quy trình dưới:</p> <ol style="list-style-type: none"> Công ty tự sửa quy chế thường (Trong đó không ghi rõ mức thường 1 tháng như trước mà đề cập nội dung kiểu như là sẽ "căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao 	<p>Theo Điều 104.2 BLLĐ 2019, quy chế thường (i) do người sử dụng lao động quyết định (ii) công bố công khai tại nơi làm việc (iii) sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (TCĐDNLĐ).</p> <p>Bên cạnh đó, theo Điều 63.2.(c) của Bộ luật Lao động 2019 và Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, khi có vụ việc về quy chế thường, NSDLĐ tổ chức đối thoại tại nơi làm việc để tham khảo ý kiến của người lao động.</p> <p>Căn cứ vào các quy định trên, khi sửa đổi quy chế thường, NSDLĐ không cần phải nhận được sự đồng ý nhưng phải trao đổi, lấy ý kiến của NLĐ thông qua tổ chức đối thoại tại nơi làm việc.</p> <p>Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, đặc biệt là tổ chức đối thoại khi có vụ việc được quy định tại Điều 37, 38, 39 và 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.</p> <p>Bạn có thể tham khảo "Quy trình đối thoại tại nơi làm việc" – đính kèm, được luật sư Dương Tiếng Thu chia sẻ trên group trước đây, tổng hợp các quy định nói trên đầy đủ và dễ懂.</p> <p>Lưu ý, căn cứ vào Điều 37.1 cùng nghị định, ở những nơi làm việc chưa có Công đoàn, chưa có TCĐDNLĐ, hoặc có NLĐ chưa tham gia các tổ chức này, thì NSDLĐ có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ, tạo điều kiện để NLĐ tự lựa chọn thành viên đại diện cho họ, tạo nên các nhóm đại diện đối thoại của người lao động để tham gia đối thoại với NSDLĐ. Số lượng thành viên đại diện NLĐ tham gia đối thoại được quy định tại Điều 38 cùng nghị định.</p> <p>Về quy trình sửa đổi quy chế thường bạn đề ra ở trên, An Nhiên có ý kiến:</p> <p>1. Mức thưởng: khác với thường thành tích/hiệu suất (performance bonus) vốn dựa vào kết quả công việc của nhân viên và kết quả hoạt động của doanh nghiệp, tiền thường Tết thường không lớn và chủ yếu nhằm thay lời cảm ơn của DN gửi đến Nhân viên nhân dịp Tết cổ truyền, sau một năm nỗ lực. Do vậy, theo An Nhiên, mức thường Tết có thể thay đổi theo tình hình SXKD của doanh nghiệp, nhưng không nên gắn liền</p>	 1.1.16. Quy trình đối thoại tại nơi làm việc	An Nhien

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>động và sẽ có quyết định riêng mức thưởng hàng năm”...)</p> <p>2. Công ty tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ về quy chế đó (Sẽ gửi mail cho Hiệp hội nhân viên, nhờ họ phản hồi ý kiến về nội dung quy định thưởng -> cân nhắc việc có sửa theo ý kiến đó hay không)</p> <p>3. Công ty chốt nội dung cuối cùng -> ký tá quy định</p> <p>4. Công ty công bố công khai quy định tại nơi làm việc (gửi mail thông báo đính kèm file ký tá cho toàn nhân viên qua email công ty)</p> <p>Nhờ các anh chị tư vấn giúp em xem cách hiểu của em có đúng không, và làm theo quy trình như trên có cần thay đổi/ chú ý điểm gì không ạ?</p>	<p>thưởng này với kết quả công việc của Nhân viên. Mặt khác, việc thực hiện sẽ phức tạp hơn do phải tiến hành đánh giá thành tích/hiệu suất nhân viên kịp thời để có kết quả cho việc tính tiền thưởng này.</p> <p>2. Quy trình: bạn theo quy trình quy định tại Nghị định 145, cụ thể tại Điều 41.1 như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm gửi văn bản kèm theo nội dung cần tham khảo, trao đổi ý kiến đến các thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người lao động; b) Các thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người lao động có trách nhiệm tổ chức lấy ý kiến người lao động do mình đại diện và tổng hợp thành văn bản của từng tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động để gửi tới người sử dụng lao động; trường hợp nội dung đối thoại liên quan đến quyền, lợi ích của lao động nữ thì cần bao gồm lấy ý kiến của họ; c) Căn cứ ý kiến của các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động, người sử dụng lao động tổ chức đối thoại để thảo luận, trao đổi ý kiến, tham vấn, chia sẻ thông tin về những nội dung người sử dụng lao động đưa ra; d) Số lượng, thành phần tham gia, thời gian, địa điểm tổ chức đối thoại do hai bên xác định theo quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc; đ) Diễn biến đối thoại phải được ghi thành biên bản và có chữ ký của đại diện các bên tham gia đối thoại theo quy định tại khoản 4 Điều 39 Nghị định này; e) Chậm nhất 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại, người sử dụng lao động có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; tổ chức đại diện người lao động (nếu có), nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) phổ biến những nội dung chính của đối thoại đến người lao động là thành viên. 		
56	<p>*</p> <p>Câu 56. NHỎ TƯ VẤN VỀ VIỆC ĐIỀU CHUYỂN NHÂN SỰ</p>	Tran Diep Anh	30/06/2024	<p>Mình đang nghiên cứu lựa chọn phương án để giải quyết tình huống điều chuyển nhân sự trong Tập đoàn và rất mong anh chị hỗ trợ tư vấn thêm.</p> <p>Tình huống như sau:</p> <p>Do nhu cầu sử dụng lao động, Tập đoàn cần điều chuyển ông A từ đơn vị thành viên số 1 (ĐVTN 1) sang ĐVTN 2. Hai ĐVTN này là 2 công ty độc lập, không có quan hệ sở hữu vốn hay liên danh liên kết với nhau.</p> <p>Ông A yêu cầu các chế độ đãi ngộ, lương thường phúc lợi của mình không được thấp hơn mức hiện hưởng khi sang ĐVTN 2. Tuy</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>nhiên, mặt bằng thu nhập và chính sách phúc lợi của các ĐVTV có sự khác biệt khá lớn. Thu nhập của ông A cao hơn cả thu nhập của TGĐ ĐVTV 2 và phá vỡ mặt bằng thu nhập chung của ĐVTV 2. Do đó, ĐVTV 2 đề nghị ông A chấp nhận tách thu nhập làm 2 khoản, một khoản là mức lương ký trên HDLĐ, khoản còn lại sẽ chi ngoài, vẫn đảm bảo thu nhập như ông A mong muốn nhưng không thể hiện toàn bộ thu nhập trên HDLĐ. Ông A không đồng ý với đề nghị đó.</p> <p>Trong các tháng tiếp theo, ông A làm việc cho ĐVTV 2 nhưng chưa ký HDLĐ, toàn bộ thu nhập của ông A vẫn được chi từ ĐVTV 1. HDLĐ tại ĐVTV 1 vẫn chưa được thanh lý mặc dù ông A không còn làm công việc tại ĐVTV 1. Sau đó, ĐVTV 1 yêu cầu ông A ký Biên bản thanh lý HDLĐ với mình. Còn ĐVTV 2 cũng không đồng ý ký HDLĐ với mức lương hiện hưởng của ông A, yêu cầu ông A chấp nhận đề nghị là tách thu nhập thành 2 khoản như đã nói ở trên. Nếu ông A không đồng ý thì ĐVTV 2 sẽ không ký hợp đồng và chấm dứt công việc với ông A.</p> <p>Trong tình huống này, cần phải thực hiện các thủ tục gì đảm bảo điều chuyển đúng luật và các giải pháp để hài hoà cả 3 bên?</p>			
57	* Câu 57. QUYẾT ĐỊNH TĂNG MỨC LUƠNG ĐÓNG BHXH, BHYT VÀ BHTN KÈ TỪ NGÀY 01/07/2024	Pham Ngoc Tuyen	30/06/ 2024	Theo Kết luận 83-KL/TW 2024 thì mức lương cơ sở và mức lương tối thiểu vùng sẽ tăng từ 01/07/2024. Như vậy, mức lương đóng BHXH tối đa cũng sẽ thay đổi. Anh/chị có thể cho e tham khảo Quyết định chính thức từ BHXH về việc này để áp dụng tính lương không a?			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
58	* Câu 58. CÔNG VĂN VỀ TĂNG LUƠNG CƠ SỞ TỪ 1.7.2024	Tram Kieu	29/06/2024	Các anh/chị/em cho mình hỏi có công văn về tăng lương cơ sở chưa ạ?			
59	* Câu 59. CẬP NHẬT CCCD CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG	Trâm Anh Nguyen	08/04/2024	Hiện nay công ty em nhiều người còn dùng CMND, không biết có quy định nào để HR collect người lao động nộp CCCD không ạ? Và nếu nộp thì nộp bản sao y công chứng hay là phOTo?			
60	* Câu 60. TẠM ỦNG TIỀN LUƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO THỎA THUẬN	Tho Trinh Thi	13/06/2023	<p>Bên công ty mình đang xem xét về việc tạm ứng trước vài tháng lương để hỗ trợ cho nhân viên trong một số trường hợp đặc biệt theo thỏa thuận và sẽ khấu trừ khoản tạm ứng này vào các tháng tiếp theo.</p> <p>Tuy nhiên, khi mình tham khảo bộ luật lao động năm 2019 thì đang lần cần tại khoản 1, điều 102. Theo đó, mình hiểu là công ty chỉ được phép khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật này. Như vậy, tức là công ty không được phép khấu trừ lương của nhân viên do đã tạm ứng trước mà người lao động sẽ phải trả lại toàn bộ số tiền đã ứng trong 1 khoảng thời gian theo như thỏa thuận.</p> <p>Không biết mình hiểu như vậy có đúng không, nhờ anh chị tư vấn giúp.</p> <p>Điều 101. Tạm ứng tiền lương</p> <ol style="list-style-type: none"> Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thỏa thuận và không bị tính lãi. Người sử dụng lao động phải cho người lao động tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để 	<p>Về việc khấu trừ này, theo góc độ cá nhân và mình đang áp dụng tại công ty hiện tại, thì việc tạm ứng lương để nhân viên lo việc cá nhân sẽ thể hiện qua một văn bản thỏa thuận giữa đôi bên, trong đó để cập người lao động hoàn trả tạm ứng khi đến hạn. Để thuận tiện cho việc thanh toán, người lao động đồng ý cấn trừ lương hàng tháng (đương nhiên tỷ lệ không vượt quá 30% vì đây là cơ sở tối thiểu tham khảo từ luật).</p> <p>Còn về trường hợp D102 thì P đang hiểu là trường hợp hiện nhiên xảy ra (nếu hư hỏng tài sản, xác định được lỗi) thì cho dù không có thỏa thuận riêng, công ty vẫn có quyền khấu trừ lương theo luật nêu.</p> <p>Theo như thông tin mà chị cung cấp, Lạc Duy hiểu rằng công ty chị đang muốn tạm ứng tiền lương cho người lao động trong một số trường hợp đặc biệt theo thỏa thuận và dự định sẽ khấu trừ khoản tạm ứng này vào tiền lương các tháng tiếp theo. Hiện tại, chị đang có thắc mắc rằng việc công ty chị khấu trừ khoản tạm ứng vào tiền lương hàng tháng của người lao động có trái với quy định của pháp luật lao động hay không?</p> <p>Theo quy định của Bộ luật lao động 2019, người lao động được tạm ứng tiền lương trong các trường hợp sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> Người lao động được ứng lương theo thỏa thuận với người sử dụng lao động quy định tại khoản 1 Điều 101 Bộ luật lao động 2019. Người lao động được ứng lương trong thời gian tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01 tuần trở lên quy định tại khoản 2 Điều 101 Bộ luật lao động 2019. 		Phuong Nguyen

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và người lao động phải hoàn trả số tiền đã tạm ứng.</p> <p>Người lao động nhập ngũ theo quy định của Luật Nghĩa vụ quân sự thì không được tạm ứng tiền lương.</p> <p>3. Khi nghỉ hằng năm, người lao động được tạm ứng một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.</p> <p>Điều 102. Khấu trừ tiền lương</p> <p>1. Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật này.</p> <p>2. Người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình.</p> <p>3. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân.</p>	<p>- Người lao động được ứng lương trong thời gian nghỉ hằng năm quy định tại khoản 3 Điều 101 Bộ luật lao động 2019.</p> <p>- Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoản được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hàng tháng được tạm ứng tiền lương quy định tại khoản 3 Điều 97 Bộ luật lao động 2019.</p> <p>Theo đó, việc công ty chỉ tạm ứng tiền lương cho người lao động thuộc trường hợp tạm ứng tiền lương theo thỏa thuận quy định tại khoản 1 Điều 101 Bộ luật lao động 2019. Cụ thể, khoản 1 Điều 101 Bộ luật lao động 2019 quy định rằng: "Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thỏa thuận và không bị tính lãi." Qua đó, có thể hiểu rằng, đối với trường hợp tạm ứng tiền lương theo thỏa thuận, công ty chỉ và người lao động sẽ tự thỏa thuận với nhau về điều kiện ứng tiền lương như: điều kiện để được tạm ứng tiền lương, thời gian tạm ứng tiền lương, phương thức thanh toán tạm ứng,... Việc công ty chỉ muốn khấu trừ khoản tạm ứng vào tiền lương hàng tháng cho người lao động có thể được xem là phương thức thanh toán tạm ứng mà hai bên thỏa thuận.</p> <p>Tuy nhiên, về việc khấu trừ tiền lương của người lao động, khoản 1 Điều 102 Bộ luật lao động 2019 quy định: "Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật này." Theo đó, công ty chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động theo quy định về bồi thường thiệt hại tại Điều 129 Bộ luật lao động 2019. Như vậy, công ty chỉ không thể khấu trừ khoản tạm ứng tiền lương vào tiền lương hàng tháng của người lao động. Hành vi khấu trừ khoản tạm ứng tiền lương vào tiền lương hàng tháng của người lao động được xem là hành vi khấu trừ tiền lương của người lao động không đúng quy định của pháp luật.</p> <p>Theo quy định tại khoản 1 Điều 6, khoản 2, Điều 17 Nghị định 12/2022/NĐ-CP, công ty có hành vi khấu trừ tiền lương của người lao động không đúng quy định của pháp luật sẽ bị phạt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 1 người đến 10 người lao động. - Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động. 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>- Từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động.</p> <p>- Từ 60.000.000 đồng đến 80.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động.</p> <p>- Từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.</p> <p>Từ những phân tích nêu trên, để tránh rủi ro về mặt pháp lý, công ty chỉ không nên thực hiện việc khấu trừ khoản tạm ứng tiền lương vào tiền lương hàng tháng của người lao động. Thay vào đó, công ty chỉ có thể thỏa thuận với người lao động phương thức khác để thanh toán tiền lương tạm ứng, chẳng hạn như yêu cầu người lao động cam kết sẽ thanh toán tạm ứng vào ngày cố định của mỗi tháng.</p> <p>Trường hợp chị có bất kỳ câu hỏi nào thêm, chị vui lòng liên hệ trực tiếp với luật Lạc Duy theo thông tin bên dưới. Cảm ơn chị Thơ.</p>		
61	* Câu 61. TƯ VẤN CÁCH XÂY DỰNG KPIs NGÀNH IT OUTSOURCING	Ha Khuc Ngoc	15/06/2024	<p>Hiện tại e đang làm nhân sự trong ngành ito. Trước đây e có làm ngân hàng tài chính, đã có triển khai hệ thống BSC - KPIs.</p> <p>Hiện tại ceo và các line manager bên e muốn bộ phận nhân sự xây dựng hệ thống chỉ tiêu kpis cho team sản xuất gồm các bạn dev, test, pm, ba. Em đang bị vướng và thấy khó khi triển khai kpis cho các vị trí này vì đặc thù cv rất thiên về kỹ thuật.</p> <p>Kính mong ac có kinh nghiệm hỗ trợ e chia sẻ kinh nghiệm trong phần triển khai này dc k ah?</p>	<p>Bên anh có cơ duyên tư vấn hệ thống BSC & KPI cho cty IT outsource và khối IT cho một số công ty.</p> <p>Em có thể liên lạc anh để a hỗ trợ hướng dẫn một số kinh nghiệm mà bên anh đã triển khai cho KH để em tham khảo áp dụng nhé.</p> <p>Cơ bản triển khai BSC&KPI cho các vị trí IT sẽ rất phức tạp và khó vì nó liên quan tới các qui trình vận hành xoay quanh nó, không đơn giản như các biểu mẫu và mô tả mà mình nhìn thấy.</p> <p>Theo kinh nghiệm của anh, để xây dựng KPIs cho các vị trí đặc thù mà mình không có chuyên môn, cần đề xuất BLĐ công ty Lập Ban xây dựng chính sách/ xây dựng KPI, trong đó HR làm trưởng ban + Thư ký các tổ chuyên môn, sau đó add các key manager line chuyên môn đó làm tổ trưởng, HR cung cấp phương pháp và biểu mẫu để bộ phận chuyên môn đó fill dữ liệu vào, phân ra từ KPI/ chiến lược/ mục tiêu của Doanh nghiệp xuống KPI của phòng ban/ bộ phận/ team hay dự án, add thêm hệ số rủi ro, tránh tình trạng bộ phận nào cũng đạt KPI mà công ty lại không đạt.</p> <p>HR sẽ có vai trò là Quản trị dự án, điều phối để đảm bảo dự án đạt tiến độ và hiệu quả dự án, điều chỉnh để trình duyệt và ban hành.</p> <p>Việc xây dựng KPIs của bộ phận cũng là 1 KPI của lead bộ phận đó.</p>	Nguyen Cong Thuy	Trần Quang Vinh

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
		Hoang Thi Ha Li	18/06/ 2024	<p>Công ty em cũng là công ty IT và đang cần giải bài toán gần như công ty anh/chị Khúc Ngọc Hà ạ.</p> <p>Cho em hỏi có công ty anh/chị nào có phương pháp và biểu mẫu xây dựng KPI có thể chia sẻ được không ạ?</p>	<p>Setup KPI nói chung là khó và đặc thù ngành IT thì càng khó hơn nên Thanh nghĩ nếu chia sẻ kinh nghiệm một cách tổng thể thì khó áp dụng/triển khai vì phụ thuộc nhiều vào bối cảnh cũng như rào cản mà mỗi bên đang gặp.</p> <p>Cá nhân Thanh từng làm HR hơn 10 năm ở các công ty IT và cũng có kinh nghiệm tham gia triển khai phần này, ngoài ra Thanh cũng từng tư vấn xây dựng KPIs cho một số đơn vị IT quy mô dưới 100 HCs nên cũng có một ít kinh nghiệm.</p> <p>Vậy nên nếu 2 chị quan tâm có thể liên hệ Thanh theo thông tin bên dưới chữ ký email (+84 98 600 1010) để trao đổi thêm, xem Thanh có hỗ trợ được gì thêm cho mình không nhé.</p>		Trần Vũ Thanh
62	* Câu 62. QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI CÔNG TY CẮT GIẢM NHÂN SỰ	Uyen Phuong Thai Ngo	08/10/ 2018	<p>Hiện tại công ty P đang Tổ chức lại lao động (sắp xếp lại lao động nhằm tăng hiệu quả, năng suất lao động, thay đổi công nghệ, quy trình làm việc..) do vay co rat nhieu anh chi cua mOT so phong ban se cho nghi va thuong luong de boi thuong.</p> <p>VD: 1 chi con 2 nam nua den tuoi huu, chi ay yeu cau cty phai boi thuong nhu sau</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Luong: tra full luong cho 2 nam 2. luong Thang 13: tra full 3. Bonus: tra full 4. Health care: van tham gia den tuoi huu 5. Cac loại Benefits in kinds: full 6. BHXH: phai dong full cho 2 nam 	<p>Theo thông tin của bạn thì MN nghĩ đến 2 hướng, MN xin phân tích về căn cứ pháp lý và tính khả thi của từng trường hợp như sau:</p> <p>1/ Hướng thứ nhất - Công ty thay đổi cơ cấu, công nghệ làm ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động:</p> <p>Căn cứ pháp lý:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Điều 44.1 của BLLĐ * Điều 13.1 của Nghị định 05/2015 (về lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ) * Điều 49 của BLLĐ (về trả trợ cấp mất việc làm) <p>Vì Công ty bạn đang “sắp xếp lại lao động, thay đổi công nghệ...” thì MN nghĩ thuộc trường hợp của Điều 44 BLLĐ vì việc sắp xếp, tinh giảm nhân sự sẽ làm nhiều người LĐ phải mất việc.</p> <p>Điều 44. Nghĩa vụ của người(SDLĐ) trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế</p> <p>1. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người LĐ, thì người SDLĐ có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng LĐ theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người LĐ để tiếp tục sử dụng.</p> <p>Trong trường hợp người SDLĐ không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người LĐ thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người LĐ theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.”</p> <p>(Nguyệt: Các ACE xem thêm chi tiết về Phương án sử dụng LĐ tại Điều 46 BLLĐ + Điều kiện hưởng và cách tính toán Trợ cấp mất việc làm tại Điều 49 BLLĐ và Điều 14 Nghị định 05/2015)</p> <p>2/ Hướng thứ hai - Người SDLĐ và người LĐ thương lượng để cùng “Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ” theo Điều 36.3 BLLĐ</p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Với một trường hợp thí dụ của Cty Phương thì mình hiểu là bên bạn đang theo hướng thương lượng bồi thường theo các điều kiện mà người LD yêu cầu. Tuy nhiên, MN thấy các yêu cầu của người LD này không hợp lý và không có cơ sở, chưa kể có thể dẫn đến các rủi ro pháp lý cho Công ty bạn.</p> <p><i>Trường hợp 1 nhân viên còn 2 năm nữa đến tuổi nghỉ hưu và yêu cầu Công ty phải bồi thường như sau:</i></p> <p>ĐIỀU KIỆN BỒI THƯỜNG:</p> <p>1. Lương:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Người LD yêu cầu: trả full lương cho 2 năm + Ý kiến của Nguyệt: Không có căn cứ pháp lý khi Cty phải trả full lương cho 2 năm (tức là thêm 24 tháng lương) khi đã chấm dứt HDLĐ <p>2. Lương Tháng 13:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Người LD yêu cầu: trả full + Ý kiến của Nguyệt: Cty có thể trả full khi chấm dứt HDLĐ (theo Quy chế Cty) <p>3. Bonus</p> <ul style="list-style-type: none"> + Người LD yêu cầu: trả full + Ý kiến của Nguyệt: Cty có thể trả full khi chấm dứt HDLĐ (theo Quy chế Cty) <p>4. Health care</p> <ul style="list-style-type: none"> + Người LD yêu cầu: vẫn tham gia đến tuổi hưu + Ý kiến của Nguyệt: Cty có thể thực hiện việc chi một khoản tiền xem như phúc lợi/benefit cho người LD khi mua cho người LD này một gói BH Health care cá nhân trong 2 năm sau khi chấm dứt HDLĐ (có Bảng cam kết) <p>5. Các loại Benefits in kinds</p> <ul style="list-style-type: none"> + Người LD yêu cầu: trả full + Ý kiến của Nguyệt: Cty có thể trả full khi chấm dứt HDLĐ (theo Quy chế Cty) <p>6. BHXH</p> <ul style="list-style-type: none"> + Người LD yêu cầu: phải đóng full cho 2 năm + Ý kiến của Nguyệt: Không có căn cứ pháp lý và không thể thực hiện được vì với quy định của BHXH thì làm sao Cty có thể tiếp tục đóng BHXH 2 năm sau khi đã chấm dứt HDLĐ và chốt sổ BHXH cho nhân viên này? <p>Ý kiến cá nhân của mình theo các phân tích trên đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Công ty Phương nên theo hướng thứ nhất vì có cơ sở pháp lý vững chắc hơn (tức theo Điều 44 BLLĐ) vì mình hiểu là Cty bạn đang “thay đổi cơ cấu, công nghệ” ảnh hưởng đến NHIỀU người LD phải mất việc. Hơn nữa, giải quyết quyền lợi về “Trợ cấp mất việc làm” theo Điều 49 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>BLLĐ sẽ rõ ràng, minh bạch và thống nhất cho tất cả các nhóm người LĐ bị mất việc.</p> <p>* Nếu Công ty Phương theo hướng thứ hai (hai bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ theo Điều 36.3 BLLĐ) thì chỉ nên trong trường hợp ánh hưởng đến MỘT người LĐ phải mất việc thì việc thương lượng bồi thường sẽ khác thi hơn. Tuy nhiên, với yêu cầu của người LĐ trong email bạn thì MN thấy họ yêu cầu quyền lợi “quá đáng” nên Công ty bạn cũng nên consider về ngân sách khi áp dụng theo cách này (chi phí bồi thường có thể sẽ cao hơn rất nhiều so với hướng thứ nhất vì trả “TC mất việc làm” một năm chỉ một tháng lương).</p>		
	Ngo Thi Kim Phuong		22/10/2018	<p>Liên quan đến chủ đề này Em còn một số vấn đề chưa rõ mong Chị Nguyệt và anh/chị em vui lòng tư vấn giúp: (phân chữ đậm là cách hiểu của em)</p> <p>- Người lao động có thời gian làm việc thực tế 12 tháng trở lên và thời gian hưởng trợ cấp mất việc làm là 0 năm 0 tháng (do người lao động vào làm việc sau ngày 01/01/2009 và đã tham gia BHTN từ ngày 01/01/2009 đến khi mất việc làm)=> Người lao động không được trợ cấp mất việc làm do đã tham gia BHTN</p> <p>- Người lao động có thời gian làm việc thực tế 12 tháng trở lên và thời gian hưởng trợ cấp mất việc làm là 0 năm dưới 01 tháng (Sau khi trừ thời gian tham gia BHTN) → Người lao động không được trợ cấp mất việc làm do đã tham gia BHTN</p> <p>- Người lao động có thời gian làm việc thực tế 12 tháng trở lên và thời gian hưởng trợ cấp mất việc làm là 0 năm dưới 06 tháng (Sau khi trừ thời gian tham gia BHTN) → Người lao động được trợ cấp mất việc làm 02 tháng</p> <p>- Người lao động có thời gian làm việc thực tế 12 tháng trở lên và thời gian hưởng trợ cấp mất việc làm là 0 năm dưới 10 tháng (Sau khi trừ thời gian tham gia BHTN) → Người lao động được trợ cấp mất việc làm 02 tháng lương</p>	<p>Đề tài Trợ cấp mất việc làm đã được trao đổi trên diễn đàn VNHR và hầu như các ACE đều muốn làm rõ về việc chi trả TC mất việc làm theo Điều 49.1 BLLĐ “mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương”, như vậy trường hợp nào sẽ chi trả ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương?</p> <p>Do đó, để trả lời cho 4 case của bạn thì MN xin trả lời theo nguyên tắc chung như sau nhé:</p> <p>Căn cứ pháp lý:</p> <p>1/ Điều 44 và Điều 45 của BLLĐ (quy định các trường hợp về việc chi trả TC mất việc làm)</p> <p>2/ Điều 49.1 của BLLĐ và Điều 14.2 của Nghị định 05/2015 (quy định điều kiện hưởng TC mất việc làm là người LĐ phải “làm việc thường xuyên cho người SSDLĐ từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm”)</p> <p>3/ Điều 14.3.a của Nghị định 05/2015 (quy định chi tiết về “Thời gian làm việc thực tế” của người LĐ là thời gian nào, thí dụ như thời gian thử việc, học nghề, tập nghề, thời gian nghỉ thai sản...)</p> <p>4/ Điều 49.2 của BLLĐ và Điều 14.3 của Nghị định 05/2015 (quy định về công thức tính Thời gian làm việc để tính TC mất việc làm)</p> <p>Tóm tắt công thức tính:</p> <p>* Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm = [Tổng thời gian người LĐ làm việc thực tế] trừ đi [Thời gian người LĐ đã tham gia BH Thất nghiệp & Thời gian đã được chi trả TC thời việc]</p> <p>Ngoài ra, đối với TC mất việc làm thì có hai quy định đặc biệt như sau:</p> <p>5/ Điều 14.4.a của Nghị định 05/2015/NĐ-CP</p> <p>“4. Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm trong một số trường hợp đặc biệt được quy định như sau:</p>	Minh Nguyệt	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>a) Trường hợp người LĐ có thời gian làm việc thực tế cho người SSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm ít hơn 18 tháng thì người SSDLĐ có trách nhiệm chi trả trợ cấp mất việc làm cho người LĐ ít nhất bằng 02 tháng tiền lương;"</p> <p>6/ Điều 8.4 của Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH "Điều 8. Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm 4. Trường hợp người LĐ có thời gian làm việc thực tế cho người SSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm dưới 18 tháng thì trợ cấp mất việc làm của người LĐ ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.</p> <p>Ví dụ 2: Ông Nguyễn Văn C làm việc tại công ty D từ ngày 01 tháng 9 năm 2007, đến ngày 31 tháng 12 năm 2015, do thay đổi công nghệ sản xuất Công ty không thể bố trí được việc làm cho ông C và phải chấm dứt HDLĐ. Ông C được người SSDLĐ đóng bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01 tháng 01 năm 2009 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2015 (07 năm). Tiền lương bình quân theo Khoản 1 Điều này trước ông C mất việc làm là 4.500.000 đồng/tháng. Trợ cấp mất việc làm đối với ông C được tính như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là: 08 năm 04 tháng - 07 năm = 01 năm 04 tháng (16 tháng). - Số tiền Công ty D chi trả trợ cấp mất việc làm cho ông C ít nhất bằng 02 tháng tiền lương ($4.500.000 \text{ đồng/tháng} \times 2 = 9.000.000 \text{ đồng}$)." <p>Như vậy tham chiếu Điều 14.4.a Nghị định 05/2015 và Điều 8.4 Thông tư 47/2015 ở trên thi minh có thể kết luận như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm = [Tổng thời gian người LĐ làm việc thực tế] trừ đi [Thời gian người LĐ đã tham gia BH TNghiệp & Thời gian đã được chi trả TC thôi việc] * Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm cứ ít hơn 18 tháng (tức là từ 0 tháng đến dưới 18 tháng) thì đều được chi trả trợ cấp mất việc làm ít nhất bằng 02 tháng tiền lương. <p>Điều này cũng đã được Cán bộ Sở xác nhận tại "Hội Nghị Đổi thoại" Lần 157 giữa Doanh nghiệp và Sở LĐ-TBXH Thành phố HCM (DOLISA HCM vào ngày thứ tư 24/11/2016 mà MN có tham dự).</p> <p>Lúc đó, MN cũng xin được Công văn 24279 của Sở LĐ-TBXH TP. HCM ngày 28/09/2016 xác nhận việc chi trả TC mất việc làm đều theo hướng có lợi nhất cho người LĐ như trên. ACE xem tại trang 3 và 4 (đính kèm CV đê ACE tham khảo).</p>		
		23/10/2018	Chị cho Phượng hỏi trường hợp cụ thể vào sau ngày 01/01/2009 và tham gia BHTN toàn	Như qua trao đổi tại email trước, điều kiện để chi trả TC mất việc làm là:			Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
		Ngo Thi Kim Phuong		<p>thời gian này có được chi trả trợ cấp mất việc làm là 02 tháng lương không ?</p> <p>Vì Điều 49.1 của BLLĐ và Điều 14.2 của Nghị định 05/2015 (quy định điều kiện hưởng TC mất việc làm là người LĐ phải “làm việc thường xuyên cho người SDLĐ từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm”)</p> <p>Nhưng điều 49.2 BLLĐ cũng quy định thời gian tính trợ cấp mất việc là tổng thời gian người lao động làm việc thực tế cho Doang nghiệp trừ đi thời gian tham gia BHTN.</p> <p>Như vậy trường hợp trên thời gian hưởng trợ cấp mất việc làm =0</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Theo các lý do tại Điều 44 và Điều 45 của BLLĐ * Người LĐ phải làm việc thường xuyên cho người SDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên * Áp dụng tính chi trả TC mất việc làm theo “Công thức tính” (mà Công thức tính này tính theo “Thời gian làm việc thực tế” của người LĐ cho cả thời điểm trước hoặc sau 1/1/2009) <p>Theo đó:</p> <p>Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm = [Tổng thời gian người LĐ làm việc thực tế] trừ đi [Thời gian người LĐ đã tham gia BH TNghiệp & Thời gian đã được chi trả TC thôi việc]</p> <p>MN xin gọi “Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm” là HIỆU SÓ A</p> <p>Theo quy định tại Điều 14.4.a của ND 05/2015 và Điều 8.4 của TT 47/2015 thì nếu HIỆU SÓ A này ít hơn (hay dưới) 18 tháng thì phải chi trả TC mất việc làm cho người LĐ ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.</p> <p>Như vậy, nếu HIỆU SÓ A = 0 thì có chi trả TC mất việc làm là 02 tháng tiền lương hay không?</p> <p>1/ Đề tài này trước đây cũng đã được trao đổi trên diễn đàn VNHR, MN xin copy lại ý kiến của DOLISA Vũng tàu (theo email của Ms Thiên Ân) như sau: DOLISA ở Vũng Tàu đã xác nhận nếu người lao động đã làm việc đủ 12 tháng với người sử dụng lao động thì trợ cấp mất việc làm ít nhất là 2 tháng lương dù thời gian tính trợ cấp mất việc làm = 0 (có đóng BHTN đầy đủ), theo khoản 4a điều 14 của nghị định 05 và khoản 4, điều 8 của thông tư 47 (0 tháng đến dưới 18 tháng là điều “ít hơn 18 tháng” theo hướng dẫn).</p> <p>2/ Và sau đó, tại Hội Nghị Đổi thoại Lần 157 giữa DN và Sở LĐ-TBXH TP.HCM (DOLISA HCM) ngày 24/11/2016 thì MN cũng có hỏi Cán bộ DOLISA HCM thì vẫn được xác nhận là nếu HIỆU SÓ A = 0 thì phải chi trả TC mất việc làm bằng 02 tháng tiền lương.</p> <p>Như vậy, DOLISA Vũng tàu và DOLISA HCM đều thống nhất quan điểm theo hướng có lợi nhất cho người LĐ là trong trường hợp “Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm = 0” vẫn phải chi trả TC mất việc làm cho người LĐ ít nhất bằng 02 tháng tiền lương (hàm ý dù 0 tháng cũng là “ít hơn 18 tháng” theo hướng dẫn)</p> <p>Theo MN thấy thì “mất việc làm” là điều không ai mong muốn (cả người SDLĐ và nhất là người LĐ) nên việc giải thích của các DOLISA theo</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>hướng có lợi nhất cho người LD là hợp lý vì khi người LD đã làm việc từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm thì việc được TC mất việc làm 02 tháng tiền lương sẽ giúp hỗ trợ cho người LD trong thời gian tìm kiếm công việc mới.</p> <p>Mong nhận thêm thông tin và ý kiến chia sẻ thêm của các ACE cho trường hợp HIỆU SỐ A = 0 nhé.</p> <p>Theo email tư vấn về “Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm” thì Minh Nguyệt có nêu quan điểm của DOLISA Vũng tàu và DOLISA HCM đều thống nhất là khi “Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm” = 0 (gọi là Hiệu số A = 0) thì người SDLĐ vẫn phải chi trả TC mất việc làm cho người LD ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.</p> <p>Nhân tiện, MN có tìm được thông tin trên Báo DÂN TRÍ với đề tài này nêu đính kèm để ACE tham khảo, trong đó nội dung bài báo cũng cùng quan điểm là khi Hiệu số A = 0 thì người SDLĐ phải thực hiện chi trả TC mất việc làm cho người LD bằng 02 tháng tiền lương.</p> <p>Báo Dân Trí - Xác định thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm</p> <p>Người lao động có thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm ít hơn (dưới) 18 tháng thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động ít nhất bằng 2 tháng tiền lương.</p> <p><u>Ông Trần Minh (TPHCM) đề nghị được giải đáp vấn đề sau:</u></p> <p>“Một doanh nghiệp chuyển quyền quản lý và người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp cho công ty mẹ. Một số người lao động không muốn tiếp tục làm việc tại công ty mẹ, sẽ được trợ cấp mất việc làm.</p> <p>Theo quy định, người lao động có thời gian làm việc tính trợ cấp mất việc làm dưới 18 tháng sẽ được hưởng trợ cấp bằng 2 tháng lương. Tuy nhiên có trường hợp người lao động có thời gian làm việc thực tế cho doanh nghiệp đủ 12 tháng, nhưng do trù đi thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp đúng bằng thời gian làm việc thực tế, nên thời gian làm việc tính trợ cấp mất việc làm bằng 0. Ông Minh hỏi, trường hợp người lao động trên có được hưởng trợ cấp bằng 2 tháng tiền lương không?”</p> <p><u>Luật sư Trần Văn Toàn, Văn phòng luật sư Khánh Hưng - Đoàn luật sư Hà Nội trả lời ông Trần Minh như sau:</u></p> <p>Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ quy định, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc</p>			Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>làm do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã quy định tại Khoản 10, Điều 36; Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật Lao động.</p> <p>Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất 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 theo quy định của pháp luật và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.</p> <p>Trong đó:</p> <p>Thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: Thời gian người lao động đã làm việc cho người sử dụng lao động; thời gian thử việc, học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động; thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ theo quy định của Luật BHXH ; thời gian nghỉ hàng tuần theo Điều 110, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo các Điều 111, Điều 112, Điều 115 và Khoản 1, Điều 116 của Bộ luật Lao động; thời gian nghỉ để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn; thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động; thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc và thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trả lại làm việc do được cơ quan Nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội.</p> <p>Thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm: Thời gian người sử dụng lao động đã đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian người sử dụng lao động đã chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.</p> <p>Trợ cấp mất việc làm trong trường hợp đặc biệt</p> <p>Theo quy định tại Điều a, Khoản 4, Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP và hướng dẫn tại Khoản 4, Điều 8 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH , trường hợp người lao động có thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm ít hơn (dưới) 18 tháng thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động ít nhất bằng 2 tháng tiền lương.</p> <p><u>Ông Trần Minh hỏi, trường hợp người lao động có thời gian làm việc thực tế cho doanh nghiệp đủ 12 tháng, nhưng sau khi trừ đi thời gian đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bằng 12 tháng, nên thời gian làm việc tính</u></p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p><u>trợ cấp mất việc làm bằng 0, vậy họ có được chi trả trợ cấp mất việc làm không?</u></p> <p>Đây là trường hợp đặc biệt quy định tại Điểm a, Khoản 4, Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP và hướng dẫn tại Khoản 4, Điều 8 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH, áp dụng đối với người lao động đã có thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động đủ 12 tháng, nhưng thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm ít hơn (dưới) 18 tháng.</p> <p>Theo luật sư, khái niệm “thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm ít hơn (dưới) 18 tháng” tại quy định này được xác định từ 0 cho đến dưới 18 tháng, vì vậy người lao động đã có thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động đủ 12 tháng, nhưng sau khi trừ đi thời gian đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bằng 12 tháng, mà thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm bằng 0, thì doanh nghiệp thực hiện chi trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động bằng 2 tháng tiền lương là phù hợp quy định.</p> <p><i>Theo Chinhphu.VN (https://dantri.com.VN/viec-lam/xac-dinh-thoi-gian-lam-viec-de-tinh-tro-cap-mat-viec-lam-20181029072602971.htm)</i></p>		
	Thuy Nguyen	Thuy Nguyen	08/11/2023	Để mở rộng cho cùng chủ đề, em xin tham khảo thêm về thủ tục và quy trình cắt giảm nhân sự trong doanh nghiệp.	<p>Do cùng đề tài “cắt giảm lao động” nên bạn Thuy Nguyen có thể tham khảo thêm câu “Doanh nghiệp cho thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ” mà MN trả lời hôm nay cho bạn Phương Thanh luôn nhé.</p> <p>A/ CĂN CỨ PHÁP LÝ: (MN viết tắt BLLĐ, NLD, NSDLĐ...)</p> <p>Việc “cắt giảm lao động” (gọi phổ biến hơn cắt giảm nhân sự) được hiểu là các trường hợp mà NSDLĐ không thể giải quyết được việc làm mà phải cho NHIỀU NGƯỜI LAO ĐỘNG THÔI VIỆC dựa trên các căn cứ pháp lý sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - [BLLĐ 2019] Điều 42. Nghĩa vụ của NSDLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (MN: trường hợp này phổ biến nhất) - [BLLĐ 2019] Điều 43. Nghĩa vụ của NSDLĐ khi 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 - [BLLĐ 2019] Điều 47. Trợ cấp mất việc làm - [BLLĐ 2019] Điều 48. Trách nhiệm khi chấm dứt HDLĐ - [Nghị định 145/2020/NĐ-CP] Điều 8. Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm 	 CV 442-2019_Bo LDTBXH_TC mat viec I  CV 24279-2016-So LDTBXH_Tro cap mat	Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>B/ THỦ TỤC VÀ QUY TRÌNH CẮT GIẢM LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP</p> <p>1/ Về câu hỏi của bạn Thuy Nguyen xin tham khảo về thủ tục và quy trình cắt giảm lao động trong doanh nghiệp thì MN thấy tại các doanh nghiệp thì chủ yếu Bộ phận Nhân sự (phối hợp với Bộ phận Pháp chế, nếu có) sẽ dựa vào các cơ sở pháp lý trên để viết lên quy trình nên sẽ không có một mẫu chung thống nhất mà các doanh nghiệp sẽ linh hoạt trình bày miễn là tuân thủ đúng các quy định của Pháp luật lao động.</p> <p>2/ Ngoài ra, bạn Thuy Nguyen có thể tham khảo thêm hai Quyết định rất hữu ích về thủ tục và quy trình cắt giảm lao động (MN có trình bày trong email của bạn Phuong Thanh hôm nay) bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Quyết định 15233/QĐ-SLĐTBXH ngày 07/7/2023 về ban hành quy trình tiếp nhận thông báo cho thôi việc đối với người lao động trong trường hợp người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế” - <i>File đính kèm</i> - “Quyết định 1161/QĐ-UBND ngày 31/3/2023 về việc ủy quyền cho các sở, ngành, Ủy ban nhân dân các quận - huyện thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn của Ủy ban nhân dân thành phố” - <i>File đính kèm</i> <p>3/ Tuy nhiên, MN xin góp ý theo ý kiến cá nhân (chỉ mang tính tham khảo) về trình tự, thủ tục cắt giảm lao động sẽ qua các bước chính như sau:</p> <p>Bước 1: Xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động. [MN: theo Điều 44. Phương án sử dụng lao động] Trong phương án sử dụng lao động, NSDLĐ phải cung cấp các nội dung chủ yếu như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Số lượng và danh sách NLĐ tiếp tục được sử dụng, NLĐ được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, NLĐ được chuyển sang làm việc không trọn thời gian. - Số lượng và danh sách NLĐ nghỉ hưu. - Số lượng và danh sách NLĐ phải chấm dứt HDLĐ. - Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ, NLĐ và các bên liên quan trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động. - Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án. <p>Bước 2: Trao đổi với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở về việc cho thôi việc đối với nhiều NLĐ. Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho NLĐ biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>[MN: Khi xây dựng phương án sử dụng lao động thì NSDLĐ phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho NLĐ biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua.</p> <p>Việc trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thể hiện sự tôn trọng và hợp tác giữa NSDLĐ đối với NLĐ để đạt được một phương án sử dụng lao động tốt nhất. Điều này cho thấy tầm quan trọng trong vai trò của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở nhằm giúp bảo vệ quyền lợi tốt nhất cho NLĐ khi bị chấm dứt HDLĐ].</p> <p>Bước 3: Gửi thông báo bằng văn bản trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh về việc cắt giảm lao động và cho NLĐ. Trong nội dung thông báo, NSDLĐ phải cung cấp các nội dung chủ yếu như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tên, địa chỉ của NSDLĐ và người đại diện theo pháp luật. - Tổng số NLĐ và số NLĐ phải cho thôi việc. - Lý do cho NLĐ thôi việc; thời điểm NLĐ thôi việc. - Kinh phí dự kiến chi trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ. <p>Bước 4: Ra quyết định chấm dứt HDLĐ gửi cho NLĐ sau khi đã đủ thời hạn thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh về việc cắt giảm lao động.</p> <p>Bước 5: Thực hiện các nghĩa vụ và trách nhiệm khi chấm dứt HDLĐ với NLĐ. [MN: theo Điều 48. Trách nhiệm khi chấm dứt HDLĐ]</p> <p>NSDLĐ có trách nhiệm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp mất việc làm và các quyền lợi khác của NLĐ. - Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp. Chốt sổ và trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho NLĐ cùng với bản chính giấy tờ khác nếu NSDLĐ đã giữ của NLĐ. - Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ nếu NLĐ có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do NSDLĐ trả. 		
63	* Câu 63. THÔNG BÁO 30 NGÀY CHO UBND CẤP	Thi Nga Nguyen	12/03/ 2024	<p>Người lao động ký hợp đồng không thời hạn với công ty và hiện tại công ty đang thực hiện tái cơ cấu vì lý do kinh tế.</p> <p>Công ty đã thực hiện thông báo cho tất cả lao động của công ty về việc công ty sẽ dừng hoạt động sản xuất từ ngày 1/1/2024 và vì</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	TỈNH VÀ CHO NLĐ			<p>vậy hợp đồng lao động với nhân viên sẽ bị chấm dứt.</p> <p>Công ty đã thực hiện phương án sử dụng lao động và được BCH Công đoàn thông qua.</p> <p>Công ty đã thực hiện thông báo cho Sở LĐTBXH (do UBND ủy quyền) về việc tái cơ cấu vì lý do kinh tế ngày 7.2.2024, đến ngày 23.02.2024 công ty nhận được công văn trả lời của Sở LĐTBXH.</p> <p>Anh chị cho em hỏi công ty có thể thông báo chấm dứt HĐLĐ cho NLĐ vào ngày 26.2.2024 và chi trả tiền lương 30 ngày thông báo cho Sở LĐTBXH thay vì đợi hết thời hạn đó được không ạ?</p>			
64	* Câu 64. THANG BẢNG LUƠNG CHO ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP TRƯỚC NĂM 2004	Thanh Ngo	14/11/ 2023	<p>Cơ quan minh là đơn vị sự nghiệp công lập. Mình đang cần xin hệ thống thang bảng lương áp dụng trước thời điểm Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 11/12/2004 ban hành, cụ thể là giai đoạn từ 1980-đầu 2004. Mình có tìm được Nghị định 25-CP ngày 23/5/1993 nhưng không kèm theo bảng lương.</p> <p>Anh chị nào tìm được cho mình xin nha.</p>			
65	* Câu 65. XỬ LÝ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÔNG TY VI PHẠM LUẬT HÔN NHÂN VÀ GIA ĐÌNH 2014	Tuyen Tran Thi Thanh	26/01/ 2024	<p>Nhờ các anh/chị chia sẻ giải pháp cho trường hợp sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nhân viên nam đã có gia đình (vợ và con) nhưng có quan hệ yêu đương bất chính với 1 đồng nghiệp nữ trong công ty. - 2 nhân viên trên hoàn toàn tự nguyện và hiện tại đồng nghiệp nữ đang có bầu. - Nhân viên nam chưa ly hôn hay ly thân với vợ <p>Câu hỏi là:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hình thức xử lý kỷ luật cao nhất mà công ty có thể áp dụng là gì? Và quy trình và cơ sở pháp lý để áp dụng 2. Nếu nội quy lao động không ghi rõ hành vi vi phạm nói trên thì có 			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>điểm nào trong luật lao động 2019 ghi không? Nếu có, thì doanh nghiệp áp dụng thế nào?</p> <p>3. Theo anh/chị, anh/chị đã và sẽ giải quyết như thế nào?</p>			
66	* Câu 66. XIN TƯ VẤN VỀ THỰC TẬP SINH	Nguyen Huong Lien	02/07/2024	<p>Công ty em hiện đang có và đang tuyển các bạn thực tập sinh (năm 2, năm 3, năm 4): Bên em ký offer letter/ thư mời thực tập với các bạn</p> <p>1. Giấy tờ liên quan khi các bạn vào thực tập:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Giấy giới thiệu thực tập của trường/ Giấy xác nhận sinh viên + Thẻ sinh viên + Ký cam kết không khấu trừ thuế <p>2. Thời hạn: 1 năm, gia hạn thêm thời gian sau đó (nếu có)</p> <ul style="list-style-type: none"> + Do có những trường hợp các bạn thực tập tốt nên công ty vẫn ký gia hạn dài để vừa để các bạn trau dồi kỹ năng cũng như sau khi các bạn tốt nghiệp sẽ ký chính thức với các bạn. <p>3. Mức lương và thời gian:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đối với các bạn sinh viên năm 2, năm 3: + Mức lương: 4.000.000 - 6.000.000 + Thời gian: các bạn vào công ty tuần 2-3 buổi sáng hoặc chiều, tùy theo lịch học của các bạn. Ngoài ra, nghỉ hè thì các bạn có thể làm full time. - Đối với các bạn sinh viên năm 4: + Mức lương: 10.000.000 + Thời gian: làm full time <p>Các anh chị tư vấn giúp em:</p> <p>1. Đối với BHXH:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Do Quy chế công ty em chỉ ký hợp đồng lao động với các bạn ra trường có bằng đại học. 	<p>1/ Hiện tại MN không tìm thấy định nghĩa chính thức về Thực tập sinh mà theo cách hiểu thông thường thì Thực tập sinh là các SV thuộc trường Cao đẳng, Đại học sắp tốt nghiệp (thường vào 2 năm cuối) và được nhà trường giới thiệu đến các doanh nghiệp hoặc do SV chủ động tìm kiếm doanh nghiệp có nhu cầu tuyển Thực tập sinh; với mục đích là để SV thực tập, trải nghiệm những gì đã học, tích lũy các kiến thức và kinh nghiệm thực tế về công việc có liên quan đến ngành nghề mà SV đang được đào tạo tại nhà trường.</p> <p>Mặt khác, doanh nghiệp tiếp nhận SV vào thực tập nhằm để:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Hỗ trợ các SV thực hành các kiến thức đã được học theo cam kết với nhà trường, và đồng thời + Chuẩn bị tạo nguồn nhân lực tương lai cho doanh nghiệp từ các Thực tập sinh mà doanh nghiệp thấy có tiềm năng trong quá trình thực tập. <p>2/ Theo BLLĐ 2019 hiện hành chỉ quy định các quan hệ lao động thông qua các hình thức sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Hợp đồng thử việc + Hợp đồng lao động + Hợp đồng đào tạo nghề <p>Theo đó không có quy định hình thức nào gọi là “Hợp đồng thực tập” với Thực tập sinh (thường doanh nghiệp hay dùng tên gọi phổ biến hơn là “Thỏa thuận thực tập”).</p> <p>Như vậy, “Hợp đồng thực tập / Thỏa thuận thực tập” với Thực tập sinh không thuộc phạm vi điều chỉnh của BLLĐ 2019; nên việc cần xác định đúng mục đích và bản chất việc thực tập của SV (gọi là Thực tập sinh) rất quan trọng để giúp doanh nghiệp áp dụng đúng quy định liên quan khác về BHXH, thuế TNCN nhằm bảo vệ quyền và lợi ích cho cả hai bên là Doanh nghiệp và Thực tập sinh.</p> <p>3/ Theo thông tin mà bạn Liên cung cấp thì doanh nghiệp bạn đang nhận các SV thực tập (năm 2, năm 3, năm 4) thông qua các thủ tục yêu cầu như Giấy giới thiệu thực tập của trường/ Giấy xác nhận sinh viên/ Thẻ sinh viên...</p> <p>Với Giấy giới thiệu thực tập của trường càng cống có quan điểm của MN là bên ban đang nhận “Thực tập sinh” và trường hợp này không thuộc phạm vi điều chỉnh của BLLĐ 2019 mà sẽ thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật Giáo dục vì theo Điều 93 Luật Giáo dục 2019 thì doanh nghiệp</p>	Minh Nguyệt	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>+ Ngoài ra, công ty đang ký kết theo luật Giáo dục, các bạn chỉ là thực tập sinh tại công ty.</p> <p>→ Công ty có phải đóng BHXH cho các bạn ko?</p> <p>2. Đối với Thuế TNCN: (CÂU TRẢ LỜI Ở SECTION 2)</p> <p>+ Nếu vào đầu năm, các bạn có ký cam kết không khấu trừ thuế, nhưng trong năm khi các bạn đủ kiện ký HĐLĐ chính thức và tổng thu nhập trong năm vượt mức cam kết</p> <p>→ Cuối năm theo luật nếu đủ điều kiện các ban vẫn được Ủy quyền QTT cho đơn vị (thiểu thuế thì đóng thêm)?, nhưng có rủi ro gì cho đơn vị khi không khấu trừ thuế từ đầu năm không?</p>	<p>được khuyến khích tiếp nhận, tạo điều kiện cho sinh viên được tham quan, hoạt động trải nghiệm, thực tập, nghiên cứu khoa học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.</p> <p>Trong email thì bên bạn Liên ký kết “Offer Letter/ Thư mời thực tập” nhưng theo cá nhân MN thì bên bạn nên ký kết văn bản với tên gọi “Thỏa thuận thực tập” với Thực tập sinh thì sẽ mang giá trị pháp lý cao hơn.</p> <p>Trong “Thỏa thuận thực tập” với Thực tập sinh cần lưu ý các điểm chính sau:</p> <p>a) Thuật ngữ sử dụng cho các bên ký kết là “Bên nhận thực tập sinh” (là doanh nghiệp) và “Thực tập sinh” (là Sinh viên) chứ các bên không phải là NSDLĐ và NLĐ.</p> <p>b) Nội dung các quy định cần có như:</p> <ul style="list-style-type: none"> + thời gian thực tập (phù hợp với chương trình học của SV và nhà trường) + nội dung công việc thực tập (nêu rõ ràng, cụ thể) + quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quá trình SV thực tập, ... + Lưu ý trong Thỏa thuận thực tập sẽ không gọi là “Mức lương” mà nên gọi là “TRỢ CẤP THỰC TẬP” hàng tháng – Mức trợ cấp này sẽ tùy theo từng doanh nghiệp áp dụng nhưng thường bao gồm chi phí hỗ trợ cho công việc, ăn trưa, điện thoại, xăng xe, các khoản phụ cấp khác...do hai bên doanh nghiệp và Thực tập sinh thỏa thuận. <p>(Trong email thì bên bạn Liên gọi là Mức lương – như trả lương 4 triệu đến 6 triệu cho SV năm 2, năm 3 hoặc 10 triệu cho SV năm 4 => bạn Liên nên xem xét lại tên gọi cho phù hợp như MN đã đề xuất ở trên thì hợp lý hơn).</p> <p>ÁP DỤNG VÀO CÁC CÂU HỎI CỦA BẠN LIÊN: CÂU HỎI 1 - ĐỐI VỚI BHXH => CÔNG TY CÓ PHẢI ĐÓNG BHXH CHO CÁC BẠN KO?</p> <p>Như MN đã trình bày thì Thực tập sinh trong trường hợp này sẽ ký kết “Thỏa thuận thực tập/ hay Hợp đồng thực tập” mà không phải là “Hợp đồng lao động” thuộc phạm vi điều chỉnh của BLLĐ 2019.</p> <p>Vì vậy, trong nội dung “Thỏa thuận thực tập/ hay Hợp đồng thực tập” không cần quy định điều khoản về Bảo hiểm bắt buộc. Do đó, doanh nghiệp cũng không có nghĩa vụ đóng các khoản BHXH, BHYT, BHTN, BH TNLD-BNN cho Thực tập sinh là không trái quy định.</p> <p>Chứng minh:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Khoản 1 Điều 20 BLLĐ 2019 chỉ quy định về 2 loại Hợp đồng với tên gọi là “Hợp đồng lao động không xác định thời hạn” và “Hợp đồng lao động xác định không thời hạn” mà không có quy định về “Hợp đồng thực tập” hoặc “Thỏa thuận thực tập”. 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>+ Đồng thời, khoản 1 Điều 2 Luật BHXH 2014 cũng nêu rõ người lao động là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc là người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ xác định thời hạn,[...] ... chứ không có tên gọi nào là “Hợp đồng thực tập” hoặc “Thỏa thuận thực tập”.</p> <p>CÂU HỎI 2 - ĐỐI VỚI THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN MN sẽ chuyển câu hỏi này đến AC thuộc Ban Tư vấn phụ trách về Thuế TNCN trả lời cho bạn nhé.</p>		
	Nguyen Huong Lien	05/07/2024		<p>Em vẫn còn chút lắn cấn về thời gian thực tập cũng như ký kết với các bạn dài hơn so với giấy giới thiệu của trường:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Giấy giới thiệu của trường thường dài 3-6 tháng, thường là cho các bạn năm 3, sau đó các bạn bổ sung giấy xác nhận đang học tại trường - Hoặc đối với các bạn tự xin thực tập: năm 2, năm 3 và năm 4 - những bạn này có giấy xác nhận đang học tại trường <p>Chị Nguyệt tư vấn giúp em đối với BHXH:</p> <p>Việc ký kết dài hạn và thực tập liên tục tại công ty trong 1 khoảng thời gian dài (1 năm, 2 năm,...), và các bạn thực tập full time kỳ nghỉ hè, đặc biệt các bạn năm 4 sẽ thực tập full time.</p> <p>→ Liệu có rủi ro nào khi BHXH thanh tra không ạ?</p>	<p>Tiếp theo “lắn cấn” của bạn về thời gian thực tập của Thực tập sinh thì MN có chia sẻ để Công ty có thể phòng tránh các rủi ro pháp lý như sau:</p> <p>1/ Lưu ý thứ nhất – bắt buộc phải có “Giấy giới thiệu thực tập của trường” Doanh nghiệp khi nhận SV thực tập cần yêu cầu “Bộ Hồ sơ xin thực tập” thường bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giấy giới thiệu thực tập của trường • Giấy xác nhận sinh viên/ Thẻ sinh viên • Sơ yếu lý lịch của SV (tùy theo DN yêu cầu...), ... <p>Và doanh nghiệp thường nhận SV thực tập theo 2 hình thức sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hình thức 1: nhà trường giới thiệu SV đến thực tập tại doanh nghiệp có liên kết đào tạo với nhà trường, nhà trường sẽ cấp “Giấy giới thiệu thực tập của trường” cho SV. • Hình thức 2: khá phổ biến là SV tự tìm doanh nghiệp để xin đi thực tập. <p>Lý do là với số lượng SV cuối cấp đi thực tập rất đông mà nhà trường khó có thể tìm đủ nguồn doanh nghiệp, nên SV có thể chủ động tự tìm doanh nghiệp để thực tập rồi SV về nhà trường xin cấp “Giấy giới thiệu thực tập của trường” để bổ sung.</p> <p>Như vậy dù với hình thức nào như nhà trường giới thiệu hoặc SV tự tìm doanh nghiệp để thực tập thì trong “Bộ Hồ sơ xin thực tập” bắt buộc phải có “Giấy giới thiệu thực tập của trường” - đây là cơ sở quan trọng nhất để chứng minh là doanh nghiệp đang nhận “Thực tập sinh”.</p> <p>Nên trường hợp có thanh tra BHXH thì trước tiên với “Giấy giới thiệu thực tập của trường” sẽ giúp doanh nghiệp tránh được rủi ro pháp lý liên quan đến lĩnh vực Bảo hiểm bắt buộc vì đối tượng Thực tập sinh không thuộc phạm vi điều chỉnh của Pháp luật lao động và BHXH (doanh nghiệp không có nghĩa vụ đóng các khoản BHXH, BHYT, BHTN, BH TNLD-BNN cho Thực tập sinh).</p> <p><i>[Bạn lưu ý: vì là Thực tập sinh nên trong Hợp đồng thực tập/ hoặc Thỏa thuận thực tập thì không ghi là “Mức lương” mà ghi là “Trợ cấp”</i></p>	Minh Nguyệt	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p><i>thực tập” để doanh nghiệp không phải có nghĩa vụ về các khoản Bảo hiểm bắt buộc).</i></p> <p>2/ Lưu ý thứ hai – Thời gian thực tập Doanh nghiệp cần lưu ý:</p> <p>(a) Thời gian thực tập cần được thể hiện rõ trong “Giấy giới thiệu thực tập của trường”, VD như:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thời gian thực tập 08 tuần, bắt đầu từ ngày/..../20....đến hết ngày/..../20.... • Hoặc: Giấy này có giá trị đến hết ngày/..../20.... <p>Nên trường hợp có thanh tra BHXH mà thời gian thực tập trong “Giấy giới thiệu thực tập của trường” khớp với thời gian thực tập thực tế của Thực tập sinh cũng giúp doanh nghiệp tránh được các rủi ro pháp lý.</p> <p>(b) Thời gian thực tập cần phải hợp lý, tương ứng với ngành nghề của SV đi thực tập. Thông thường MN thấy phổ biến từ 02 đến 03 tháng (tối đa có thể đến 06 tháng cho ngành nghề chuyên môn kỹ thuật cao), vì vậy sẽ không hợp lý đối với Thực tập sinh ngành Nhà hàng, khách sạn mà thực tập đến 01 năm.</p> <p>[Với câu hỏi của bạn Liên]: Việc ký kết dài hạn và thực tập liên tục tại công ty trong 1 khoảng thời gian dài (1 năm, 2 năm,...), và các bạn thực tập full time kỳ nghỉ hè, đặc biệt các bạn năm 4 sẽ thực tập full time. → Liệu có rủi ro nào khi BHXH thanh tra không ạ?]</p> <p>Việc Công ty ký kết dài hạn và thực tập liên tục trong một khoảng thời gian dài (1 năm, 2 năm,...) mà lại thực tập full time thì sẽ rất không hợp lý - trừ khi như MN đã trình bày ở trên là Công ty chứng minh được các “Giấy giới thiệu thực tập của trường” với thời gian thực tập tương ứng thì không sao (tức là có nhà trường giới thiệu). Còn nếu không thì Công ty sẽ rất khó thuyết phục hay giải trình với các Cơ quan quản lý nhà nước về lao động (như thanh tra lao động, thanh tra BHXH...).</p> <p>Các Cơ quan quản lý nhà nước về lao động sẽ nghĩ theo hướng là doanh nghiệp đang “tận dụng nguồn lao động giá rẻ” bằng cách cứ kéo dài thời gian thực tập dài hơn so với Giấy giới thiệu của nhà trường để không phải giao kết Hợp đồng lao động chính thức với Thực tập sinh nhằm tránh các chi phí trong việc phải trả lương và trích đóng các khoản BH bắt buộc.</p> <p>Theo MN, vì đối tượng là “Thực tập sinh” không thuộc phạm vi điều chỉnh của Pháp luật lao động và BHXH nên khi có thanh tra thì lúc đó</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>doanh nghiệp sẽ không bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động (theo quy định của Nghị định 12/2022/NĐ-CP) nhưng Cơ quan quản lý nhà nước về lao động sẽ rà soát và yêu cầu doanh nghiệp phải giao kết Hợp đồng lao động chính thức với các Thực tập sinh này và thực hiện nghĩa vụ của NSDLĐ theo đúng quy định của Pháp luật lao động nếu các SV này vẫn tiếp tục làm việc.</p> <p>Theo ý kiến cá nhân MN, để phù hợp với thời gian dài hơn so với Giấy giới thiệu của trường thì Công ty bạn Liên có thể xem xét giao kết loại Hợp đồng lao động “làm việc không trọn thời gian” theo Điều 32 của BLLĐ 2019. Theo đó người SV này vẫn có thể tham gia làm việc tại Công ty đồng thời vẫn đáp ứng được thời gian học tập của nhà trường cho đến khi tốt nghiệp.</p>		
	Thanh Bui	09/07/2024		<p>Cho mình hỏi , khi 1 bạn sinh viên mới ra trường, đã có bằng cấp rồi, nhưng chưa có kinh nghiêm</p> <p>Cty mình nhận vào theo hình thức học việc thì:</p> <p>1) Nên ký hợp đồng gì để không phải đóng BHXH</p> <p>2) Thời hạn học việc tối đa là 1 lần là bao lâu? Có thể gia hạn bao nhiêu lần với hình thức học việc?</p>	<p>1. Khi Công ty nhận một bạn sinh viên mới ra trường theo hình thức học việc thì nên ký hợp đồng nào để không phải đóng BHXH.</p> <p>Hiện tại, Bộ luật Lao động 2019 (“BLLĐ”) cũng như các văn bản hướng dẫn liên quan không quy định về học việc, chỉ có quy định về học nghề/tập nghề tại Điều 61, Điều 62. Về bản chất, dường như thuật ngữ “học việc” cũng có tính chất tương tự như học nghề/tập nghề. Theo đó, người học việc cũng sẽ học các kỹ năng nghề nghiệp, vận dụng kiến thức đã học vào công việc hoặc vị trí việc làm cụ thể. Tùy theo nhu cầu và mục đích của mình mà công ty có thể lựa chọn hình thức học nghề hay tập nghề dựa vào đặc điểm dưới đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Học nghề: là việc người sử dụng lao động (“NSDLĐ”) tuyển người vào để <u>đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc</u>. Nếu lựa chọn hình thức này, công ty có thể ký kết Hợp đồng học nghề/Hợp đồng đào tạo nghề với bạn sinh viên đó. - Tập nghề: là việc NSDLĐ tuyển người vào để <u>hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc</u>. Nếu lựa chọn hình thức này, công ty sẽ ký Hợp đồng tập nghề với bạn sinh viên đó. <p>Cả hai loại hợp đồng này đều không phải là hợp đồng lao động nên không thuộc trường hợp phải đóng Bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại khoản 1 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội 2014.</p> <p>2 Thời hạn học việc tối đa 1 lần là bao lâu và có thể gia hạn được bao nhiêu lần với hình thức học việc.</p>		Le Trong Them

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời		
					<p>Như đã nêu ở trên, công ty tuyển bạn sinh viên đó theo hình thức học việc thì có thể ký kết Hợp đồng học nghề/Hợp đồng đào tạo nghề hoặc Hợp đồng tập nghề. Thời hạn và việc gia hạn với 2 loại hợp đồng này như sau:</p> <p>(i) Về thời hạn:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Hợp đồng học nghề/Hợp đồng đào tạo nghề: không quy định giới hạn thời hạn tối đa cho phép. Thời gian học nghề/đào tạo nghề được thực hiện theo yêu cầu của từng chương trình và công ty sẽ có trách nhiệm xây dựng chương trình này. (<i>Căn cứ khoản 1 Điều 61 BLLĐ, khoản 1 Điều 41 Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014, khoản 2 Điều 4 Thông tư 43/2015/TT-BLĐTBXH</i>) · Hợp đồng tập nghề: thời hạn tập nghề không quá 03 tháng (<i>khoản 2 Điều 61 BLLĐ</i>). <p>(ii) Về gia hạn:</p> <p>Sau khi hết thời hạn học nghề/tập nghề, nếu sinh viên đó đáp ứng các yêu cầu của công việc và điều kiện tuyển dụng của công ty thì công ty phải ký kết Hợp đồng lao động mà <u>không được phép gia hạn</u> thời hạn của hợp đồng học nghề/tập nghề cũng như <u>không được ký kết hợp đồng thử việc</u> với bạn sinh viên này (<i>Căn cứ khoản 6 Điều 61 BLLĐ</i>). Trên đây là một số giải đáp về thắc mắc của bạn. Nếu có nội dung nào chưa rõ thì bạn có thể trao đổi để cùng hiểu rõ hơn nhé.</p>				
					<p>MN rất đồng thuận với phần tư vấn chi tiết và rõ ràng của LS Thêm về “<u>học nghề/tập nghề</u>”. Đây là chủ đề rất thực tiễn nên MN có bổ sung các điểm mà HR cần lưu ý như sau: (<i>MN viết tắt BLLĐ, HDLĐ, NSDLĐ, NLD...</i>)</p> <p>1/ Hiện nay Pháp luật lao động (BLLĐ 2019) cũng như các văn bản hướng dẫn liên quan không quy định về “<u>học việc</u>” mà chỉ có quy định về “<u>học nghề/tập nghề</u>”.</p> <p>2/ Ngoài ra Pháp luật lao động cũng quy định rõ mục đích của việc “<u>học nghề, tập nghề</u>” là để làm việc cho NSDLĐ theo Điều 61 của BLLĐ 2019 (Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ).</p> <p>3/ Theo đó “người học nghề, người tập nghề” là đối tượng thuộc phạm vi điều chỉnh của BLLĐ 2019 tại khoản 1 Điều 2 như sau: [BLLĐ 2019] “Điều 2. Đối tượng áp dụng</p> <p><i>1. Người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động.</i></p>				Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>2. Người sử dụng lao động.</p> <p>3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.</p> <p>4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động."</p> <p>4/ Do người học nghề, người tập nghề thuộc phạm vi điều chỉnh của BLLĐ 2019 và mục đích của việc học nghề, tập nghề là để làm việc cho NSDLĐ nên nếu doanh nghiệp không ký kết Hợp đồng lao động (HĐLĐ) đối với người học nghề, người tập nghề sau khi hết thời hạn học nghề, tập nghề, cụ thể như:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đối với người học nghề thì thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp. - Đối với người tập nghề thì thời hạn tập nghề không quá 03 tháng. <p>Thì doanh nghiệp/ NSDLĐ sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại khoản 1 Điều 14 của Nghị định 12/2022/NĐ-CP như sau:</p> <p>[NĐ 12/2022] Điều 14. Vị phạm quy định về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề</p> <p>1. Phạt tiền đối với NSDLĐ có một trong các hành vi: không đào tạo cho NLĐ trước khi chuyển NLĐ sang làm nghề khác cho mình; hợp đồng đào tạo nghề không có các nội dung chủ yếu theo quy định tại khoản 2 Điều 62 của BLLĐ; thu học phí của người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình; không ký hợp đồng đào tạo với người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình đối với trường hợp NSDLĐ không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp theo quy định tại khoản 3 Điều 61 của BLLĐ; không trả lương cho người học nghề, tập nghề trong thời gian họ học nghề, tập nghề mà trực tiếp hoặc tham gia lao động; không ký kết HĐLĐ đối với người học nghề, người tập nghề khi hết thời hạn học nghề, tập nghề và đủ các điều kiện theo quy định của BLLĐ theo một trong các mức sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Từ 500.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 NLĐ; b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 NLĐ; c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 NLĐ; d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 NLĐ; d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 NLĐ trở lên. 			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					Vì vậy doanh nghiệp/ NSDLĐ cần rất cẩn trọng trong việc ký kết đúng loại hợp đồng và đúng đối tượng (ở đây là “Hợp đồng đào tạo nghề” đối với “người học nghề, người tập nghề”) nhằm tránh các rủi ro pháp lý cho doanh nghiệp như trên.		
67	* Câu 67. HỢP ĐỒNG DỊCH VỤ VỚI CÁ NHÂN	Hoang Vu	13/06/2024	<p>Bên em là công ty VN có nhiều công ty con. Thì có 2 trường hợp sau:</p> <p>1) Ký HD dịch vụ với các vị trí như hỗ trợ sự kiện, chụp hình sự kiện, quản gia, người phụ giúp việc nhà.</p> <p>2) Ký HD dịch vụ với bạn tính lương tại các công ty con và áp thuế 10% cùng với việc ký HDLĐ với bạn tại công ty mẹ.</p> <p>Nhờ Anh/Chị tư vấn giúp em:</p> <p>1) Hai trường hợp ký HD dịch vụ trên là có hợp lệ không. Vì theo em biết mình chỉ có thể ký với cá nhân có đăng ký dịch vụ và họ phải xuất được hóa đơn?</p> <p>2) Trường hợp 2 kể trên thì có ổn không khi nhân viên vừa ký HDLĐ với Công ty mẹ và ký HD dịch vụ với các công ty con vì bạn đang hỗ trợ tính lương cho các Công ty con.</p>			
68	* Câu 68. NGHỊ ĐỊNH 73/2024/NĐ-CP NGÀY 30/6/2024 QUY ĐỊNH MỨC LUƠNG CƠ SỞ VÀ CHẾ ĐỘ TIỀN THƯỞNG	Minh Nguyet	01/07/2024	<p>1/ MN xin đính kèm Nghị định 73/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024, quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2024.</p> <p>Theo đó kể từ ngày 01/7/2024, mức lương cơ sở theo khoản 2 Điều 3 của Nghị định 73/2024/NĐ-CP là 2.340.000 đồng, tăng 30% so với mức lương cơ sở 1.800.000 đồng tại Nghị định 24/2023/NĐ-CP đã hết hiệu lực.</p> <p>2/ Như vậy, tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc tối đa (đối với người lao động đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định) cũng sẽ tăng kể từ ngày 01/7/2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> Căn cứ khoản 3 Điều 89 Luật BHXH 2014 quy định tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc tối đa bằng 20 lần mức lương cơ sở. Vì vậy, tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc tối đa từ ngày 01/7/2024 sẽ là 46.800.000 đồng/tháng (2.340.000 đồng x 20). 	 ND%2073-202  ND 73-2024_Qui dinh muc luong co so.		
69	* Câu 69. PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ TAY NGHỀ ĐỘI	Trung Hau	02/07/2024	Em đang xây dựng phương pháp đánh giá tay nghề cho đội ngũ sản xuất. Hiện tại bên em có khung năng lực cho các vị trí, em dự định sẽ kết hợp làm test (theo khung năng lực) + thực hành, sau đó quy về thang điểm để đánh giá tay nghề.			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời																						
	NGŪ SẢN XUẤT			Không biết bên công ty anh chị đánh giá tay nghề đội ngũ sản xuất như thế nào, có thể cho em xin tham khảo thêm các cách làm.																									
70	* Câu 70. ĐIỀU KIỆN ĐỂ ĐƯA LAO ĐỘNG VN SANG NƯỚC NGOAI LÀM VIỆC	Nguyen Thi Thuy Hong	22/05/2024	Sép em có Công ty tại Hàn Quốc. Hiện nay muốn đưa lao động VN sang làm việc từ 06 tháng ~ 03 năm. Vậy điều kiện cần phải có ở VN là gì để có thể đưa lao động VN sang Hàn Quốc làm việc. VD: Thành lập công ty dịch vụ cung ứng lao động ? Cty 100% vốn Nguoi Hàn thì có dc kg ah.																									
71	* Câu 71. NGHỊ ĐỊNH 74/2024/NĐ-CP NGÀY 30/6/2024 QUY ĐỊNH MỨC LUƠNG TỐI THIỂU ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC THEO HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	Minh Nguyet	02/07/2024	<p>1/ MN xin đính kèm Nghị định 74/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 (File PDF và File Word), quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2024. Theo đó, mức lương tối thiểu tháng và mức lương tối thiểu giờ được điều chỉnh theo khoản 1 Điều 3 của Nghị định 74/2024/NĐ-CP như sau:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Vùng</th> <th>Mức lương tối thiểu tháng (Đơn vị: đồng/tháng)</th> <th>Mức lương tối thiểu giờ (Đơn vị: đồng/giờ)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Vùng I</td> <td>4.960.000</td> <td>23.800</td> </tr> <tr> <td>Vùng II</td> <td>4.410.000</td> <td>21.200</td> </tr> <tr> <td>Vùng III</td> <td>3.860.000</td> <td>18.600</td> </tr> <tr> <td>Vùng IV</td> <td>3.450.000</td> <td>16.600</td> </tr> </tbody> </table> <p>Như vậy, mức lương tối thiểu từ 01/7/2024 tăng bình quân từ 200.000 đồng đến 280.000 đồng so với mức lương tối thiểu cũ tại Nghị định số 38/2022/NĐ-CP đã hết hiệu lực. Về danh mục địa bàn vùng I, vùng II, vùng III, vùng IV được quy định tại Phụ lục kèm theo Nghị định này.</p> <p>2/ Nhân tiện, MN có bảng so sánh mức tăng của các mức lương tối thiểu mới (theo NĐ 74/2024/NĐ-CP) và mức lương tối thiểu cũ (theo NĐ 38/2022/NĐ-CP) để ACE tiện tham khảo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Vùng</th> <th>MỨC LUƠNG TỐI THIỂU THÁNG MỚI (NĐ 74/2024/NĐ-CP)</th> <th>MỨC LUƠNG TỐI THIỂU THÁNG CŨ (NĐ 38/2022/NĐ-CP)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>(Đơn vị: đồng/tháng)</td> <td>(Đơn vị: đồng/tháng)</td> </tr> </tbody> </table>	Vùng	Mức lương tối thiểu tháng (Đơn vị: đồng/tháng)	Mức lương tối thiểu giờ (Đơn vị: đồng/giờ)	Vùng I	4.960.000	23.800	Vùng II	4.410.000	21.200	Vùng III	3.860.000	18.600	Vùng IV	3.450.000	16.600	Vùng	MỨC LUƠNG TỐI THIỂU THÁNG MỚI (NĐ 74/2024/NĐ-CP)	MỨC LUƠNG TỐI THIỂU THÁNG CŨ (NĐ 38/2022/NĐ-CP)		(Đơn vị: đồng/tháng)	(Đơn vị: đồng/tháng)	 ND%2074-2024_Quy%20dinh%20muc%20luong%20toi.docx	 ND 74-2024_Quy dinh muc luong toi.pdf	Minh Nguyêt	
Vùng	Mức lương tối thiểu tháng (Đơn vị: đồng/tháng)	Mức lương tối thiểu giờ (Đơn vị: đồng/giờ)																											
Vùng I	4.960.000	23.800																											
Vùng II	4.410.000	21.200																											
Vùng III	3.860.000	18.600																											
Vùng IV	3.450.000	16.600																											
Vùng	MỨC LUƠNG TỐI THIỂU THÁNG MỚI (NĐ 74/2024/NĐ-CP)	MỨC LUƠNG TỐI THIỂU THÁNG CŨ (NĐ 38/2022/NĐ-CP)																											
	(Đơn vị: đồng/tháng)	(Đơn vị: đồng/tháng)																											

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi		Câu trả lời			Tệp đính kèm	Người trả lời
				Vùng I	4.960.000	4.680.000				
				Vùng II	4.410.000	4.160.000				
				Vùng III	3.860.000	3.640.000				
				Vùng IV	3.450.000	3.250.000				
				Vùng	MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU GIỜ MỚI (NĐ 74/2024/NĐ-CP) (Đơn vị: đồng/giờ)	MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU GIỜ CŨ (NĐ 38/2022/NĐ-CP) (Đơn vị: đồng/giờ)				
				Vùng I	23.800	22.500				
				Vùng II	21.200	20.000				
				Vùng III	18.600	17.500				
				Vùng IV	16.600	15.600				
72	* Câu 72. QUY ĐỊNH ĐÓNG BHXH CHO CHỦ DN CÓ KÝ HĐLĐ VỚI CTY KHÁC	Dieu Thuy	16/11/2023	Cho mình hỏi 1TH chủ doanh nghiệp thành lập công ty riêng, sau đó góp vốn với 1 công ty khác và ký HĐLĐ với công ty đó. Vậy công ty giao kết HĐLĐ có được xem là công ty thứ 2 sau công ty mà anh ấy đang làm chủ ko? Nếu là công ty thứ 2 thì được miễn đóng BHXH (trừ khoản 0.5% BHTNLĐ & BNN) đúng ko?						
73	* Câu 73. MUC DONG CAC CHE DO BAO HIEM BAT BUOC	Minh Nguyệt	02/07/2024	Minh Nguyệt cảm ơn LS Trí rất nhiều đã bổ sung rất kịp thời Thông báo số: 4767/TB-BHXH ngày 01/7/2024. Thông báo này rất hữu ích giúp HR thực hiện việc trích đóng chính xác các khoản bảo hiểm bắt buộc để đáp ứng với hai Nghị định đang rất HOT hiện nay có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2024: 1/ Nghị định số 73/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 quy định mức lương cơ sở 2/ Nghị định số 74/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 quy định mức lương tối thiểu					 Muc dong cac che do BHXH, BHYT, BHT	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	TU 01/07.2024	Nguyen Thi Le Thuy	02/07/ 2024	<p>Liên quan đến lương cơ sở trong Nghị định 73 (phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng) lại không đề cập đến các Doanh nghiệp ngoài DN Nhà nước, nên Công ty em (Công ty đa quốc gia) đang thật sự phân vân là có áp dụng mức lương cơ sở mới để đóng BHXH, BHYT, BHTNLĐ-BNN cho NLĐ và cũng để trình bày điểm cập nhật mới này cho Ban Giám Đốc nắm thông tin a.</p> <p>Trong Thông báo: 4767/TB-BHXH cũng ghi như sau:</p> <p>“Thực hiện Nghị định số 73/2024/NĐ-CP ngày 30/06/2024 của Chính phủ quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang; Nghị định số 74/2024/NĐ-CP ngày 30/06/2024 của Chính phủ”</p> <p>Nên hiện tại bên em vẫn đang cân nhắc việc áp dụng a. Đồng thời, vẫn chờ thêm sự hướng dẫn của BHXH Tỉnh Bình Dương (nơi công ty em hoạt động).</p>	<p>MN rất hiểu sự “phân vân” hiện nay của bạn Thuy Nguyen về việc áp dụng mức lương cơ sở mới theo khoản 2 Điều 3 Nghị định 73/2024/NĐ-CP là 2.340.000 đồng/tháng kể từ ngày 01/7/2024 nên thi MN có ý kiến chia sẻ như sau:</p> <p>1/ Các lĩnh vực liên quan đến Bảo hiểm bắt buộc (như BHXH, BHYT, BHTNLĐ-BNN) thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật BHXH và các văn bản hướng dẫn thi hành đều có quy định rõ tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc dựa trên mức lương cơ sở theo các căn cứ pháp lý sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Theo khoản 3 Điều 89 Luật BHXH năm 2014 và khoản 3 Điều 6 của Quy trình kèm theo Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017 có quy định tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc dựa trên mức lương cơ sở và nếu “tiền lương tháng cao hơn 20 lần mức lương cơ sở thì tiền lương tháng đóng BHXH bằng 20 lần mức lương cơ sở” + Mặt khác theo Điều 2 Luật BHXH năm 2014 quy định các đối tượng tham gia BHXH bắt buộc bao gồm nhiều thành phần (như NLĐ là công dân Việt Nam và cả NLĐ là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam, ...) => vì vậy áp dụng cho cả doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp nước ngoài. <p>2/ Vì vậy Thông báo số 4767/TB-BHXH của BHXH TP.HCM (thuộc BHXH Việt Nam) áp dụng theo quy định tại khoản 2 Điều 3 Nghị định 73/2024/NĐ-CP về mức lương cơ sở mới “từ ngày 01 tháng 7 năm 2024, mức lương cơ sở là 2.340.000 đồng/tháng” là phù hợp và không trái luật. Theo đó, mức lương đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTNLĐ-BNN cao nhất bằng 20 lần mức lương cơ sở là 46.800.000 đồng/tháng (2.340.000 đồng x 20).</p> <p>Nên MN nghĩ bạn Thuy Nguyen sẽ không phải “phân vân” và có thể áp dụng theo Thông báo số 4767/TB-BHXH là đúng quy định pháp luật. Tuy nhiên, để chắc chắn hơn và cũng có cơ sở để giải thích cho Ban Giám đốc bằng văn bản chính thức thi việc bạn chờ thêm hướng dẫn của BHXH Tỉnh Bình Dương nơi công ty bạn hoạt động là rất hợp lý. Khi bên bạn có hướng dẫn cụ thể của BHXH Bình Dương thi mong bạn Thuy Nguyen có thể chia sẻ với VNHR nhé.</p>		
74	* Câu 74. XỬ LÝ KỶ LUẬT HÀNH VI VI PHẠM TRONG	Dinh Diem Thuy	22/01/ 2024	<p>Công ty mình vừa tố chức tiệc tết niêm, phát sinh hành vi vi phạm được xác định do nhân viên A của công ty gây ra.</p> <p>Tình huống cụ thể: ‘Nhân viên A chủ ý lấy đồ của nhân viên B trong tiệc tết niêm. Tiệc tết niêm được tổ chức tại 1 nhà hàng gần công</p>	<p>Theo khoản 1 điều 125 BLLĐ 2019,</p> <p>“Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;” <p>Trong BLLĐ 2019, tôi cũng chưa thấy có quy định cụ thể nơi làm việc là gồm những nơi nào. Nhưng theo cách hiểu chung thi nơi làm việc là</p>		Pham Thi Bich Thuy

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	CHƯƠNG TRÌNH SỰ KIỆN CÔNG TY TỔ CHỨC (NHƯNG SỰ KIỆN ĐƯỢC TỔ CHỨC Ở PHẠM VI NGOÀI CÔNG TY)			<p>ty. Nhà hàng này là địa điểm được công ty chọn và Công ty có thông báo và gửi thư mời đến toàn nhân viên biết cụ thể về địa điểm, thời gian của tiệc'</p> <p>Bằng chứng: Đoạn video record hành vi vi phạm</p> <p>Nội quy lao động hiện hành của công ty: Hành vi lấy trộm tài sản của nhân viên khác được đưa vào mức kỷ luật sa thải.</p> <p>Công ty có được tiến hành xử lý luật trường hợp này không? Và, có căn cứ pháp lý nào quy định cụ thể về phạm vi được phép xử lý vi phạm kỷ luật không (về mặt không gian và thời gian)?</p>	<p>địa điểm, không gian mà NLĐ phải có mặt để thực hiện công việc theo thỏa thuận với người sử dụng lao động khi ký kết hợp đồng LĐ.</p> <p>Theo email của bạn, nhân viên A chủ ý lấy đồ của nhân viên B trong tiệc tất niên và bên ngoài công ty - không phải tại nơi làm việc, thì nếu căn cứ nội dung viễn dẫn bên trên, công ty chưa thể áp dụng hình thức sa thải dù có bằng chứng rõ ràng vì sự việc xảy ra ngoài nơi làm việc.</p> <p>Tuy nhiên tôi chưa biết trong các quy định hiện hành như nội quy lao động/ Thỏa ước LĐTT hay Hợp đồng LĐ .. công ty bạn có quy định rõ: Nơi làm việc có bao gồm các địa điểm Cty thuê bên ngoài để tổ chức các chương trình đào tạo/ hoạt động gắn kết / tiệc công ty ...cho nhân viên hay không ?</p> <p>Do đó Thúy cần xem kỹ lại trước khi áp dụng mức kỷ luật sa thải này nhé.</p>		
	Dinh Diem Thuy		31/01/2024	<p>Mình muốn được tư vấn thêm để có cách nào đó xử lý được trường hợp này. Nhờ các Anh/Chị trong ban tư vấn thêm phuong án và căn cứ pháp lý a.</p> <p>Nếu không phải là hình thức sa thải, Công ty mình có thể áp dụng xử lý kỷ luật với hình thức cảnh cáo bằng văn bản thì được không? Về căn cứ pháp lý có nguy cơ nào cho Công ty không?</p> <p>Hoặc, Công ty nên làm gì để xử lý được trường hợp này, vì nhân viên B bị mất đồ đã làm tường trình sự việc và yêu cầu Công ty giải quyết.</p>	<p>Liên quan đến trường hợp này, lý do hiện tại đang không xử lý được do quy định về địa điểm làm việc. Phần này trước tiên mình nên kiểm tra nội dung mục Địa điểm làm việc được quy định trong hợp đồng lao động của công ty. Thông thường, các hợp đồng đều có ghi rõ địa điểm làm việc chính là tại trụ sở/chi nhánh và những địa điểm khác theo sự phân công, sắp xếp của công ty...(hoặc tương tự).</p> <p>Theo quan điểm của em, do luật cũng không quy định rõ về địa điểm làm việc, mình cũng có thể dựa theo quy định này trong hợp đồng để căn cứ nơi tổ chức tiệc YEP cũng là một trong những địa điểm làm việc. Nhìn về bản chất, YEP cũng thuộc công việc và bắt buộc nhân viên tham gia đầy đủ, nếu không tham gia cũng cần giải thích lý do. Và đương nhiên, nếu trong tình huống xấu nhất, nhân viên có gặp tai nạn trên đường di chuyển đến địa điểm tổ chức thì nó cũng thuộc trường hợp mà công ty phải chịu trách nhiệm.</p> <p>Trong trường hợp hợp khác, nếu nội quy lao động không quy định và hợp đồng lao động cũng không đủ căn cứ. Công ty có thể hướng dẫn cá nhân bị mất trộm gửi đơn tố cáo đến cơ quan có thẩm quyền để yêu cầu xử lý hình sự (nếu đủ điều kiện truy cứu trách nhiệm hình sự) hoặc yêu cầu xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại Khoản 3 Điều 15 Nghị định 144/2021. Vai trò của công ty lúc này là giúp nhân viên B cung cấp các chứng cứ (đoạn băng video) cho cơ quan có thẩm quyền cũng như yêu cầu khác của họ (nếu có).</p>		Vân Anh Nguyễn
					Với tình huống này thì Công ty có thể có hai hướng để xử lý:		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>- Hướng thứ nhất – Xử lý Kỷ luật lao động đối với hành vi trộm cắp của Người lao động A Thẩm quyền xử lý là Công ty / Người sử dụng lao động (NSDLĐ) thuộc phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Lao động 2019 hiện hành.</p> <p>- Hướng thứ hai – Xử lý Hình sự đối với hành vi trộm cắp tài sản của Cá nhân Ông A Thẩm quyền xử lý là Cơ quan Cảnh sát Điều tra thuộc phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Hình sự như bạn Vân Anh đề xuất trong trường hợp Công ty không giải quyết được theo hướng thứ nhất.</p> <p>A/ Hướng thứ nhất – Xử lý Kỷ luật lao động đối với hành vi trộm cắp của Người lao động A (NLĐ)</p> <p>1/ Trước tiên chứng cứ đã có, chính là “đoạn video record hành vi vi phạm” của NLĐ A => đây là yếu tố quan trọng để Công ty/NSDLĐ chứng minh được lỗi của NLĐ theo điểm a khoản 1 Điều 122 của BLLĐ 2019 và Công ty có thể tiến hành xử lý KLLĐ sa thải đối với NLĐ A về hành vi “trộm cắp” theo khoản 1 Điều 122 của BLLĐ 2019:</p> <p>** “Điều 122. Nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động</p> <ol style="list-style-type: none"> Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau: a) NSDLĐ phải chứng minh được lỗi của NLĐ; <p>** “Điều 125. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải</p> <p>Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được NSDLĐ áp dụng trong trường hợp sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none"> NLĐ có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, có ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc; <p>2/ Tuy nhiên, rất tiếc vấn đề “lẩn tránh” ở đây mà bạn Diễm Thùy, Chị Thùy Ban TV và Bạn Vân Anh lo ngại là “nơi làm việc” của NLĐ chưa được quy định rõ ràng cụ thể nên Công ty không thể xử lý KLLĐ sa thải được. => <u>Hướng xử lý lâu dài</u>: Công ty cần quy định cụ thể hơn trong Nội quy lao động hoặc Hợp đồng lao động thế nào là “nơi làm việc”. MN ví dụ: “<i>Nơi làm việc của NLĐ là các địa điểm, phạm vi NLĐ làm công việc theo thỏa thuận với NSDLĐ bao gồm các địa điểm làm việc có tính chất thường xuyên kể cả các địa điểm khác bên ngoài mà NLĐ tham gia các hoạt động của Công ty tổ chức như hội họp, học tập, tập huấn, team building, Year End Party,...theo yêu cầu của NSDLĐ.</i>”</p> <p>3/ Với câu hỏi của bạn Diễm Thùy “Nếu không phải là hình thức sa thải, Công ty mình có thể áp dụng xử lý kỷ luật với hình thức cảnh cáo bằng</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>văn bản thì được không? Về căn cứ pháp lý có nguy cơ nào cho Công ty không?”</p> <p>MN có ý kiến sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Theo quy định tại Điều 124 của BLLĐ 2019 thì Hình thức xử lý kỷ luật lao động bao gồm 4 hình thức chính (<i>1. Khiển trách / 2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng / 3. Cách chức / 4. Sa thải.</i>). - Theo quy định tại Điều 127 của BLLĐ 2019 về Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động: <p style="padding-left: 2em;"><i>“Điều 127. Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động</i></p> <p style="padding-left: 2em;"><i>3. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định.</i></p> <p>Theo đó, trong tình huống này nếu Công ty chưa đủ căn cứ để xử lý KLLĐ theo hình thức sa thải (như đã trình bày trên) mà Cty muốn xử lý KLLĐ theo một hình thức khác, ví dụ như hình thức được gọi tên là “Cảnh cáo” (bằng văn bản) thì bắt buộc Công ty phải chứng minh hành vi đó đã được Công ty quy định và được mô tả cụ thể tại một điều khoản nào đó trong hình thức “Cảnh cáo” trong Nội quy lao động hoặc Hợp đồng lao động của Công ty....thì Công ty mới có thể tiến hành xử lý KLLĐ “Cảnh cáo” NLĐ này được.</p> <p>4/ Vì vậy về phía Công ty/NSDLĐ cần cẩn trọng trong việc xử lý KLLĐ để tránh các rủi ro pháp lý tiềm ẩn sau này vì NSDLĐ có thể bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động...được quy định tại điểm c khoản 3 Điều 19 của Nghị định 12/2022/NĐ-CP:</p> <p style="padding-left: 2em;"><i>“Điều 19. Vì phạm quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất</i></p> <p style="padding-left: 2em;"><i>3. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với NSDLĐ khi có một trong các hành vi sau đây:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín hoặc nhân phẩm của NLĐ khi xử lý KLLĐ nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự; b) Dùng hình thức phạt tiền hoặc cắt lương thay việc xử lý KLLĐ; c) Xử lý KLLĐ đối với NLĐ có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không quy định; d) Áp dụng nhiều hình thức KLLĐ đối với một hành vi vi phạm KLLĐ; đ) Xử lý KLLĐ đối với NLĐ đang trong thời gian sau đây: nghỉ ốm đau; nghỉ điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của NSDLĐ; đang bị tạm giữ; đang bị tạm giam; đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>quyền điều tra, xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 125 của BLLD.”</p> <p>B/ Hướng thứ hai – Xử lý Hình sự đối với hành vi trộm cắp tài sản của Cá nhân Ông A</p> <p>Như bạn Vân Anh đề xuất trong trường hợp Công ty không giải quyết được theo hướng thứ nhất thì có thể giải quyết theo hướng thứ hai. Với hướng này thì Công ty không còn trách nhiệm xử lý mà thẩm quyền xử lý là của Cơ quan Cảnh sát Điều tra đối với cá nhân Ông A về “tội trộm cắp tài sản” theo Điều 173 của Bộ luật Hình sự 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2017).</p> <p>Do phạm vi của Bộ luật Hình sự khá rộng nên MN xin không đi sâu mà chỉ nêu tóm tắt các điểm HR cần lưu ý là tội trộm cắp tài sản theo Bộ luật Hình sự sẽ có khung xử phạt khác nhau tùy theo TRỊ GIÁ TÀI SẢN bị trộm cắp mà trong email của bạn Diễm Thúy không thấy có nêu thông tin này.</p> <p>“Điều 173. Tội trộm cắp tài sản</p> <p>1. Người nào trộm cắp tài sản của người khác trị giá từ 2.000.000 đồng đến dưới 50.000.000 đồng hoặc dưới 2.000.000 đồng nhưng thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt cải tạo không giam giữ đến 03 năm hoặc phạt tù từ 06 tháng đến 03 năm:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Đã bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi chiếm đoạt tài sản mà còn vi phạm; b) Đã bị kết án về tội này hoặc về một trong các tội quy định tại các Điều 168, 169, 170, 171, 172, 174, 175 và 290 của Bộ luật này, chưa được xóa án tích mà còn vi phạm; c) Gây ảnh hưởng xấu đến an ninh, trật tự, an toàn xã hội; d) Tài sản là phương tiện kiếm sống chính của người bị hại và gia đình họ; d) Tài sản là di vật, cổ vật. <p>2. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 02 năm đến 07 năm:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Có tổ chức; b) Có tính chất chuyên nghiệp; c) Chiếm đoạt tài sản trị giá từ 50.000.000 đồng đến dưới 200.000.000 đồng; d) Dùng thủ đoạn xảo quyệt, nguy hiểm; e) Hành hung để tẩu thoát; f) Tài sản là bảo vật quốc gia; g) Tái phạm nguy hiểm. 			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>/3....J... ”</p> <p>Theo đó, chỉ những tài sản bị trộm cắp có trị giá từ 2.000.000 đồng trở lên mới cấu thành tội phạm tội trộm cắp tài sản; còn nếu tài sản trộm cắp có trị giá dưới 2.000.000 đồng thì phải kèm theo các điều kiện khác.</p> <p>Với cá nhân MN thì MN không khuyến khích việc xử lý hình sự vì sẽ có Cơ quan Nhà nước là Cơ quan Cảnh sát Điều tra vào cuộc sẽ làm ảnh hưởng đến uy tín của Công ty. Mặt khác khi Công ty có thể xử lý nội bộ thông qua việc xử lý KLLĐ - dù với hình thức sa thải - thì có lẽ NLĐ sẽ không phải vướng vòng lao lý (có thể bị phạt tù...nếu không may tài sản bị trộm cắp có trị giá cao hơn 2.000.000 đồng)</p> <p>Như MN trình bày trên về lâu dài thì Công ty bạn Diễm Thùy nên nhanh chóng xem xét điều chỉnh, bổ sung Nội quy lao động hoặc Hợp đồng lao động được chặt chẽ hơn để có thể xử lý KLLĐ với NLĐ trong nội bộ sẽ là hướng xử lý nhân văn hơn đối với NLĐ.</p>		
75	* Câu 75. CHI PHÍ VISA VÀ HỒ TRỢ CHO THỰC TẬP SINH	Do Thi Bich	31/08/2023	Bên mình có một thực tập sinh thực tập 6 tháng (visa business). Cho mình hỏi chi phí làm visa và trợ cấp hàng tháng sẽ được ghi nhận và khấu trừ thuế TNCN như thế nào?			
76	* Câu 76. XỬ LÝ ĐƠN PHƯƠNG CHẨM DỨT HĐLĐ	Ha Khuc Ngoc	06/03/2024	<p>Em có một case nhân sự còn hợp đồng đến 9/2024</p> <p>Nhân sự performance rất thấp. Dự án bạn đang làm thì down size và khách hàng yêu cầu cắt giảm nhân sự. Cty đã có gắng sx cho cv cho bạn nhưng k thể sx dc. Bạn cũng chủ động xin việc khác nhưng k xin dc việc do năng lực kém.</p> <p>Em muốn xử lý thoả thuận chấm dứt HĐLĐ bồi thường 1 tháng lương nhưng NLĐ k đồng ý, bạn đòi 3 tháng.</p> <p>Cty k đáp ứng dc yêu cầu này và chỉ có thể xử lý 1 tháng lương bồi thường.</p> <p>Ac tư vẫn giúp e hướng xử lý phù hợp với ah</p>			
77	* Câu 77. LĐ NGƯỜI NƯỚC	31/01/2024		Em muôn hỏi về các quy định liên quan đến Người nước ngoài (NNN) làm việc tại VN mà ngoài 60 tuổi	<p>1. Trường hợp NNN sang VN làm việc theo diện di chuyển nội bộ DN thì ngoài 60 tuổi có được làm việc không? Có giới hạn đến bao nhiêu tuổi ko? (Theo e tìm hiểu trong Luật LĐ 2019 thì chỉ có điều kiện từ 18</p>		Le Lien

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	NGOÀI ĐÃ NGOÀI 60 TUỔI			<p>1. Trường hợp NNN sang VN làm việc theo diện di chuyển nội bộ DN thì ngoài 60 tuổi có được làm việc không? Có giới hạn đến bao nhiêu tuổi ko? (Theo e tìm hiểu trong Luật LĐ 2019 thì chỉ có điều kiện từ 18 tuổi trở lên, nhưng vẫn cho e xác nhận lại a!)</p> <p>2. Trường hợp Công ty em muốn thuê một NNN đang sinh sống tại Việt Nam làm việc cho công ty theo diện ký kết HDLĐ thì có giới hạn độ tuổi làm việc là bao nhiêu không? Hay công ty có thể tự quyết định. (Theo e tìm hiểu thì các TH có ký kết HDLĐ bắt buộc phải tham gia BHXH, mà BHXH lại quy định điều kiện tuổi tham gia BH là 60 với nam và 55 với nữ => Như vậy TH này bên e có phải tuân thủ theo quy định này mà chỉ dc tuyển những LĐ NNN theo độ tuổi trên ko?) Có quy định về mức lương tối thiểu là bao nhiêu với TH này ko a?</p> <p>3. Trường hợp NNN kết hôn với Người Việt Nam đang sinh sống tại VN, thì có quy định đặc biệt nào với những LĐ NNN đã ngoài 60 tuổi không a?</p>	<p>tuổi trở lên, nhưng vẫn cho e xác nhận lại a!) -> Câu hỏi này theo mình hiểu có hai ý: (i) NLĐNN di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp sang Việt Nam làm việc bạn tham khảo thêm quy định tại Điều 3.1 Nghị định 152/2020/NĐ-CP; (ii) về độ tuổi thi bạn hiểu đúng như quy định tại Điều 151.1.a, theo đó “đủ 18 tuổi trở lên” là một trong các điều kiện quy định tại điểm a khoản 1 điều 151 của Bộ luật Lao động.</p> <p>2. Trường hợp Công ty em muốn thuê một NNN đang sinh sống tại Việt Nam làm việc cho công ty theo diện ký kết HDLĐ thì có giới hạn độ tuổi làm việc là bao nhiêu không? Hay công ty có thể tự quyết định. (Theo e tìm hiểu thì các TH có ký kết HDLĐ bắt buộc phải tham gia BHXH, mà BHXH lại quy định điều kiện tuổi tham gia BH là 60 với nam và 55 với nữ => Như vậy TH này bên e có phải tuân thủ theo quy định này mà chỉ dc tuyển những LĐ NNN theo độ tuổi trên ko?)</p> <p>Có quy định về mức lương tối thiểu là bao nhiêu với TH này ko a? -> Về độ tuổi bạn tham khảo thêm câu trả lời ở trên, công ty được quyền ký kết HDLĐ với người lao động nước ngoài khi đáp ứng các điều kiện quy định tại Điều 151 và 152 Bộ luật Lao động. Về BHXH bắt buộc, mình gửi kèm công văn bạn tham khảo thêm nhé.</p> <p>3. Trường hợp NNN kết hôn với Người Việt Nam đang sinh sống tại VN, thì có quy định đặc biệt nào với những LĐ NNN đã ngoài 60 tuổi không a? -> Theo mình biết thì pháp luật lao động hiện tại không có quy định đặc biệt nào cho trường hợp này.</p>		
78	* Câu 78. THỜI GIAN LÀM VIỆC ĐỂ TÍNH PHÉP CHO NLĐ LÀM CHUẨN ĐỦ NĂM	Ha Nguyen Thi	24/08/2023	<p>Em muốn được tư vấn về Thời gian làm việc để tính Phép năm cho CNV Theo Điều 65 – Nghị định 145 Thời gian được coi là thời gian làm việc để tính số ngày nghỉ phép năm</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thời gian nghỉ việc không hưởng lương nếu được người sử dụng lao động đồng ý nhưng cộng dồn không quá 01 tháng trong một năm. - Thời gian nghỉ do ốm đau nhưng cộng dồn không quá 02 tháng trong một năm. <p>Em muốn được hỏi:</p> <p>1. Thời gian nghỉ ko hưởng lương hoặc nghỉ ốm này tính theo ngày, và cộng dồn cứ ko quá 1 tháng (30 ngày) hoặc 2 tháng (60 ngày)/năm đúng ko a?</p>	<p>1. Về xác định một (01) năm sẽ bắt đầu từ khi nào? Cái này Luật không quy định cứng mà do Doanh nghiệp tự quyết. Ví dụ, có thể tính từ ngày bắt đầu làm việc, song như vậy sẽ khá rối nên thông thường sẽ tính từ 01/01-31/12 để dễ quản lý hơn thôi. Còn thâm niên thì chắc chắn phải tính từ ngày bắt đầu làm việc;</p> <p>2. Với cách tính phép năm là cứ mỗi một (01) năm (PHẢI TÍNH THEO THÂM NIÊN) sẽ có 12 ngày phép thì trong một (01) năm này sẽ có TỐI ĐA 30 NGÀY NGHỈ KHÔNG LUƠNG VÀ 60 NGÀY NGHỈ ỐM. Lưu ý, quy định trên là để tính cho tăng ngày phép theo THÂM NIÊN;</p> <p>3. Còn trường hợp của Bạn, trong tháng nếu số ngày làm việc của NLĐ từ 50% ngày công trong tháng thì phải tính đủ phép cho tháng đó (Đ 66.2, NĐ 145);</p> <p>NHƯ VẬY, cứ coi số ngày công trong tháng mà NLĐ đã làm để tính ra phép CHỨ CHUA CẦN XEM XÉT ĐẾN NGHỈ KHÔNG LUƠNG hay ỐM ĐAU trong tình huống này nhe.</p>		Tran Van Tri

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>2. TH NLĐ chưa có ngày phép thâm niên, làm chưa đủ năm, mới đến hết tháng thứ 7 thì xin nghỉ việc, trong đó có 2 tháng nghỉ ko hưởng lương quá bán só ngày công. Thì khi đó phép năm của NLĐ dc tính như sau đúng ko à $(12+0)/12*(7-2+1) = 6$ ngày.</p> <p>Tức là NLĐ bị trừ 2 tháng làm việc để tính phép do nghỉ ko lương quá bán só ngày công, nhưng lại được cộng lại 1 tháng do quy định thời gian nghỉ không hưởng lương cộng dồn ko quá 1 tháng/năm vẫn dc tính là thời gian làm việc để tính phép. Như vậy có đúng không à?</p> <p>(Hay NLĐ này làm chưa đủ năm nên ko được hưởng 1 tháng nghỉ ko lương được tính vào thời gian làm việc để tính phép à?)</p>			
79	<p>* Câu 79. LUẬT NÀO ĐƯỢC ÁP DỤNG KHI CÁ NHÂN KÝ HDLĐ VỚI DOANH NGHIỆP NUỐC NGOÀI NGOÀI LÃNH THỔ VIỆT NAM</p>	Hang Trinh	04/04/2024	<p>Doanh nghiệp có trụ sở tại Dubai đã ký HDLĐ với 1 nhân viên tại VN từ tháng 2/2023 (HDLĐ 01 năm). Tuy nhiên, do performance của bạn này không tốt nên đến tháng 12/2024 Công ty đã gửi mail thông báo chấm dứt HDLĐ với bạn nhân viên này.</p> <p>Sau đó, NLĐ yêu cầu doanh nghiệp bồi thường 6 tháng tiền lương.</p> <p>Cho em hỏi là trường hợp Người sử dụng lao động không đại diện pháp lý ở VN thì luật áp dụng trong trường hợp này có phải là Luật lao động Việt Nam không?</p> <p>Khi NLĐ kiện thì doanh nghiệp có giải pháp nào khác để giải quyết vấn đề này không?</p>	<p>Như bạn mô tả trong email, “đến tháng 12/2024 Công ty đã gửi mail thông báo chấm dứt HDLĐ…”, mình đoán ý bạn là “tháng 12/2023” (không phải 2024).</p> <p>Theo mình hiểu, bạn nhân viên trong cuộc đang muốn áp dụng luật lao động UAE để đòi bồi thường 6 tháng tiền lương.</p> <p>Về câu hỏi áp dụng luật nào, nếu trong HDLĐ không ghi rõ luật áp dụng, liệu bạn có thể xác định được ý nghĩa “ngầm định” của HDLĐ về luật áp dụng không, bằng cách xem nội dung của hợp đồng (ví dụ: só ngày phép năm, các phúc lợi) giống hơn với luật VN hay luật UAE?</p> <p>Nếu xem như vậy vẫn không xác định được ý định của HD là dựa trên luật nào, thì mình thấy thật ra hiện nay chưa đủ cơ sở pháp lý để khẳng định áp dụng luật VN hay luật UAE là đúng hơn, vì Điều 2 Bộ luật Lao động (BLLĐ) 2019 của Việt Nam không nêu rõ đối tượng áp dụng bộ luật này là người sử dụng lao động (NSDLĐ) ở trong hay ngoài lãnh thổ VN, không phân biệt rõ đối tượng là tổ chức của NSDLĐ được thành lập và hoạt động theo pháp luật VN hay pháp luật nước ngoài. Nhiều người đang hiểu các công ty ở ngoài lãnh thổ VN không thuộc phạm vi điều chỉnh của BLLĐ Việt Nam. Tuy nhiên, người ta cũng có thể lập luận ngược lại rằng vì BLLĐ không phân biệt rõ đối tượng áp dụng, thì có nghĩa là bộ luật này có thể áp dụng cho mọi đối tượng NSDLĐ.</p>		Nuong Le Vu Tue

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Khi đó, vì khó khăng định chọn luật nào, mình nghĩ một cách có thể là chọn luật nào phù hợp hơn, dễ áp dụng hơn, và theo sự đồng ý của đôi bên.</p> <p>1. Nếu áp dụng luật VN: + Bạn nhân viên khó có cơ sở để đòi 6 tháng lương; + Công ty khó giải trình về việc cho bạn ấy thôi việc vì lý do performance (ví dụ không chứng minh được nhân viên đã vi phạm quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc).</p> <p>2. Nếu áp dụng luật UAE: Theo mình hiểu, luật lao động 2021 của họ, có hiệu lực từ 02/02/2022, đã cho NSDLĐ nhiều sự linh hoạt hơn trong việc cho nhân viên thôi việc, bao gồm cho thôi việc vì performance. + Số tiền bồi thường sa thải, do Tòa án quyết định trong trường hợp ra tòa, nhiều nhất là 3 tháng lương, theo luật mới này thì chỉ còn áp dụng trong trường hợp “sa thải trái luật” nghĩa là sa thải nhân viên vì họ đã gửi đơn khiếu nại công ty đến cơ quan lao động, không áp dụng cho trường hợp công ty cho nhân viên thôi việc vì performance mà không chứng minh được performance kém của nhân viên. (Tham khảo Điều 47 của Federal Decree No. 33 of 2021.) + Số tiền bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước khi chấm dứt HĐLĐ tương tự luật VN. Theo luật UAE, với nhân viên làm việc dưới 5 năm, thời hạn báo trước là 30 ngày; tiền bồi thường bằng lương của số ngày không được báo trước. + Điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc cũng tương tự luật VN, áp dụng cho nhân viên làm việc đủ một năm trở lên. Như vậy, nếu đúng là bạn nhân viên đang muốn áp dụng luật UAE, thì mình nghĩ, chọn luật UAE có thể là một giải pháp giúp các bên dễ tìm được tiếng nói chung hơn, dù là nói chuyện thân thiện, hòa giải, hay có kiện cáo gì.</p>		
80	* Câu 80. CÁC VẤN ĐỀ PHÁP LÝ CẦN QUAN TÂM KHI NLĐ VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC NGẮN HẠN	Nam Nguyen	08/05/2024	Em muốn được tham khảo ý kiến của các anh chị cho vấn đề dưới đây ạ. + Cá nhân là người lao động của công ty tại Việt Nam + Cá nhân này hay phải đi nước ngoài 1-2 tuần để xử lý công việc kỹ thuật cho khách hàng của công ty ở nước ngoài, thuộc cùng tập đoàn với công ty tại Việt Nam. Dự kiến 1 năm đi 4-5 lần. + Công ty ở Việt Nam chi trả lương và toàn bộ chi phí công tác tại nước ngoài	<p>1/ Liên quan đến lĩnh lao động: sau khi trao đổi với các anh chị luật sư/HR trong ban tư vấn thì thấy không có vấn đề gì đặc biệt, vì đó chỉ là công tác ngắn hạn 1-2 tuần, không phải là chuyển hẳn ra nước ngoài làm việc.</p> <p>2/ Liên quan đến lĩnh vực thuế: Các khoản chi phí công tác cần có đầy đủ hóa đơn chứng từ, chi đúng theo chính sách nội bộ của Công ty để được tính vào chi phí được trừ về thuế TNDN và không tính vào thuế TNCN của NLĐ Cụ thể, các chi phí công tác phí cần có đầy đủ các chứng từ sau:</p>		Nguyen Bui

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	TẠI NƯỚC NGOÀI			<p>+ Vì để thuận tiện cho việc nhập cảnh thường xuyên, giảm thiểu việc phải xin visa làm việc ngắn hạn theo từng đợt công tác, Công ty ở nước ngoài đề xuất xin Giấy phép lao động 1 năm và visa lao động 1 năm cho cá nhân này.</p> <p>+ Phía công ty ở nước ngoài phản hồi là: Dù cá nhân này có Work Permit nhưng họ cũng không phải kê khai thuế hay báo cáo gì liên quan đến cá nhân này cho cơ quan ban ngành ở nước đó.</p> <p>Em muốn hỏi, với tình huống trên, công ty phía Việt Nam và cá nhân đó có cần lưu ý các vấn đề gì liên quan đến luật lao động, luật thuế của Việt Nam không ạ?</p>	<p>+ Quyết định hoặc văn bản cử người lao động đi công tác, đề cập thời gian và mục đích chuyến công tác,</p> <p>+ Chính sách nội bộ (một trong các văn bản như Quy chế nhân sự, quy chế tài chính, quy chế công tác,...) cần đề cập rõ về các khoản chi và mức chi trong trường hợp đi công tác nước ngoài, cách thức hoàn ứng các khoản này nếu NLĐ trả trước bằng tiền cá nhân.</p> <p>+ Các chứng từ mang tiếng nước ngoài cần tuân theo quy định nước sở tại và dịch sang tiếng Việt.</p> <p>(tham khảo thêm Khoản 2.9, Điều 6, TT96/2015/TT-BTC về thuế TNDN, tiết đ4, khoản 2, điều 2 Thông tư 111/2013-TT-BTC về thuế TNCN)</p>		
		Trần Thị Hoa	11/05/2024	<p>Bên Hoa cũng có tình huống tương tự như bên anh Nam.</p> <p>Tuy nhiên, điểm khác biệt là thời gian công tác dài hơn thường khoảng 70 ngày.</p> <p>Toàn bộ chi phí nhân sự là do cty ở Việt Nam chi trả.</p> <p>Anh Nguyên có thể tư vấn giúp Hoa tình huống này được không ạ.</p>			
81	* Câu 81. CHI TRẢ TRỢ CẤP OT CÓ ĐỊNH	Hoang Thi Ha Li	13/06/2024	<p>Em là Lii Hoàng. Công ty em có trường hợp sau cần nhờ anh chị tư vấn về chi trả trợ cấp OT cố định ạ.</p> <p>Theo đề xuất từ Phía trưởng bộ phận quản lý, hiện chi nhánh công ty em đang có chế độ chi trả trợ cấp OT cố định cho nhân viên như sau:</p> <p>nếu nhân viên ở lại làm thêm giờ khoảng 15h ~20h/tháng thì không trả OT theo đơn giá giờ, thay vào đó sẽ trả trợ cấp cố định (đang gọi tên là trợ cấp chuyên cần) (nhân viên cũng không khai vào hệ thống chấm công)</p> <p>Ví dụ này có lợi điểm là công ty dễ dàng control chi phí OT của nhân viên, và nhân viên có thể tự quản lý thời gian làm việc của mình sao cho cân bằng công việc và cuộc sống.</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
				<p>Tuy nhiên, vào giai đoạn bận rộn khi đơn order của khách hàng tăng lên cần phải OT nhiều , thì nhân viên lại có xu hướng không muốn OT. (em hiểu là vì nếu không OT thi họ vẫn nhận trợ cấp chuyên cần rồi nên ko muốn OT). Do đó, anh trưởng bộ phận quản lí có đề xuất thay đổi như sau:</p> <p>1. Trường hợp cty không có yêu cầu tăng ca: Thời gian tăng ca từ 17:00~19:00 không chi trả. Chỉ chi trả tiền tăng ca phát sinh từ 19:00~. (Hiện tại chỉ chi trả tiền tăng ca phát sinh từ 18:00~)</p> <p>2. Trường hợp cty có yêu cầu tăng ca: Từ 17:00- 20:00: Nhân viên sẽ nhận được thêm tiền trợ cấp (tạm gọi là X) = 70% tiền cty nhận được từ khách hàng theo 1 giờ tăng ca (cộng với trợ cấp chuyên cần hiện tại) Từ 20:00 trở đi: chỉ trả OT theo đơn giá giờ thông thường.</p> <p><Câu hỏi></p> <ul style="list-style-type: none"> - Về mặt quy định, nếu theo đề xuất của anh trưởng bộ phận, HR nên quy định như nào để không có rủi ro về mặt luật lao động? Em đang hiểu là mục 1 ở trên sẽ không thể quy định giấy trắng mực đen được vì cảm giác không hợp lý ở chỗ: tại sao công ty không yêu cầu tăng ca mà lại phải trả tiền từ 19h , nên chỉ viết vào quy định mục 2 thì có đúng ko ạ? - Chế độ OT có định kiểu như này theo luật LĐ thì có rủi ro gì không ạ? 				
82	* Câu 82. NHỎ TƯ VẤN VỀ OT CỦA CẤP QUẢN LÝ VÀ THỦ TỤC ĐĂNG	Hoang Thi Ha Li	01/05/2024	<p>Hiện công ty em đang định sửa lại nội quy lao động theo luật LĐ sửa đổi nên có 2 vấn đề như sau liên quan đến làm thêm giờ. Mong muốn nhờ anh chị tư vấn ạ.</p> <p>1. Về giờ làm thêm của cấp quản lý.</p>	<p>1. Về giờ làm thêm của cấp quản lý.</p> <p>Theo tôi, nếu công ty có yêu cầu tăng ca và được sự đồng ý của người lao động mà không trả tiền OT theo đơn giá làm thêm giờ như bạn chia sẻ bên trên là chưa đúng quy định. Còn nếu công ty không yêu cầu nhưng người lao động vì 1 lý do gì đó như chưa hoàn thành công việc được</p>		Pham Thi Bich Thuy'	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	KÍ OT MỨC 300H/NĂM			<p>Đối với cấp quản lý của công ty hiện đang không trả tiền OT theo đơn giá làm thêm giờ, thay vào đó trả trợ cấp chức vụ(trợ cấp trách nhiệm) cố định vào lương hàng tháng.</p> <p>Hỏi: Việc này có vi phạm luật LĐ không ạ? Để không phạm luật thì nên quy định trong NQLĐ như thế nào?</p> <p>Không biết anh chị có thể chia sẻ về tình hình các công ty khác đang chi trả OT cho cấp quản lý như thế nào không ạ?</p> <p>2. Về giới hạn làm thêm giờ</p> <p>Hiện công ty em đang quy định giờ làm việc thông thường là 8h/ngày từ thứ 2-thứ 6. giới hạn làm thêm giờ là không quá 4h/1ngày, 30h/1 tháng và 200h/năm.</p> <p>Ở lần sửa đổi NQLĐ này muốn quy định làm thêm không quá 40h/tháng và 300h/năm.</p> <p>Hỏi: Công ty em thuộc lĩnh vực IT, vậy để quy định lên giới hạn 300h/năm trong NQLĐ thì cần thủ tục gì ạ?</p> <p>Nếu có điểm nào khác cần lưu ý, nhờ anh chị chia sẻ ạ.</p>	<p>giao, muốn thêm thời gian để tìm hiểu, học hỏi ... mà chủ động làm tăng ca thì công ty không trả OT vẫn không sai luật.</p> <p>Với các công ty tôi biết, hầu hết cấp quản lý không có khoản thanh toán này. Chỉ có vài công ty cho nghỉ bù khi có phát sinh, vài công ty có phụ cấp trách nhiệm như công ty bạn và rất hiếm công ty cho thanh toán. Như vậy theo tôi để không rủi ro khi không phải tiền trả OT theo đơn giá làm thêm giờ cho cấp quản lý thì công ty không yêu cầu tăng ca. Có thể nên xây dựng những chế độ phụ cấp, chính sách phúc lợi khen thưởng, cơ hội học tập, thăng tiến ...nhằm ghi nhận những đóng góp của NLĐ khi đã không ngần ngại bỏ thêm thời gian để hoàn thành suất sắc nhiệm vụ...</p> <p>Ngoài ra, công ty ban là công ty IT nên có thể xem xét thêm Khoản 1 Điều 96: thay vì trả lương theo thời gian có thể tra lương theo sản phẩm hoặc khoán.</p> <p>2. Về giới hạn làm thêm giờ</p> <p>Với chi tiết bạn nêu trong email, tôi nhận thấy rằng Công ty bạn đã đủ điều kiện áp dụng khoản 3 Điều 61 Nghị định 145/2020/NĐ-CP để quy định làm thêm không quá 300 giờ</p> <p><i>“Điều 61. Các trường hợp được tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm</i> <i>.....3. Công việc trực tiếp sản xuất, kinh doanh tại các doanh nghiệp thực hiện thời giờ làm việc bình thường không quá 44 giờ trong một tuần”</i></p> <p>Để hoàn tất các thủ tục cần thiết, bạn cần đọc Điều 62 Nghị định 145/2020/NĐ-CP nhé.</p> <p>Điều 62. Thông báo về việc tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm</p> <p>1. Khi tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm, người sử dụng lao động phải thông báo cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại các nơi sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Nơi người sử dụng lao động tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm; b) Nơi đặt trụ sở chính, nếu trụ sở chính đóng trên địa bàn tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương khác với nơi người sử dụng lao động tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm. <p>2. Việc thông báo phải được thực hiện chậm nhất sau 15 ngày kể từ ngày thực hiện làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					3. Văn bản thông báo theo Mẫu số 02/PLIV Phụ lục IV ban hành kèm theo Nghị định này.		
83	* Câu 83. HIỆN CÔNG TY EM ĐANG ĐỊNH SỬA LẠI NỘI QUY LAO ĐỘNG THEO LUẬT LĐ SỬA ĐỔI NÊN CÓ 2 VÂN ĐỀ NHƯ SAU LIÊN QUAN ĐẾN LÀM THÊM GIỜ.	Pham Nguyen Thanh Liem	26/10/ 2023	<p>Em có một trường hợp liên quan đến người lao động nước ngoài cần tư vấn như sau:</p> <p>Tình huống: Công ty có một người lao động nước ngoài, được cử sang Việt Nam làm việc từ công ty mẹ ở nước ngoài dưới hình thức di chuyển nội bộ, và đã được Sở Lao động cấp giấy phép cùng hình thức trên. Tuy nhiên, công ty tại Việt Nam chỉ trả toàn bộ chi phí lương và phúc lợi của nhân viên này khi làm việc tại Việt Nam. Do đó, công ty vẫn đóng thuế thu nhập cá nhân theo đúng khoản chi trả cho người lao động, nhưng khi thuế thanh tra thì khoản tiền này không được xác nhận chi phí doanh nghiệp và cơ quan thuế yêu cầu phải có hợp đồng lao động giữa công ty và người lao động này để xác nhận chi phí.</p> <p>Câu hỏi: Vậy công ty nên làm thế nào với tình huống trên, vì theo cách hiểu phía công ty đối với trường hợp di chuyển nội bộ thì không làm hợp đồng lao động. Các công ty trên thị trường có gặp phải vấn đề này không, cách giải quyết như thế nào là tuân thủ quy định Việt Nam?</p>	<p>Căn cứ quy định pháp luật thuế TNDN hiện hành, cụ thể là thông tư 78/2014 (sửa đổi bởi thông tư 96/2015)</p> <p>Thì một trong những khoản chi không được trừ khi xác định TNCT bao gồm:</p> <p>Điều 6. Các khoản chi được trừ và không được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế</p> <p>2. Các khoản chi không được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế bao gồm:</p> <p>...</p> <p>2.5. Chi tiền lương, tiền công, tiền thưởng cho người lao động thuộc một trong các trường hợp sau:</p> <p>...</p> <p>b) Các khoản tiền lương, tiền thưởng cho người lao động không được ghi cụ thể điều kiện được hưởng và mức được hưởng tại một trong các hồ sơ sau: Hợp đồng lao động; Thỏa ước lao động tập thể; Quy chế tài chính của Công ty, Tổng công ty, Tập đoàn; Quy chế thưởng do Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Giám đốc quy định theo quy chế tài chính của Công ty, Tổng công ty.</p> <p>Như vậy, xét về luật thuế TNDN, hồ sơ quan trọng nhất để ghi nhận chi phí tiền lương là chi phí được trừ sẽ là Hợp đồng lao động (ở đây luật không có loại trừ trường hợp nào). Việc cơ quan thuế xuất toán chi phí tiền lương người nước ngoài do không ký kết HDLĐ là có cơ sở về mặt luật định</p> <p>Do đó trong thực tiễn, đối với các doanh nghiệp trong khối FDI mà bên mình đang hỗ trợ thì vẫn luôn tư vấn khách hàng ký kết HDLĐ đầy đủ cho những người nước ngoài, cho cả mục đích ghi nhận chi phí được trừ về mặt thuế TNDN và một số khoản thu nhập cụ thể theo quy định để được miễn thuế cho mục đích thuế TNCN (kể cả là trường hợp di chuyển nội bộ)</p> <p>Về practice hướng dẫn của Tổng cục thuế thì cũng như vậy thôi chị nhé, thậm chí TCT cũng đã khẳng định thư bổ nhiệm cũng không thể dùng để thay thế HDLĐ trong việc ghi nhận chi phí tiền lương vào chi phí được trừ.</p>		Nguyen Bui

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	Pham Nguyen Thanh Liem	26/10/2023	Vậy Hợp đồng lao động là giấy tờ bắt buộc cho bất kỳ người lao động nước ngoài nào được trả thu nhập tại Việt Nam có đúng không ạ? Nếu như vậy thì cho em hỏi thêm, nhận hay không nhận thu nhập tại Việt Nam có phải là điều kiện để xác định hình thức làm việc “Di chuyển nội bộ” hay không? Việc công ty đang xác định người lao động này làm việc dưới hình thức “Di chuyển nội bộ” là đúng hay không đúng?	Vấn đề anh hỏi thì mình trả lời như sau 1. Vậy Hợp đồng lao động là giấy tờ bắt buộc cho bất kỳ người lao động nước ngoài nào được trả thu nhập tại Việt Nam có đúng không ạ? ⇒ Cho mục đích tính thuế TNDN thì ý bên dưới anh đề cập là đúng. Còn đối với mặt lao động thì chưa hẳn 2. Nhận hay không nhận thu nhập tại Việt Nam có phải là điều kiện để xác định hình thức làm việc “Di chuyển nội bộ” hay không? Việc công ty đang xác định người lao động này làm việc dưới hình thức “Di chuyển nội bộ” là đúng hay không đúng? ⇒ Đối chiếu định nghĩa về DCNB tại ND152 thì việc nhận hay không nhận thu nhập không phải là điều kiện để xác định hình thức làm việc. Việc xác định đúng hay không, a tham khảo quy định như trích dẫn: 1. Người lao động nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật của một doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam, di chuyển tạm thời trong nội bộ doanh nghiệp sang hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam và đã được doanh nghiệp nước ngoài tuyển dụng trước đó ít nhất 12 tháng liên tục.			Nguyen Bui
	Hoang Thi Ha Li	30/11/2023	Em xin phép được tiếp nối topic này để xin tư vấn về trường hợp của công ty em ạ. Tình huống: công ty em có người lao động nước ngoài sắp tới sẽ được cử sang Việt Nam làm việc dưới dạng do công ty mẹ tại Nhật phái cử sang. Công ty em đang chuẩn bị để xin giấy phép lao động cho nhân viên này. Tuy nhiên, toàn bộ lương , thưởng chi trả cho nhân viên này sẽ được công ty mẹ bên Nhật trực tiếp chi trả cho cá nhân vào tài khoản của cá nhân lập ở VN (công ty ở VN không chi trả bất cứ cái gì). Tuy nhiên sau đó các chi phí này sẽ được công ty mẹ xuất hóa đơn và đòi lại công ty ở VN dưới dạng chi phí nhân viên biệt phái. Câu hỏi: - Vì không trực tiếp chi trả gì cho cá nhân người nước ngoài biệt phái, Công ty em ở VN có cần kí hợp đồng lao động tại VN với nhân viên phái cử này không? - Nhân viên phái cử này có phải sinh nghĩa vụ phải đóng thuế, BH vv tại VN hay không?	Tôi giải đáp câu hỏi của bạn như sau: 1. Trường hợp bạn nêu cần xác định rõ bản chất khoản trả ra nước ngoài và mối quan hệ giữa công ty VN và cty NN trong việc phái cử này. Tiền lương trả lại phía Công ty mẹ là phí dịch vụ hay đơn thuần là 1 khoản trả hộ a. Nếu là phí dịch vụ thì không cần ký HDLĐ, mà cần có các supporting document khác tương ứng, b. Nếu là 1 khoản trả hộ tiền lương thì để ghi nhận CP được trừ về mặt thuế TNDN, như tôi đã giải thích trước đó là phải cần có HDLĐ cho mục đích thuế TNDN. 2. Tiền thuế TNCN tất nhiên cần phải tính toán và đóng cho CQT VN, tuy nhiên khai như thế nào, ai khai, và phạm vi xác định TNCT ra sao thì phụ thuộc vào trường hợp a hoặc b bên trên và tình trạng cư trú của cá nhân trong năm. Các trường hợp này, cần được xem xét 1 cách thận trọng và kỹ lưỡng cụ thể theo hồ sơ chứng từ, cần thiết sẽ phải trao đổi thêm với phía Công ty mẹ thêm để thống nhất quan điểm thi mới có thể xử lý phù hợp, do đó tôi khuyên bạn nên get advice từ 1 đơn vị tư vấn để tư vấn chuyên sâu thêm về vấn đề này. Câu trả lời của tôi là dựa theo quy định chung để bạn có cái nhìn tổng quan, vì không thể xem xét cụ thể hồ sơ chứng từ và tình hình cụ thể tại DN tại thời điểm này.			Nguyen Bui

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				Không biết có công ty nào gặp tình huống tương tự như công ty em không ạ?			
84	* Câu 84. ĐÀO TẠO NGHỊ ĐỊNH 13	Lê Thị Thùy Trang + Mai Nguyen + Hoang Thi Ha Li	21/08/2023	Liên quan nghị định 13, Anh Chị có bảng nào tổng hợp các ý chính Do & Don't liên quan đến ND13 sử dụng để đào tạo cho nhân viên thì cho mình xin tham khảo nhé.			
85	* Câu 85. [Không có chủ đề] – EXPAT HẾT HẠN GPLĐ	Tuyen Pham	01/08/2023	Em đang có trường hợp expat hết hạn GPLD và đang làm thủ tục báo cáo với sở về việc được miễn GPLD do có vợ là người Việt Nam. Nhưng thời gian có công văn chấp thuận sử dụng lao động phải tới tận hơn 1 tháng nữa mới có. Như vậy trong giai đoạn này thì việc công ty trả lương có hợp lệ không ạ? Có xin được công văn giải trình gì về việc đang chờ báo cáo miễn GPLD không ạ? Bác đang có visa thăm thân và visa công tác 3 tháng nhiều lần.			
86	* Câu 86. BH THAI SẢN NAM VÀ VIỆC ĐÓNG BHTN CHO EXPAT	Tuyen Pham	11/07/2023	<p>Em nhờ VNHR tư vấn giúp em 2 vấn đề liên quan BH như sau</p> <p>1. Về vấn đề nghỉ việc hưởng BHXH thai sản nam.</p> <p>Ví dụ: Nhân viên A lương 22tr và ngày công làm việc của tháng là 20 ngày: BHXH trả về với số tiền theo công thức: $20tr/24*7 = 5,833,333$</p> <p>Nhu vậy, công ty có được trả thêm tiền chênh lệch 1,166,667 mà nhân viên đã nghỉ hưởng thai sản nam không?</p> <p>2. Công ty có thể chuyển số tiền BHTN cùng với kỳ lương hàng tháng để khi Expat nghỉ việc không phải chi trả trợ cấp thôi việc không ạ? Và rủi ro pháp lý cho trường hợp này ạ.</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
87	* Câu 87. KÝ HỢP ĐỒNG KHOÁN VIỆC SAU KHI HẾT THỦ VIỆC THANH CÔNG	Lan Nguyen	16/05/2024	<p>Bên em đang muốn : Ký hợp đồng sau thử việc</p> <p>Bên e có trường hợp người lao động vào làm và công ty muốn ký:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hợp đồng thử việc : 2 tháng 2. Hợp đồng khoán việc: sau khi hợp đồng thử việc thành công bạn được đánh giá đạt sẽ Ký hợp đồng khoán việc 3 tháng <p>Vậy việc ký hợp đồng khoán việc sau khi hết thử việc thì có bị sai luật không ạ</p>			
88	* Câu 88. THAM VẤN MẪU HỢP ĐỒNG KHOÁN CÔNG VIỆC	Lan Nguyen	08/05/2024	<p>Bên em đang muốn xây dựng một Hợp đồng khoán công việc Áp dụng cho nhân viên (khỏi tuyển dụng, khỏi IT)</p> <p>Với Nội dung như sau. EM nhờ Ban tư vấn giúp em về nội dung như này thì có đúng không ạ. Vì em cũng lo các phần câu từ không biết đã chuẩn chưa vì sợ nó lại thuộc bên Bộ luật lao động thì khi xảy ra tranh chấp thì không ổn</p> <p>Em mong nhận được sự tư vấn của Anh/ Chị ạ</p>	<p>Thiết nghĩ, mình không cần nhắc lại những rủi ro (các mức tiền phạt này nọ) đối với trường hợp công ty không ký hợp đồng lao động, mà ký hợp đồng “giả cách”, vì tin rằng phía công ty bạn đã hiểu. Minh cũng rất hiểu rằng, trong nhiều trường hợp, doanh nghiệp và “người lao động tự do” (freelancer) đều muốn ký loại hợp đồng không phải hợp đồng lao động (ví dụ do tính chất không thường xuyên của công việc và các chi phí cho doanh nghiệp, cũng như do yêu tố “tự do” mà freelancer mong muốn).</p> <p>Vậy, bạn đề nghị góp ý về câu chữ, thì mình sẽ góp ý thuần túy về mặt câu chữ, trên tinh thần thể hiện được sự “tự do” của hợp đồng cho cả bên thuê lẫn bên được thuê.</p> <p>Trước hết, điều quan trọng cần lưu ý là Điều 13 trong Bộ luật Lao động 2019, khi nói về hợp đồng lao động và loại hợp đồng với tên gọi khác, có câu như sau: “Trường hợp hai bên 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, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.”</p> <p>Như vậy, mình thấy các nội dung sau đây trong mẫu Hợp đồng bên bạn đã soạn rất cần gạch bỏ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Điều 1: bỏ nguyên câu “Thực hiện công việc theo đúng chức danh chuyên môn của mình dưới sự quản lý, điều hành của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).” • Điều 5: bỏ các ý “tận tâm, tận lực”, “theo sự phân công, điều hành”, “chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu”, “(tham dự) đầy đủ, nhiệt tình”. <p>Lý do: Theo mình, các khái niệm như tận tâm, tận lực, (tham dự) đầy đủ, nhiệt tình thể hiện khá “lộ liễu” ý muốn quản lý, giám sát của bên A đối với bên B, trong khi ý nghĩa của hợp đồng khoán nên là bên A để cho bên B chủ động hoàn thành công việc theo cách của họ, miễn sao xong</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>việc theo yêu cầu về chất lượng và thời hạn. Nếu hợp đồng đề cập việc tham dự các buổi đào tạo như một quyền lợi của bên B thì rất đẹp, còn thêm khái niệm “đầy đủ, nhiệt tình” thì nghe không giống quyền lợi mà trở thành một nghĩa vụ, một hành vi mà bên A sẽ quản lý, giám sát, đánh giá.</p> <p>Bên cạnh đó, để hợp đồng rõ ràng hơn, mình nghĩ nên thêm hoặc chỉnh sửa các nội dung như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Điều 1: Phần “Nội dung công việc” nên thể hiện rõ công việc trong lĩnh vực gì (ví dụ tuyển dụng, IT), sản phẩm đầu ra mong đợi là gì, tiến độ/thời hạn giao sản phẩm là thế nào. Ngoài ra, nên thêm địa điểm làm việc (ví dụ kết hợp giữa làm tại văn phòng và làm từ xa hay hoàn toàn từ xa), phương tiện/thiết bị làm việc gồm những phần nào do bên A cung cấp và phần nào do bên B tự túc. Điều 2: “Thời gian công việc” sửa thành “Thời hạn hợp đồng” sẽ rõ nghĩa hơn. Điều 3: Liên quan “Thù lao”, mình nghĩ nên thêm nội dung về nghĩa vụ thuế Thu nhập cá nhân. Điều khoản chưa có, nên thêm là “Các trường hợp chấm dứt hợp đồng”. Chỉ mới thấy Điều 4 ghi rằng Bên A có quyền chấm dứt hợp đồng, mình thấy vậy là chưa bao quát hết mọi trường hợp chấm dứt hợp đồng và chưa công bằng cho cả hai bên. 		
89	* Câu 89. TRƯỜNG HỢP NLĐ KÝ KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở 2 DOANH NGHIỆP VÀ KHÔNG HOÀN	Lan Nguyen	08/05/2024	Các anh chị trong ban tư vấn cùng anh chị trong group thành viên, e nghĩ cũng sẽ có những bên cũng giống trường hợp như bên em. Mọi người có góp ý nào cùng thảo luận giúp em a. Cũng như Anh chị mà có mẫu hợp đồng khoán việc giống như trường hợp bên em em rất mong hoan hỉ nhận được sự tư vấn và em xin tham khảo thêm a			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	THÀNH CÔNG VIỆC Ở DOANH NGHIỆP THỨ NHẤT			<p>Bên em có trường hợp Người lao động công ty muốn cho nghỉ vì lý do: thường xuyên không hoàn thành công việc trong 2 tháng 2 và 3 /2024. Hình thức làm việc của công ty là toàn bộ công ty làm việc (RemOTe- là làm từ xa)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đầu tiên công ty nhắn tin NLĐ là công ty sẽ không tiếp tục hợp đồng vì lý do không hoàn thành- và sau đó chưa có động thái gì thêm vào ngày 21/03 - NLĐ: Phản hồi: là công ty chưa có văn bản nào đưa cho NLĐ và thực hiện đơn kiện - NSDLD: Báo công ty chưa ra thông báo chính thức cho nghỉ gì cả vì vây việc đơn kiện là vô căn cứ. Trong thời gian này công ty đang xây dựng quy chế hoàn thành công việc, lập bảng kpi rõ ràng theo các chỉ số, (thực ra trên thực tế thì có giao task hàng ngày trên phần mềm và có thể hiện ngày giao nhưng không có ghi chú là ngày hoàn thành và người lao động thường xuyên không làm các task đó cứ để kéo dài đến hết tháng vẫn không báo cáo về kết quả task đó trên phần mềm). <p>Cùng thời gian này công ty có trao đổi với bên cơ quan bảo hiểm xã hội thì nhận được thông tin trên cơ quan bảo hiểm đã cắt giảm trường hợp này đang tham gia bảo hiểm ở công ty chúng tôi và nhận khai báo tăng ở một đơn vị khác từ tháng 2/2024 (tức là NLĐ này đã đi thử việc ở công ty khác có thể từ tháng 12 và hết 2 tháng thử việc. Và về khung thời gian làm việc bên công ty kia cũng trùng với khung thời gian làm việc ở bên công ty chúng tôi. =>> Nên về hiệu quả công việc chúng tôi nhận thấy 2 tháng vừa qua bạn này không làm được gì. =>> Theo tôi được biết 1 NLĐ có thể ký kết nhiều đơn vị nhưng mục tham gia BHXH thì phải 1 đơn</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>vị 32%, 1 đv là 0.5%. Và thấy hệ thống bảo hiêm tự động cắt giảm NLĐ phía công ty chúng tôi thì chúng tôi có thể kiện chỗ này không.</p> <p>NSDLD: Chúng tôi có gửi email cho NLĐ báo là biết việc họ làm 2 công ty và việc không hoàn thành công việc, thường xuyên không tham gia họp, tự động cancel cuộc họp .Và giờ công ty có phương án là để e cũng có lợi và cho cả phía công ty thì giờ e chỉ cần bàn giao công việc bên mình sẽ hỗ trợ thủ tục bảo hiêm nếu không công ty sẽ trao đổi với bên bảo hiêm đề nghị cắt bên kia, và làm việc với HR bên công ty họ đang làm để NLĐ tự chọn phương án cho mình không?</p> <p>NLD: Hiện tại từ ngày 21/03 NLĐ thực hiện khóa hết các User, phần mềm, file và không share cho phía công ty =>> gây ảnh hưởng đến việc trao đổi với khách hàng, ảnh hưởng tiến độ công việc, doanh thu, chi phí.</p> <p>NSDLD: Phía công ty có nhắc nhắc nhờ NLĐ thực hiện share lại tài liệu các thứ cho công ty vì theo trong HDLĐ công ty có mục Quyền sở hữu trí tuệ . Nhưng phía NLĐ vẫn tiếp tục không phản hồi tin nhắn và không shar =>> Vậy chúng tôi có thể sa thải NLĐ theo lý do này được không</p> <p>9. QUYỀN SỞ HỮU TRÍ TUỆ.</p> <p>9.1. NLĐ thừa nhận và đồng ý rằng tất cả bản quyền, nhãn hiệu, bằng sáng chế, và các quyền sở hữu trí tuệ khác đối với các tác phẩm hoặc nhãn hiệu phát sinh từ hoặc liên quan tới Quá trình Làm việc (“Tài sản trí tuệ của Công ty”) thuộc quyền sở hữu duy nhất và độc quyền của Công ty. NLĐ đồng ý không đòi hỏi bất kỳ quyền lợi nào liên quan chong lai Công ty hoặc bên thứ ba bất kỳ.</p> <p>9.2. NLĐ đồng ý chuyển giao, và theo đây chuyển giao, cho Công ty tất cả các quyền,</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>nếu có, liên quan đến Tài sản trí tuệ của Công ty mà NLĐ có được trong suốt Quá trình Làm việc.</p> <p>Mong nhận được sự góp ý và hướng dẫn về cách xử lý trường hợp này để công ty có thể cho NLĐ nghỉ đúng luật.</p>			
90	<p>* Câu 90. TƯ VẤN VỀ TRƯỜNG HỢP CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NGHỈ VIỆC</p>	Lan Nguyen	26/03/2024	<p>Công ty em hiện tại là làm RemOTe Nhân viên này cũng làm remOTe Kênh giao tiếp chính của công ty là qua Slack, Trello Báo cáo công việc qua kênh chính này, và các task giao cũng trên kênh này</p> <p>Hiện tại bên em đang muôn cho 1 nhân sự quản lý nghỉ việc với lý do của khoản 1 điều 36 LLD 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> - Không hoàn thành công việc - Thường xuyên không tham gia cuộc họp daily meeting, tự động cancel cuộc họp và cấp trên nhắn trao đổi công việc trong giờ làm việc không trả lời, đến cuối ngày hết giờ ngoài giờ làm việc mới trả lời tin nhắn. Tiến độ công việc không đạt theo cấp trên đề ra <p>Và e có tìm hiểu luật lao động 2019 khi cho nghỉ theo Khoản 1, điều 36 thì công ty cần có:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quy chế về đánh giá hoàn thành công việc : Hiện công ty có làm biểu mẫu quy chế như này <div style="text-align: center;">  Quy%20Chế%20Đá nh%20Giá.docx </div> <ol style="list-style-type: none"> 2. Bảng đánh giá mức độ hoàn thành (Hiện công ty chỉ dựa vào bảng mô tả công việc mà nó chưa có ghi rõ ràng về các con số cần đạt gì cả) 			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>3. Cần có cuộc họp có biên bản trao đổi với NLĐ về việc chưa hoàn thành công việc : Việc này thì công ty có họp nhiều lần nhưng chỉ nói miệng mà không có record hay lập thành biên bản</p> <p>Về việc NLĐ không biết là có làm việc trong ngày hay không, thì công ty có track time login log out về kênh làm việc chính của công ty Slack thì có những ngày nhân viên không log vào gì cả, mà ngoài giờ làm việc mới log vào để trả lời tin nhắn. Như vậy với các ngày như này thì công ty có thể tổng hợp để tính theo trường hợp cộng dồn 5 ngày trong vòng 2 tháng để cho nghỉ có được không à (Công ty thì có tài liệu quy định rõ về thời gian làm việc trong ngày là từ 9h-18h)</p> <p>Hiện tại công ty mới chỉ nhắn cho người lao động là công ty sẽ kết thúc họp đồng với NLĐ theo lý do về hoàn thành công việc mà chưa báo về ngày kết thúc là bao giờ. NLĐ từ hôm đó đã không join họp daily meeting, không trả lời tin nhắn cấp trên. → Vậy công ty không biết NLĐ có làm việc hay không thì có tổng hợp là các ngày sau là nghỉ không lý do không thông báo được không à?</p> <p>Em có góp ý với BLD trường hợp này sẽ không thể cho nghỉ ngay mà nếu vẫn theo hướng lý do không hoàn thành công việc thì cấp trên cần:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Họp với NLĐ 1 cuộc họp và có ghi lại biên bản, trong buổi họp đưa ra các mục công việc mà chưa hoàn thành theo yêu cầu và cần NLĐ cải tiến, đồng thời 1 bảng công việc và giao task cần hoàn thành có rõ ràng các chỉ số để NLĐ cần hoàn thành và từ đó đánh giá trong khoảng thời gian 1 tuần-2 tuần chẵng hạn. Sau 2 tuần tổng hợp không đạt thì lấy căn cứ đó cho nghỉ để đúng luật. =>> Nhưng 			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>BLD không muốn làm cách đó do sẽ rủi ro vì NLĐ đang toxic họ sẽ làm theo kiểu chống đối và công ty thì không muốn tiếp tục thêm nhiều thời gian với NLĐ</p>  <p>Đánh giá hiệu quả - Mức độ hoàn thành</p>			
91	<p>* Câu 91. NLĐ LÀM VIỆC SAU KHI HẾT HẠN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</p>	Phạm Ngọc Tuyền	22/01/2024	<p>Em có trường hợp NLĐ vẫn làm việc sau khi hết hạn HDLĐ và hiện tại công ty và NLĐ vẫn chưa thỏa thuận được điều khoản trong HDLĐ mới.</p> <p>Như vậy, trường hợp NLĐ không đồng ý ký mới trong vòng 30 ngày sau khi hết hạn HDLĐ thì Công ty có thể chấm dứt HD với NLĐ không ạ? Nếu được thì sẽ căn cứ theo ngày hết hạn HDLĐ hay là tại thời điểm thông báo chấm dứt?</p>	<p>Trường hợp bạn đề cập là 1 trong các TH chấm dứt HDLĐ theo điều 34 bộ luật LĐ 2019 (khoản 1: Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này). Đối với trường hợp này NSDLĐ cần phải thông báo chấm dứt HDLĐ theo khoản 1 điều 45 bộ luật LĐ 2019 (Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này).</p> <p>Theo đó NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ về việc chấm dứt HDLĐ khi hợp đồng LĐ chấm dứt --> việc thông báo phải được thực hiện trước khi HDLĐ chấm dứt hoặc muộn nhất là vào ngày HDLĐ chấm dứt (hết hạn). Với trường hợp bạn đề cập, NLĐ vẫn làm việc khi HDLĐ đã chấm dứt thì hai bên cần phải ký HDLĐ mới trong thời hạn 30 ngày kể từ khi HDLĐ trước đó hết hạn (theo mục a khoản 2 điều 20 Bộ luật LĐ 2019). Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết trở thành HDLĐ không xác định thời hạn (theo mục b khoản 2 điều 20 Bộ luật LĐ 2019).</p> <p>Lưu ý thời hạn 30 ngày là để hai bên thực hiện trao đổi các điều khoản, nội dung và ký HDLĐ mới, không phải là thời hạn để hai bên cân nhắc có ký HDLĐ mới không hay thời điểm để gửi thông báo cho NLĐ bằng văn bản về việc chấm dứt HDLĐ.</p> <p>Do đó với trường hợp bạn đề cập công ty không thể chấm dứt HDLĐ với NLĐ theo khoản 1 điều 34 bộ luật LĐ 2019 là hết hạn HDLĐ. Hai bên cần thống nhất các điều khoản để ký HDLĐ mới hoặc HDLĐ đã giao kết (đã hết hạn) mặc nhiên trở thành HDLĐ không xác định thời hạn.</p>		Thu Trang
		Nguyen Thi Ha	25/01/2024	Hiện tại em cần lập một Báo cáo công việc của Bộ phận Hành chính nhân sự theo tháng, yêu cầu là Nhìn vào báo cáo nắm được bao			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>quát 1 tháng đó BP làm đc những CV gì, đạt hay chưa, khi nào, còn tồn tại gì, dự kiến giải quyết, hoàn thành, cài tiến, mục tiêu, kế hoạch Báo cáo excel và có cách thức thể hiện dạng Bảng biểu dễ nhìn thì càng tốt.</p> <p>Em có thể tham khảo Ban tư vấn, các anh chị phụ trách các doanh nghiệp ở đây được chứ a!</p> <p>Bộ phận HCNS bên e là phụ trách tổng hợp luôn: cv hành chính, nhân sự, pháp chế, an toàn, sự kiện...</p> <p>Vậy anh chị Ban tư vấn, hay anh chị tại các Doanh nghiệp, nếu có Mẫu báo cáo hay ý kiến góp ý gì thì cho em tham khảo với nhé a.</p>			
92	<p>*</p> <p>Câu 92. PHƯƠNG ÁN XỬ LÝ CÁC TRƯỜNG HỢP KHÔNG ĐỒNG Ý ỦY QUYỀN CHO CÔNG TY SỬ DỤNG THÔNG TIN CÁ NHÂN THEO ND13</p>	Thu Trang	15/08/2023	<p>Tôi có 1 vấn đề liên quan phương án xử lý đối với các trường hợp CBNV không đồng ý ký ủy quyền cho công ty sử dụng thông tin cá nhân mong nhận được sự tư vấn từ các anh chị. Hiện nay công ty đang đề xuất 1 số phương án xử lý đối với các trường hợp này như sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hạn chế quyền sử dụng 1 số tính năng trên hệ thống quản trị thông tin nhân sự (HRIS) liên quan đến việc cập nhật thông tin cá nhân. 2. Cắt 1 số quyền lợi gia tăng do công ty cung cấp và tài trợ 3. Không xem xét tái ký HDLĐ 4. Dừng toàn bộ quyền sử dụng các tính năng trên hệ thống quản trị thông tin nhân sự (HRIS) 5. Tạm dừng chi trả các khoản thưởng ngắn hạn như hoa hồng, thường kết quả kinh doanh.... 6. Dừng chi trả các khoản phúc lợi như thường lễ tết... 7. Tạm dừng chi lương (tối đa 15 ngày) 8. Xem xét chấm dứt HDLĐ 			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Đối với phương án 7,8 về mặt pháp lý khó có thể thực hiện được vì liên quan đến lương và HĐLĐ (luật không quy định NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ không đồng ý ủy quyền cho NSDLĐ sử dụng thông tin cá nhân).</p> <p>Với các phương án còn lại liên quan đến những chức năng về CNTT và các khoản thưởng bổ sung, phúc lợi của công ty dành cho nhân viên, luật không quy định bắt buộc phải chi trả, nếu áp dụng thì ngoài việc bổ sung các phương án này vào quy định nội bộ của công ty thì có vướng mắc hay cần lưu ý gì không ạ?</p>			
93	<p>* Câu 93. BHXH 1 LÀN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NGOÀI</p>	Linh Nguyen	03/05/2024	<p>Em có 1 trường hợp cần hỏi, rất mong nhận được tư vấn từ các anh chị:</p> <p>Bên công ty em có 1 Bác người nước ngoài qua làm việc từ tháng 3/2024 đến nay và sẽ tiếp tục làm việc cho đến tháng 2/2026 theo dạng miễn giấy phép lao động vì kết hôn với người Việt Nam (có giấy xác nhận của Sở lao động)</p> <p>Trước đó, ở công ty cũ tại Việt Nam, Bác có đóng Bảo hiểm từ tháng 1/2019 đến tháng 12/2023.</p> <p>Anh Chị vui lòng cho em hỏi Bác có thể làm hồ sơ hưởng Bảo hiểm 1 lần cho khoảng thời gian đã đóng Bảo hiểm ở trên hay không ạ? Theo quy định bên dưới thì bên em hiểu là Bác không được hưởng Bảo hiểm 1 lần nhưng không chắc có đúng không:</p> <p>+ Theo quy định tại Điều 2.2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, người lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của Chính phủ.</p>	<p>Mình hiểu bạn đang phân vân về việc có Giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động thì có đáp ứng điều kiện về “có giấy phép lao động” hay không trong các quy định bạn trích dẫn. Về quan điểm cá nhân, mình cho rằng giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động có hiệu lực như giấy phép lao động và sẽ đáp ứng các quy định bạn nêu, dựa trên cơ sở như sau:</p> <p>1. Quy định về đối tượng tham gia BHXH bắt buộc gồm: Người lao động phải có Giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và có hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam (Điều 2.1 Nghị định 143/2018/NĐ-CP). Quy định này cũng chỉ đề cập tới Giấy phép lao động nhưng theo thông tin bạn cung cấp, người lao động nước ngoài này của Công ty bạn đã được tham gia BHXH bắt buộc từ tháng 1/2019 đến tháng 12/2023. Vậy giấy xác nhận thuộc trường hợp miễn giấy phép lao động đã được cơ quan BHXH chấp nhận để tham gia BHXH bắt buộc như là giấy phép lao động tại quy định này.</p> <p>2. Theo tra cứu của mình, BHXH Bắc Ninh cũng có cùng quan điểm này: https://bacninh.baohiemxahoi.gov.VN/hoidap/Pages/default.aspx?ItemID=10680.</p> <p>Bạn liên hệ với cơ quan Bảo hiểm xã hội địa phương để được hướng dẫn thực hiện nhé.</p>		Nguyen Thu Huyen

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>+ Căn cứ Điều 9.6.(d) Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 của Chính phủ quy định chi tiết về bảo hiểm bắt buộc với người lao động nước ngoài, người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam khi chấm dứt hợp đồng lao động mà có yêu cầu được hưởng bảo hiểm xã hội một lần thì sẽ được hưởng theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội hiện hành.</p> <p>+ Theo quy định tại Điều 15.3 Nghị Định 143, trong thời hạn 10 ngày tính đến thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc thời điểm giấy phép lao động, chứng chỉ hành nghề, giấy phép hành nghề hết hiệu lực (tùy thuộc điều kiện nào đến trước) mà người lao động không tiếp tục làm việc theo hợp đồng lao động hoặc không được gia hạn giấy phép, người lao động có yêu cầu hưởng bảo hiểm xã hội một lần nộp hồ sơ theo quy định cho cơ quan bảo hiểm xã hội.</p>			
94	* Câu 94. TUYỂN THỰC TẬP (INTERN) NGƯỜI NUỚC NGOÀI	Nguyen Manh Kim Thu	04/03/ 2024	<p>Mình có nhận được CV của một bạn quốc tịch Pháp đang học master ở Pháp. Bạn cần tham gia khóa thực tập cuối kỳ bắt buộc để hoàn tất khóa học nên bạn có nhu cầu xin thực tập ở công ty mình (chắc ở Pháp không xin).</p> <p>Cho mình hỏi quy định, luật (nếu có) về việc tuyển thực tập là người nước ngoài: hồ sơ bắt buộc, trả lương ...</p>	<p>Theo thông tin bạn cung cấp, mình giả định rằng bạn sinh viên quốc tịch pháp sẽ chi thực tập ở Công ty trong một khoảng thời gian nhất định nhằm mục đích hoàn thành khoá học Master, và bạn sinh viên này sẽ không thuộc trường hợp học nghề, tập nghề và sau khi kết thúc thời hạn đào tạo nghề, nếu đủ điều kiện theo yêu cầu của Công ty, bạn này sẽ được ký HĐLĐ với Công ty. Khi đó, Bộ luật lao động 2019 không có quy định cụ thể điều chỉnh việc nhận thực tập nói chung, và việc công ty Việt Nam nhận sinh viên thực tập nước ngoài nói riêng (mà không nhằm mục đích để tuyển dụng), nên sẽ không có quy định cụ thể về hồ sơ, cũng như các thủ tục mà mỗi bên phải thực hiện. Theo đó, Công ty và thực tập sinh có thể ký kết một Thỏa thuận thực tập, trong đó có các nội dung chính như (1) Chương trình thực tập, bao gồm công việc, thời hạn và địa điểm thực tập, (2) trợ cấp thực tập, (3) quyền và nghĩa vụ của mỗi bên, (4) thoả thuận bảo mật để làm cơ sở thực hiện.</p> <p>Ngoài ra, Công ty cần lưu ý một số vấn đề như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Về việc chi trả trợ cấp thực tập: pháp luật lao động không có quy định cụ thể về vấn đề này, và bản chất mối quan hệ ở đây không phải là quan hệ lao động, và sinh viên thực tập không phải là người lao động nước ngoài, nên công ty không có trách nhiệm trả lương. Về bất kỳ chi phí hỗ trợ nào khác nếu có cần lưu ý thêm dưới góc độ tài chính kế toán, liệu 	Nguyen Thu Huyen	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>có được ghi nhận không chỉ với thoả thuận thực tập và thuế thu nhập cá nhân có phát sinh không.</p> <p>- Về vấn đề thị thực (visa): Điều 10.2 Luật nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam quy định điều kiện cấp thị thực cho cá nhân là có tổ chức tại Việt Nam bảo lãnh. Theo đó, Công ty có khả năng phải bảo lãnh theo quy định về cấp thị thực cho người nước ngoài.</p> <p>- Điều 7.10 Nghị định 152/2020/NĐ-CP quy định một trong các trường hợp người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động đó là “10. 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; học viên thực tập, tập sự trên tàu biển Việt Nam”. Do đó, mặc dù không có quy định cụ thể về thực tập tại Bộ luật lao động 2019, có căn cứ cho rằng Công ty sẽ phải thực hiện thủ tục Xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động đối với trường hợp nhận sinh viên thực tập này theo quy định tại Điều 8 Nghị định 152/2020/NĐ-CP, trong đó thành phần hồ sơ cần chuẩn bị như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Văn bản đề nghị xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động theo Mẫu số 09/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này; b) Giấy chứng nhận sức khỏe hoặc giấy khám sức khỏe theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định này; c) Văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài trừ những trường hợp không phải xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài; d) Bản sao có chứng thực hộ chiếu còn giá trị theo quy định của pháp luật; đ) Các giấy tờ để chứng minh người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động; e) Các giấy tờ quy định tại điểm b, c và đ khoản này là 01 bản gốc hoặc bản sao có chứng thực, nếu của nước ngoài thì phải hợp pháp hóa lãnh sự, dịch ra tiếng Việt và có chứng thực trừ trường hợp được miễn hợp pháp hóa lãnh sự theo điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và nước ngoài liên quan đều là thành viên hoặc theo nguyên tắc có đi có lại hoặc theo quy định của pháp luật”. <p>Tại Hà Nội, có quan điểm cho rằng người theo học chương trình thạc sĩ không còn là học sinh, sinh viên theo quy định trên nữa, nên cũng không áp dụng việc xin xác nhận miễn GPLĐ. Theo đó, Công ty nên tham khảo ý kiến của cơ quan nhà nước có thẩm quyền (Sở Lao động thương binh xã hội) trước khi thực hiện.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
95	* Câu 95. THUYỀN CHUYỂN SANG VỊ TRÍ KHÁC	Trần Lâm Sơn Vân	16/01/2024	<p>Cty em hiện Hợp đồng lao động làm như sau: HDLĐ chỉ ghi mức cơ bản, còn lại chia vào phụ lục HDLĐ (ví dụ mức lương 30tr: lương cơ bản ghi trong HDLĐ là 15tr, phần còn lại 15tr ghi vào trong phụ lục là: Chuyên cần 3tr, hiệu quả công việc là 12tr).</p> <p>Cty em vừa gửi quyết định chuyển em sang vị trí khác, khác bộ phận (Từ trưởng nhóm sang nhân viên bán hàng) và trả mức lương là 15tr. Cty có đề cập trong quyết định là trả theo mức lương ghi trên hợp đồng.</p> <p>Theo em tìm hiểu, khi cty chuyển người lao động sang 1 vị trí mới, trước hết phải có sự đồng ý của người lao động, lương vị trí mới ko ít hơn 85% lương vị trí cũ, và thời gian luân chuyển không quá 60 ngày. Trong quyết định không đề cập thời gian kết thúc thuyền chuyển mà chỉ ghi thời gian bắt đầu.</p> <p>Em muốn nhờ Anh/Chị chuyên gia tư vấn dùm em, trường hợp công ty làm như vậy có đúng ko? Và em muốn kiện công ty thì thủ tục như thế nào?</p>	<p>Do không có thông tin cụ thể về HDLĐ của bạn, mình giả định rằng ban HDLĐ của bạn ghi nhận rõ ràng vị trí làm việc là trưởng nhóm. Theo đó, việc chuyển bạn từ vị trí trưởng nhóm sang vị trí nhân viên bán hàng ở khác bộ phận (như bạn mô tả) có thể thuộc trường hợp chuyển người lao động sang làm công việc khác so với HDLĐ như bạn đề cập trong câu hỏi.</p> <p>Quy định về Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động tại Điều 29 của BLLĐ 2019. Theo đó, NSDLĐ, trong một số trường hợp (thiên tai, hỏa hoạn, nhu cầu sản xuất, kinh doanh và trường hợp khác theo Nội quy lao động nếu có theo Điều 118.2.e BLLĐ 2019), có quyền tạm thời chuyển NLĐ sang làm công việc khác so với HDLĐ với điều kiện:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thời gian tạm chuyển không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm. Nếu quá thời hạn này thì phải có sự đồng ý của NLĐ. <p>Nếu NLĐ không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 BLLĐ 2019 (do hai bên thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mức lương: ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu. <p>Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thông báo trước 03 ngày cho NLĐ về thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động. <p>Đối chiếu quy định trên với thông tin bạn cung cấp, mình có ý kiến như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Về thời hạn điều chuyển: Quyết định không rõ thời gian chuyển sang vị trí làm việc mới là bao lâu, vậy sẽ được hiểu là chuyển hẳn hay có thời hạn nào chưa được nêu rõ hay không? Lưu ý quy định nêu trên chỉ áp dụng đối với trường hợp chuyển tạm thời. Trường hợp chuyển hẳn thì lý do của Công ty đưa ra là gì, có căn cứ thực tế và pháp lý không? 		Nguyen Thu Huyen

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>• Về tiền lương: bạn nêu chi có mức lương cơ bản được ghi nhận tại HDLĐ, ngoài ra bạn còn hưởng tiền chuyên cần, hiệu quả công việc được ghi nhận tại Phụ lục của HDLĐ. Vậy PL ghi nhận đây là tiền lương (lưu ý: Căn cứ vào Điều 22.1 và Điều 90.1 của BLLD 2019, PL HDLĐ có hiệu lực như HĐLĐ và tiền lương sẽ bao gồm mức lương cơ bản theo HDLĐ và các khoản phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác), hay tiền thường theo chuyên cần, hiệu quả công việc?. Nếu là tiền thường hoặc không rõ ràng thì sẽ có quan điểm tranh cãi về số tiền 15 triệu còn lại của bạn theo Phụ lục HDLĐ.</p> <p>• Về việc khởi kiện Công ty:</p> <p>Nhu phân tích nêu trên, bạn cần xem xét kỹ câu từ của HDLĐ, PLHDLĐ và nội dung quyết định của Công ty. Ngoài ra, cần lâm rõ với Công ty nội dung về thời hạn công việc mới và tiền lương có đúng như ban hiểu hay không nhằm đánh giá có cơ sở theo Điều Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động tại Điều 29 của BLLĐ 2019 hay không, hay cần căn cứ theo một quy định khác cho trường hợp chuyển hẳn mà không được sự đồng ý của NLĐ.</p> <p>Tiếp theo, bạn cần xác định mục tiêu mong muốn của bạn là gì? Việc khởi kiện Công ty có thực sự giúp bạn đạt được mục tiêu của mình hay không? Mình khuyến nghị việc trao đổi với Đại diện Công đoàn (nếu có) hoặc cấp trên/đại diện phía Công ty trước khi tiến hành khởi kiện.</p> <p>Về trình tự khiếu nại, khởi kiện khi bạn không đạt được mục tiêu của mình thông qua trao đổi như dưới đây, bạn tham khảo nhé:</p> <p>Khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi của người sử dụng lao động là trái pháp luật, xâm phạm trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của mình thì người bị xâm phạm thực hiện khiếu nại theo quy định tại Nghị định 24/2018/NĐ-CP hoặc khởi kiện tại tòa án có thẩm quyền giải quyết theo trình tự thủ tục được quy định tại Bộ luật lao động và Bộ luật tố tụng dân sự.</p> <p>Trình tự khiếu nại: (Điều 5 – Nghị định 24/2018/NĐ-CP)</p> <p>Khi thực hiện khiếu nại lao động, NLĐ thực hiện khiếu nại lần đầu đến NSDLD. Trong trường hợp không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu hoặc quá thời hạn quy định mà khiếu nại không được giải quyết thì người khiếu nại có quyền tiếp tục thực hiện khiếu nại lần hai hoặc khởi kiện ra Tòa án.</p> <p>Tham khảo Mục 4 và Mục 5, Chương II của Nghị định 24/2018/NĐ-CP</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>Mô tả</p> <p>Trường hợp</p> <p>Khi người lao động cho rằng quyết định, hành vi của người sử dụng lao động là trái pháp luật, xâm phạm trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của mình thì người bị xâm phạm thực hiện khiếu nại đến người giải quyết khiếu nại lần đầu.</p> <p>Thẩm quyền giải quyết</p> <p>Hình thức khiếu nại</p> <p>Trình tự</p> <p>NSDLD</p> <p>Thanh tra lao động sở</p> <p>Khiếu nại bằng đơn hoặc khiếu nại trực tiếp</p> <p>1. Gửi đơn khiếu nại 2. Thủ lý giải quyết 3. Kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại 4. Tổ chức đối thoại 5. Quyết định giải quyết khiếu nại 6. Gửi quyết định giải quyết khiếu nại</p> <p>Khởi kiện:</p> <p>Khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi của người sử dụng lao động là trái pháp luật, xâm phạm trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của mình, NLĐ có thể khởi kiện đối với NSDLD tại Tòa án có thẩm quyền giải quyết.</p> <p>Trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án được quy định cụ thể tại Bộ luật tố tụng dân sự 2015. Về cơ bản, trình tự, thủ tục như sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> Thực hiện thủ tục hòa giải với hòa giải viên lao động trong trường hợp tranh chấp lao động cá nhân (trừ một số tranh chấp tại Điều 188, Bộ luật lao động 2019). Trong trường hợp không đồng ý hoặc không đạt được thỏa thuận hòa giải, NLĐ tiếp tục chuẩn bị hồ sơ khởi kiện và nộp đơn khởi kiện đến Tòa án có thẩm quyền giải quyết. Thực hiện trình tự tố tụng tại tòa án theo quy định tại Bộ luật tố tụng dân sự 2015. Nhận bản án và nộp hồ sơ thi hành án cho cơ quan thi hành án có thẩm quyền nếu bản án có lợi cho NLĐ và Công ty không tự nguyện thi hành bản án. 			
96	* Câu 96. KHOẢNG CÁCH GIỮA	Thao Hoang	04/07/2024	Cho em hỏi là hiện tại mình còn quy định về khoảng cách giữa các bậc trong thang lương không ah?	Theo quy định của pháp luật hiện hành, khoảng cách tối thiểu giữa các bậc lương không còn quy định mà do các doanh nghiệp tự xác định.		Doan Xuan Truong	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	CÁC BẬC TRONG THANG LUƠNG						
97	* Câu 97. THẮC MẮC VỀ "HỒ SƠ ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG XỬ LÝ DỮ LIỆU CÁ NHÂN"	Hoa Nguyen & Hanh Dang Thi Hong	16/12/ 2023	Các bước thực hiện "Hồ sơ đánh giá tác động xử lý dữ liệu cá nhân" theo Nghị định 13/2023 và hồ sơ này minh nộp hồ sơ trực tuyến được không nếu được thì nộp ở trang web nào vậy ạ?			
98	* Câu 98. HỢP ĐỒNG ĐIỆN TỬ VÀ CHỦ KÝ SỐ	Kim Hoang	07/06/ 2023	<p>Hiện mình muốn triển khai Hợp đồng lao động điện tử cũng như tất cả chứng từ liên quan đến quan hệ lao động như: Thỏa thuận bảo mật, Phụ lục hợp đồng, các Chính sách do Công ty ban hành và văn bản xác nhận cần có chữ ký của người lao động đã đọc hiểu và đồng ý ký tên.</p> <p>Tất cả đều trên môi trường điện tử và lưu dưới dạng bản mềm hết. Điều này giúp giải phóng khá nhiều không gian lưu trữ bản cứng thực tế, hạn chế giấy in để bảo vệ môi trường, có thể tra cứu dữ liệu bất cứ lúc nào, ở đâu...</p> <p>Mình muốn nhờ Anh Chị tư vấn và chia sẻ kinh nghiệm, thông tin gồm:</p> <p>1/ Các căn cứ pháp lý khi thực hiện. 2/ Những thuận lợi và thách thức cần lưu ý. Có rủi ro bảo mật thông tin nào không khi thực hiện? 3/ Nhà cung cấp phần mềm/giải pháp nào cho nhu cầu này và chi phí hàng tháng/năm thế nào 4/ Có nhất thiết mỗi người lao động phải có chữ ký số riêng không?</p>	<p>I. Hợp đồng điện tử là gì?</p> <p>Hợp đồng điện tử là hợp đồng được thiết lập dưới dạng thông điệp dữ liệu. Thông điệp dữ liệu được hiểu là thông tin được tạo ra, được gửi đi, được nhận và được lưu trữ bằng phương tiện điện tử. (Điều 33 và khoản 12 Điều 4 Luật Giao dịch điện tử 2005).</p> <p>II. Giao kết hợp đồng lao động điện tử:</p> <p>2.1. Được ký HDLĐ điện tử từ ngày 01/01/2021:</p> <p>(i) Căn cứ theo Điều 14.1 Bộ luật Lao động 2019 quy định về hình thức hợp đồng lao động, như sau:</p> <p>“Điều 14. Hình thức hợp đồng lao động</p> <p>1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.</p> <p>Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.”</p> <p>(ii) Như vậy, từ ngày 01/01/2021, NSDLĐ và NLĐ được giao kết HDLĐ điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu. Việc giao kết HDLĐ điện tử được thực hiện theo quy định tại Luật Giao dịch điện tử 2005.</p> <p>2.2. Nguyên tắc giao kết và thực hiện hợp đồng điện tử (Điều 35 Luật Giao dịch điện tử 2005):</p> <p>(i) Các bên tham gia có quyền thỏa thuận sử dụng phương tiện điện tử trong giao kết và thực hiện hợp đồng;</p> <p>(ii) Việc giao kết và thực hiện hợp đồng điện tử phải tuân thủ các quy định của Luật này và pháp luật về hợp đồng;</p> <p>(iii) Khi giao kết và thực hiện hợp đồng điện tử, các bên có quyền thỏa thuận về yêu cầu kỹ thuật, chứng thực, các điều kiện bảo đảm tính toàn vẹn, bảo mật có liên quan đến hợp đồng điện tử đó.</p> <p>2.3. Giao kết hợp đồng điện tử (Điều 36 Luật Giao dịch điện tử 2005):</p>	Trần Văn Trí	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>(i) Giao kết hợp đồng điện tử là việc sử dụng thông điệp dữ liệu để tiến hành một phần hoặc toàn bộ giao dịch trong quá trình giao kết hợp đồng;</p> <p>(ii) Trong giao kết hợp đồng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác, đề nghị giao kết hợp đồng và chấp nhận giao kết hợp đồng có thể được thực hiện thông qua thông điệp dữ liệu.</p> <p>III. Trường hợp doanh nghiệp sử dụng chữ ký số để giao kết HĐLD điện tử:</p> <p>Để bảo đảm hiệu lực cho các HĐLD điện tử được ký bởi chữ ký số, người sử dụng cần lưu ý một số điểm sau:</p> <p>3.1. Giá trị pháp lý của chữ ký số (Điều 8 và 9 Nghị định 130/2018/NĐ-CP):</p> <p>Chữ ký số cần đáp ứng các điều kiện sau:</p> <p>(i) Chữ ký số được tạo ra trong thời gian chứng thư số có hiệu lực và kiểm tra được bằng khóa công khai ghi trên chứng thư số đó;</p> <p>(ii) Chữ ký số được tạo ra bằng việc sử dụng khóa bí mật tương ứng với khóa công khai ghi trên chứng thư số do một trong các tổ chức có thẩm quyền cung cấp dịch vụ chứng thực chữ ký số cấp;</p> <p>(iii) Khóa bí mật chỉ thuộc sự kiểm soát của người ký tại thời điểm ký.</p> <p>3.2. Nghĩa vụ của doanh nghiệp sử dụng chữ ký số trong HĐLD điện tử (Điều 25 Luật Giao dịch điện tử 2005):</p> <p>(i) Có các biện pháp để tránh việc sử dụng không hợp pháp dữ liệu tạo chữ ký điện tử của mình;</p> <p>(ii) Khi phát hiện chữ ký điện tử có thể không còn thuộc sự kiểm soát của mình, phải kịp thời sử dụng các phương tiện thích hợp để thông báo cho các bên chấp nhận chữ ký điện tử và cho tổ chức cung cấp dịch vụ chứng thực chữ ký điện tử trong trường hợp chữ ký điện tử đó có chứng thực;</p> <p>(iii) Áp dụng các biện pháp cần thiết để bảo đảm tính chính xác và toàn vẹn của mọi thông tin trong chứng thư điện tử trong trường hợp chứng thư điện tử được dùng để chứng thực chữ ký điện tử.</p> <p>3.3. Nghĩa vụ của NLĐ khi nhận HĐLD điện tử có chữ ký số (Điều 26 Luật Giao dịch điện tử 2005):</p> <p>(i) Tiến hành các biện pháp cần thiết để kiểm chứng mức độ tin cậy của một chữ ký điện tử trước khi chấp nhận chữ ký điện tử đó;</p> <p>(ii) Tiến hành các biện pháp cần thiết để xác minh giá trị pháp lý của chứng thư điện tử và các hạn chế liên quan tới chứng thư điện tử trong trường hợp sử dụng chứng thư điện tử để chứng thực chữ ký điện tử.</p> <p>IV. Tóm lại:</p> <p>4.1. Các thỏa thuận giữa Công ty và NLĐ đều có thể giao kết bằng CHỮ KÝ ĐIỆN TỬ, song cả hai bên đều phải sử dụng CHỮ KÝ ĐIỆN TỬ;</p> <p>4.2. Bên cạnh đó, BLLĐ có quy định HĐLD (và cả Phụ Lục) phải được lập thành hai (02) bản, mỗi bên giữ một (01) bản. Vậy nên dù sử dụng CHỮ KÝ ĐIỆN TỬ cũng phải ký hai (02) bản và có bằng chứng đã giao cho NLĐ giữ một (01) bản;</p> <p>4.3. Các loại văn bản khác cũng nên theo nguyên tắc trên;</p> <p>4.4. Trường hợp chỉ có Công ty sử dụng CHỮ KÝ ĐIỆN TỬ mà Người Lao Động không có là không được (Vui lòng coi phân tích chi tiết tại https://fujilaw.com/sudungchukyso/).</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
99	* Câu 99. THỜI HẠN LUU TRỮ TÀI LIỆU (DATA RETENTIO N)	Vân Anh	23/04/ 2024	Nhờ các anh chỉ chia sẻ giúp các tài liệu, quy định pháp luật liên quan đến quy định về Thời hạn lưu trữ tài liệu & Các rủi ro liên quan đến việc lưu trữ tài liệu vượt quá thời gian quy định theo pháp luật Việt Nam.	<p>1. Về lưu trữ hồ sơ thì có rất nhiều loại hồ sơ và được quy định tương ứng với từng lĩnh vực khác nhau. Do câu hỏi của Bạn quá rộng nên trong phạm vi hỗ trợ cho Thành Viên VNHR, Chúng tôi chỉ trả lời trong phạm vi PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG thôi;</p> <p>2. Theo đó:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) BLLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành hiện nay không có quy định về thời hạn lưu trữ hồ sơ nhân sự mà người sử dụng lao động ("NSDLĐ") phải tuân thủ; (ii) mTuy nhiên, theo quy định tại Thông tư số 10/2022/TT-BNV ngày 19/12/2022 của Bộ nội vụ quy định về thời gian bảo quản hồ sơ, tài liệu hình thành phô biến trong hoạt động của các cơ quan, tổ chức (hướng dẫn Điều 17.4, Luật Lưu trữ ngày 11 tháng 11 năm 2011); (iii) Cần lưu ý, Thông tư 10 cũng như BLLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành không có khái niệm giải thích hồ sơ nhân sự gồm những loại tài liệu gì, mà tùy từng trường hợp sẽ có loại văn bản tương ứng, ví dụ như HDLĐ, thỏa thuận thử việc, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, quyết định xử lý kỷ luật lao động, biên bản họp với ban chấp hành công đoàn cơ sở... trong khi theo cách hiểu của mình, hồ sơ nhân sự có phạm vi rất rộng, bao gồm những loại tài liệu khác mà NSDLĐ có được ngoài những tài liệu phải có theo pháp luật lao động, ví dụ như bằng cấp của nhân viên, thông tin về người phụ thuộc của nhân viên, xác nhận quá trình công tác của nhân viên... Do vậy, cái gì liên quan đến NLD thi cứ coi là "hồ sơ nhân sự" cho chắc; (iv) Để hạn chế rủi ro cho NSDLĐ, trước hết NSDLĐ phải thực hiện lưu trữ các loại tài liệu theo thời hạn lưu trữ tối thiểu quy định tại Thông Tư 10. Đối với các loại tài liệu khác, tùy theo quyết định của NSDLĐ nhưng có thể xem xét áp dụng mức năm (05) năm vì đây là thời hạn tối thiểu lưu trữ; (v) Vui lòng coi file đính kèm. 	 FUJILAW_Thoi-gian-luu-tru-ho-so-nhar	Trần Văn Trí
100	* Câu 100. HỢP ĐỒNG DỊCH VỤ CÁ NHÂN VỚI CÁ NHÂN	Lan nguyen	16/04/ 2024	Nhờ anh chị giải đáp giúp em là Công ty em có đang muốn ký hợp đồng với một cá nhân đang: 1. Cá nhân ký với cá nhân (cá nhân cung cấp dịch vụ ở đây là nhân viên lập trình, có mức chi phí dịch vụ được trả hàng tháng là 6tr, và không có giấy phép đăng ký kinh doanh) 2. Công ty ký với cá nhân: cá nhân cung cấp dịch vụ ở đây là nhân viên lập trình, có mức chi phí dịch vụ hàng tháng là vài chục triệu/ tháng với thời hạn là 1 năm, Cá nhân không có giấy phép đăng ký kinh doanh Vậy Công ty ký dạng hợp đồng dịch vụ thì có được không a? Và Ban tư vấn có thể gửi cho em xin một mẫu hợp đồng phù hợp với 2 dạng này để bên em có thể làm theo	Cái này trên group của VNHR đã tư vấn rất nhiều lần rồi, Bạn chịu khó tìm se thấy tư vấn chi tiết hơn. Còn mình trả lời ngắn gọn là hỏng được nhe. (Vui lòng coi Công văn đính kèm có tình huống tương tự).	 Official Letter 1019_TCT_TNCN dat	Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
101	* Câu 101. PHÂN BIỆT GIỮA TÁI CẤU TRÚC VÀ TÁI CƠ CẤU	Ha Khuc Ngoc	05/03/2024	1. Cấu trúc tổ chức và cơ cấu tổ chức là gì? khác nhau thế nào? 2. Scope công việc của tái cấu trúc tổ chức và tái cơ cấu tổ chức? Mục đích và ý nghĩa, hoàn cảnh áp dụng của hai nội dung cv này này.			
102	* Câu 102. PERFORMANCE IMPROVE PLAN	Tuyen Pham	14/08/2023	Nhờ anh chị tư vấn giúp em: Trường hợp nhân viên ký PIP và cam kết cải thiện trong vòng 2 tháng. Thì nếu sau 2 tháng vẫn chưa đạt yêu cầu thì có nguy cơ bị cho thôi việc không? Doanh nghiệp có thể áp dụng form PIP để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nhân viên không ạ?	1. PIP chỉ là MỘT BUỐC trong Quy Chế Đánh Giá Mức Độ Hoàn Thành Công Việc. Tức khi đánh giá đã không đạt thì kích hoạt PIP để tạo điều kiện cho NLĐ thay đổi, cải thiện. Nếu đã vận hành PIP mà vẫn không đạt thì coi như THẬT SỰ ĐÃ KHÔNG ĐẠT dù đã cho cơ hội cải thiện; 2. Tùy Quy Chế Đánh Giá Mức Độ Hoàn Thành Công Việc định nghĩa và đưa ra các căn cứ cần thiết, phù hợp để đi đến kết luận là không hoàn thành công việc. Nếu đã ban hành rõ ràng, công bố công khai, NLĐ đã chấp nhận và đi vào vận hành thì hoàn toàn là căn cứ để xem xét quyền đơn phương của Công ty theo Điều 36.1, BLLĐ; 3. Ngoài ra, cần coi thêm Quy Chế Đánh Giá Mức Độ Hoàn Thành Công Việc được ban hành có đúng quy trình, việc đánh giá có dựa vào và làm đúng hướng dẫn của Quy Chế Đánh Giá Mức Độ Hoàn Thành Công Việc? 4. Cũng cần lưu ý thêm là MỘT KHI ĐÃ KẾT LUẬN KHÔNG HOÀN THÀNH CÔNG VIỆC thì vẫn phải dựa vào loại HDLĐ, thời gian của HDLĐ để tuân thủ thêm thời gian báo trước.		Trần Văn Trí
		Tuyen Pham	15/08/2023	Em muốn hỏi thêm là công ty e vẫn chưa có Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc công khai với người lao động. Chỉ có form PIP cho một nhân viên ký vào cũng không tiêu chí định mức rõ ràng phải đạt trong công việc. Như vậy thì giờ phải triển khai Quy chế đánh giá tham khảo ý kiến NLĐ rồi công khai đúng không ạ?			
103	* Câu 103. HƯỚNG DẪN THỦ TỤC NHÂN SỰ LIÊN QUAN DÀNH CHO HỘ KINH DOANH CÁ THÉ	Hong Duyen Nguyen	01/05/2024	Em nhờ các A/C hướng dẫn giúp em các thủ tục Nhân sự liên quan đến HKD cụ thể: - Dành cho 2 tiệm Cafe ở 2 tỉnh khác nhau - Được đăng ký dưới hình thức là HKD - NV ký HDLĐ là dưới 10 NV, còn lại là ký HDTV a. Như vậy, em cần tuân thủ những thủ tục nào liên quan đến quản lý NLĐ? Những quy định như nội quy lao động, hoặc an toàn lao động có cần thiết đối với HKD này hay không ạ?	Theo thông tin của bạn, mình hiểu rằng HKD của bạn chỉ có dưới 10 người lao động. HKD được xác định là người sử dụng lao động theo Điều 3.2 Bộ luật lao động năm 2019. Theo đó, bên bạn sẽ có trách nhiệm thực hiện các nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định pháp luật nói chung, như thực hiện quy định về ký kết và thực hiện hợp đồng lao động, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, nộp các báo cáo định kỳ. Bên bạn sử dụng dưới 10 người lao động thì không bắt buộc ban hành nội quy lao động bằng văn bản và không phải đăng ký với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Tuy nhiên, trong trường hợp không ban hành nội quy lao động bằng văn bản thì phải thỏa thuận nội dung về kỷ luật lao động, trách		Nguyen Thu Huyen

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					nhiệm vật chất trong hợp đồng lao động. (Điều 118 BLLĐ 2019, khoản 1 Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP). Đồng thời, bên bạn cũng không phải tổ chức hội nghị người lao động và ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc (Điều 114.2 Nghị định 145/2020/NĐ-CP).		
104	* Câu 104. CHI TRẢ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP TRONG THÁNG THỦ VIỆC	Thy Nguyễn	25/03/2024	<p>Hiện tại, công ty em đang áp dụng chi trả trợ cấp thôi việc cho nhân viên nghỉ việc có thời gian làm đủ 12 tháng trở lên. Khoản này chỉ trả cho thời gian không đóng BHTN như thử việc, thai sản,...</p> <p>Công ty em muốn thay đổi việc chi trả Bảo hiểm thất nghiệp vào tháng thử việc. Vậy anh, chị cho em hỏi theo luật định công ty chỉ cần chi trả 1% BHTN hay phải thanh toán mức 21.5% BH vào tháng thử việc, có văn bản nào quy định hoặc dẫn chứng việc chi trả theo tỷ lệ này cho em xin thông tin với ạ. Thời gian thai sản thì bên em vẫn thanh toán trợ cấp thôi việc cho nhân viên nghỉ việc như bình thường.</p>	<p>Trong nội dung email Thy viết rằng : “Công ty em muốn thay đổi việc chi trả Bảo hiểm thất nghiệp vào tháng thử việc”. Tôi đang hiểu rằng công ty muốn đóng bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) cho NLĐ trong thời gian thử việc để sau này khi NLĐ nghỉ việc không phải trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ trong thời gian thử việc. Nếu đúng ý này thì công ty chỉ có thể làm được khi thỏa điều kiện tiên quyết sau:</p> <p>Căn cứ điểm b, khoản 1, Điều 2, Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định một trong những trường hợp người lao động thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc là có hợp đồng lao động thời hạn từ đủ 1 tháng đến dưới 3 tháng... Luật Bảo hiểm xã hội 2014 không quy định các đối tượng tham gia BHXH bắt buộc là các đối tượng ký hợp đồng thử việc.</p> <p>Theo khoản 1, Điều 24, Bộ luật Lao động 2019 cho phép NLĐ thử việc theo hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động. Việc lựa chọn giao kết theo một trong 2 loại hợp đồng nêu trên là thỏa thuận giữa NLĐ và người sử dụng lao động. Điều này sẽ có ảnh hưởng đến việc NLĐ được đóng BHXH trong thời gian thử việc hay không .Vì thế, nếu NLĐ và người sử dụng lao động có thỏa thuận về nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động thì NLĐ sẽ trở thành đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Khi đó, thời gian thử việc của NLĐ sẽ được tính vào thời gian tham gia BHXH.</p> <p>Theo mục 3, Công văn 2447/LĐTBXH-BHXH hướng dẫn giải quyết vướng mắc trong thực hiện Luật Bảo hiểm xã hội do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành ngày 26/7/2011 có đề cập như sau: “3. Đối với người lao động có thời gian thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà hợp đồng lao động đó thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, thì người sử dụng lao động và người lao động phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho cả thời gian thử việc. Mức tiền lương, tiền công làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian thử việc là mức tiền lương, tiền công ghi trong hợp đồng lao động.”</p> <p>Theo khoản 1 Điều 44 Luật việc làm “Người sử dụng lao động phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động tại tổ chức bảo hiểm xã hội trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc có hiệu lực” Như vậy, theo các nội dung quy định trên, yêu tố đầu tiên để người lao động được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc là có sự giao kết hợp đồng lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Và một khi NLĐ thuộc diện đóng BHXH bắt buộc thì sẽ cùng lúc đóng BHTN.</p> <p>Do đó nếu công ty muốn đóng BHTN cho NLĐ thì phải tham gia bảo hiểm bắt buộc, phải thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động. Vì nếu ký HĐ thử việc thì không thuộc diện phải đóng BHXH, BHTN...theo luật định.</p>		Phạm Thi Bích Thủy

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Sau khi thỏa điều kiện tiên quyết bên trên thì Thy có thể tham khảo nội dung các Điều 4,13 và 17 Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 để nắm rõ cần chi trả bao nhiêu % nhé.</p> <p>Một vài điểm cần lưu ý :</p> <p>1. Tùy thuộc vào thời hạn hợp đồng thì việc đóng các loại BH sẽ khác nhau ví dụ như nếu từ đủ 1 tháng đến dưới 3 tháng thì doanh nghiệp chỉ đóng BHXH và BHTN, chưa đóng BHYT cho NLĐ - Căn cứ Khoản 1, Điều 2 Luật BHXH 2014</p> <p>2. Cần rà soát xem NLĐ có đồng thời có từ 2 HDLĐ trở lên hay không: căn cứ theo khoản 1, Điều 42 văn bản hợp nhất số 2089/VBHN-BHXH ngày 26/6/2020 của BHXH Việt Nam hướng dẫn: "Người lao động đồng thời có từ 02 HDLĐ trở lên với nhiều đơn vị khác nhau thì đóng BHXH, BHTN theo HDLĐ giao kết đầu tiên, đóng BHYT theo HDLĐ có mức tiền lương cao nhất, đóng BHTNLĐ, BNN theo từng HDLĐ"</p> <p>Tóm lại nếu công ty muốn chi trả BHTN cho NLĐ trong thời gian thử việc cần phải</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà hợp đồng lao động đó thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. - Không thể chỉ chi trả 1% BNTN mà phải chi cùng lúc với % BHXH và % BHYT (lưu ý trên) 		
105	<p>* Câu 105. CÁCH TÍNH THÂM NIÊN CHO NHÂN VIÊN</p>	Thy Pham Ngoc Anh	12/10/ 2023	<p>Theo luật LĐ thì "Cứ đủ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 113 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày"</p> <p>Em có một số tình huống như sau, cần tham khảo Anh/ Chị về cách tính thâm niên cho đúng theo luật lao động Việt Nam ạ.</p> <p>1. Vào ngày 01/01/2010, Công ty có thanh toán trợ cấp thôi việc cho tất cả nhân viên và ký lại hợp đồng lao động mới, như vậy, thâm niên của nhân viên sẽ tính từ ngày 01/01/2010 hay tính từ thời điểm trước đó?</p> <p>2. Nhân viên luân chuyển giữa các công ty trong cùng 1 tập đoàn, khi chuyển qua thì có ký hợp đồng lao động mới, như vậy thời gian tính thâm niên phải tính từ hợp đồng lao động mới hay tính từ ngày bắt đầu làm việc ở tập đoàn?</p> <p>3. Trường hợp tái tuyển dụng, nhân viên sau khi đã nghỉ khỏi công ty, sau đó quay lại ký hợp đồng lao</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				động mới thì thời gian thâm niên tính từ hợp đồng lao động mới hay tính cộng dồn tổng thời gian làm việc ở công ty?			
106	* Câu 106. TƯ VẤN VỀ VIỆC ĐÓNG BHXH THEO TRỤ SỞ CHÍNH HAY THEO CHI NHÁNH	Nguyen Thi Thu Ha	03/07/ 2024	<p>Nhờ các anh chị trong nhóm tư vấn giúp em về trường hợp sau:</p> <p>Công ty em là công ty dịch vụ tư vấn hiện đang có trụ sở chính tại TP Hà Nội, và có chi nhánh văn phòng tại TP Hồ Chí Minh (quận Bình Thạnh). Tất cả các nhân viên đều được tuyển dụng và trực tiếp ký Hợp đồng lao động với tổng công ty, tham gia các loại Bảo hiểm và kê khai thuế, nộp thuế tại các cơ quan BHXH và cơ quan thuế ở TP Hà Nội. Việc chi trả lương cũng từ trụ sở chính ngoài Hà Nội thực hiện.</p> <p>Tháng 6 vừa qua, chi nhánh tại TP HCM có nhận được công văn từ cơ quan BHXH quận Bình Thạnh yêu cầu các nội dung sau</p> <p>Cơ quan BHXH Q Bình Thạnh yêu cầu giải trình về việc chi nhánh công ty em không tham gia BH tại Q Bình Thạnh.</p> <p>Cơ quan BHXH Q Bình Thạnh yêu cầu chi nhánh tại TP HCM phải chuyển nhóm người lao động đang làm việc tại chi nhánh TP HCM về tham gia BH tại TP HCM.</p> <p>Em xin phép nhận được tư vấn từ ban chuyên môn của VNHR và các anh chị nhân sự:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Việc công ty em đang tham gia BH cho toàn bộ nhân viên ở trụ sở chính như vậy có sai quy định hay không? - Việc cơ quan BHXH quận Bình Thạnh yêu cầu chi nhánh bên em phải tham gia BHXH tại cơ quan BHXH quận Bình Thạnh thay vì tham gia tại trụ sở chính ở HN là có đúng quy định hay không? <p>Hiện tại, chi nhánh tại TP HCM không phát sinh quan hệ lao động với bất kỳ nhân viên nào. Nhân sự bên em làm dịch vụ nên họ cũng linh động làm việc tại nhà hoặc đi công tác nhiều tỉnh thành khác nhau không cố định tại văn phòng TP HCM. Ngoài ra, văn phòng tại HCM, cũng không có nhân sự phụ trách cho việc tham gia BHXH tại chi nhánh. Vì thế trong trường hợp này, bên em muốn từ chối về yêu cầu chuyển việc tham gia BHXH về chi</p>	<p>Theo 3.2.28 Văn bản hợp nhất số 2525/VBHN-BHXH ngày 15.8.2023 thì: "Chi nhánh của doanh nghiệp hoạt động tại địa bàn nào thì đóng BHXH tại địa bàn đó hoặc đóng tại Công ty mẹ". Quy định này được nhắc lại tại khoản 1 điều 1 QĐ 888/QĐ-BHXH</p> <p>Như vậy, đối với chi nhánh thì có thể lựa chọn đóng BHXH theo phương án tại Văn bản 2525.</p>		Doan Xuan Truong

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				nhánh Q Bình Thạnh, việc từ chối này là có cơ sở và đúng quy định hay không? Nếu được phép bên em cần phải có hồ sơ chứng minh hay giải trình như thế nào là hợp lý.			
107	* Câu 107. TƯ VẤN XÂY DỰNG THANG LUƠNG	Hoa Nguyen	10/07/2024	Em có thắc mắc sau liên quan đến mức lương tối thiểu vùng, nhờ Tô tư vấn hỗ trợ ạ: “Theo khoản 3 Điều 5 Nghị định 74/2024/NĐ-CP có quy định về việc trả lương cho người lao động có trình độ cao, làm công việc hoặc chức danh đòi hỏi phải qua học tập, đào tạo nghề cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu thì tiếp tục thực hiện trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác. Đợt xây dựng thang lương từ ngày 01/07/2024 này các công ty được phép không áp dụng tăng 7% với các chức danh đã qua đào tạo được không? Điều kiện cần và đủ là gì?”			
108	* Câu 108. NGƯỜI ĐẠI DIỆN PHÁP LUẬT LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI KHÔNG CÓ TRÚ Ở VIỆT NAM	Pham Ngoc Tuyen	09/07/2024	Cty em là công ty TNHH một thành viên có chủ sở hữu là người nước ngoài không cư trú ở Việt Nam đồng thời là người đại diện pháp luật. (Có ủy quyền cho 1 anh CEO người Việt ở VN) Như vậy có cần thông báo về miễn Giấy phép lao động đến Sở lao động k ạ? (Chủ sở hữu không nhận lương gì cả)			
109	* Câu 109. HỒ SƠ NHÂN VIÊN MỚI KHI VÀO LÀM CÔNG TY	Hien Le	10/07/2024	Cho em hỏi quy định về hồ sơ nhân viên khi mới làm việc tại công ty. Họ cần cung cấp cho nhân sự những giấy tờ để phù hợp với quy định của pháp luật. Hiện tại, em không thấy có quy định cụ thể về vấn đề này. - Hồ sơ scan có được chấp nhận không? - Các hồ sơ có cần công chứng hay không? - Việc lưu trữ hồ sơ trong bao lâu trong trường hợp nhân viên đã nghỉ việc?			
110	* Câu 110. CÔNG ĐOÀN HỖ TRỢ CHI PHÍ GỬI TRÈ MÀM	Phuong Nguyen	15/02/2024	Bên công đoàn công ty dự định thực hiện phúc lợi chi trả học phí cho con nhân viên đang học mầm non. Kính mong nhận được lời khuyên từ phía các anh/chị hội viên đã thực hiện được phúc lợi này. Dự kiến mức hỗ trợ hàng tháng là 3-4 triệu/tháng/bé, suốt thời gian bé có đi học. Công	Thu gửi chỉ Quyết định của Tổng liên đoàn lao động quy định và hướng dẫn về thu, chi, quản lý tài chính và tài sản công đoàn để chị tham khảo. Phản chí về học phí mầm non chưa được liệt kê trong khoản chi của tài chính công đoàn. Chị có thể thiết kế lại khoản chi trả học phí cho con nhân viên đang học mầm non cho phù hợp với Khoản chi và mức chi theo hướng dẫn trong Quyết định này.	 Quyết định 4290-QD-TLD.PDF	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	NON CHO NHÂN VIÊN			đoàn sẽ chi trả cho nhà trường. Không biết như vậy có vướng quy định về thuế TNCN, thuế TNDN hay định mức chi tiêu của Công đoàn không a?			
111	* Câu 111. HỎI VỀ NGHỊ ĐỊNH 13/2023/NĐ-CP	Do Thi Bich & Thuy Le Thi Thanh	29/08/2023	Liên quan đến nghị định 13/2023/NĐ-CP bảo vệ dữ liệu cá nhân. Nhân sự và người lao động tại công ty cần phải làm gì và các biểu mẫu để thực hiện là gì. Nhờ các anh chị tư vấn hộ mình	<p>Liên quan đến Nghị định 13/2023/NĐ-CP, do hôm qua Thu cũng được VNHR giao nhiệm vụ làm điều phối HR Law Talk cũng về chủ đề này, nên Thu cũng có nghiên cứu và Thu xin chia sẻ ý kiến cá nhân để giải đáp các thắc mắc của các anh chị thành viên như sau:</p> <p>1.Khi Nghị định 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân có hiệu lực kể từ ngày 01/07/2023, doanh nghiệp nhanh chóng triển khai các công việc như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Theo Điều 11 và 13 Nghị định 13/2023/NĐ-CP, doanh nghiệp cần lập văn bản thỏa thuận với NLĐ để NLĐ đồng ý cung cấp dữ liệu cá nhân và xử lý dữ liệu cá nhân. Văn bản này bao gồm các nội dung chủ yếu sau đây: (i) NLĐ đồng ý cung cấp dữ liệu cá nhân; (ii) NLĐ đồng ý mục đích xử lý dữ liệu cá nhân của doanh nghiệp. Sự đồng ý của NLĐ phải được thể hiện rõ ràng, cụ thể theo các hình thức được quy định tại Điều 11.3 Nghị định này, ví dụ là ký tay, xác nhận qua e-mail hay các hình thức khác nhưng đảm bảo yêu cầu có có thể kiểm chứng được. <p>Bên cạnh đó, trước khi tiến hành đối với hoạt động xử lý dữ liệu cá nhân của NLĐ, doanh nghiệp cần phải thực hiện việc thông báo một lần cho NLĐ theo Điều 13.1 với nội dung thông báo được quy định cụ thể tại Điều 13.2 Nghị định trên. Lưu ý rằng nếu NLĐ biết rõ và đồng ý toàn bộ nội dung quy định tại Điều 13.1 và 13.2 trước khi doanh nghiệp tiến hành thu thập dữ liệu cá nhân phù hợp với Điều 9 của Nghị định này thì doanh nghiệp không cần phải thực hiện việc thông báo trên.</p> <ul style="list-style-type: none"> (ii) Theo Điều 4 Nghị định 13/2023/NĐ-CP, cơ quan, tổ chức, cá nhân vi phạm quy định bảo vệ dữ liệu cá nhân tùy theo mức độ có thể bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính, xử lý hình sự theo quy định. Vì vậy, doanh nghiệp cần phải xây dựng hoặc bổ sung Nội quy lao động của mình các điều khoản liên quan đến quy định về thu thập, xử lý và bảo vệ dữ liệu cá nhân để làm căn cứ xử lý kỷ luật lao động NLĐ. <ul style="list-style-type: none"> (iii) Theo Điều 24 Nghị định 13/2023/NĐ-CP, nếu doanh nghiệp với vai trò là Bên Kiểm soát dữ liệu cá nhân, Bên Kiểm soát và xử lý dữ liệu cá nhân thì doanh nghiệp có trách nhiệm lập và lưu giữ Hồ sơ đánh giá tác động xử lý dữ liệu cá nhân của mình kể từ thời điểm bắt đầu xử lý dữ liệu cá nhân và gửi Bộ Công an 01 bản chính trong thời gian 60 ngày kể từ ngày tiến hành xử lý dữ liệu cá nhân. <ul style="list-style-type: none"> (iv) Theo Điều 25 Nghị định 13/2023/NĐ-CP, nếu doanh nghiệp với vai trò là Bên chuyển dữ liệu ra nước ngoài thì doanh nghiệp có trách nhiệm phải lập Hồ sơ đánh giá tác động chuyển dữ liệu cá nhân ra nước ngoài khi chuyển dữ liệu cá nhân của NLĐ ra nước ngoài và gửi Bộ Công an 01 bản chính theo trong thời gian 60 ngày kể từ ngày tiến hành xử lý dữ liệu cá nhân. <ul style="list-style-type: none"> (v) Ngoài ra, nếu doanh nghiệp có thu thập và xử lý dữ liệu cá nhân nhạy cảm của NLĐ thì doanh nghiệp có trách nhiệm lập bộ phận có chức năng bảo vệ dữ liệu 		Duong Tieng Thu

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>cá nhân, chỉ định nhân sự phụ trách bảo vệ dữ liệu cá nhân và trao đổi thông tin về bộ phận và cá nhân phụ trách bảo vệ dữ liệu cá nhân với Cơ quan chuyên trách bảo vệ dữ liệu cá nhân theo quy định tại Điều 28 Nghị định 13/2023/NĐ-CP.</p> <p>2. Về các Biểu mẫu liên quan đến Nghị định 13/2023/NĐ-CP:</p> <p>(i) Về văn bản thông báo xử lý dữ liệu cá nhân và văn bản NLĐ đồng ý cho doanh nghiệp xử lý dữ liệu cá nhân thì doanh nghiệp tự xây dựng các văn bản nhưng phải đảm bảo các nội dung và hình thức được yêu cầu đã được quy định trong Nghị định 13/2023/NĐ-CP.</p> <p>(ii) Về Hồ sơ đánh giá tác động xử lý dữ liệu cá nhân, doanh nghiệp có thể tham khảo Mẫu số 04 Phụ lục đính kèm Nghị định 13/2023/NĐ-CP và các văn bản được đăng tải trên Cổng Dịch vụ công Quốc gia.</p>			
		Ha Nguyen Thi	16/09/2023	<p>Chị cho em được hỏi thêm một chút về Mục (ii) trong mail dưới.</p> <p>Việc lập quy định liên quan đến Bảo vệ DLCN là bắt buộc rồi, nhưng có nhất thiết phải bổ sung vào Nội quy lao động không ạ? Hay có thể lập một Quy định về bảo vệ DLCN rồi ban hành riêng biệt. Vì bên em khi thay đổi bổ sung Nội quy lao động cần làm các thủ tục về Ban quản lý khu kinh tế, có mất thời gian hơn, nên mong muốn lập Quy định về Bảo vệ DLCN riêng biệt, ban hành trong công ty thôi mà không cho vào Nội quy lao động. Thì như vậy có được không?</p>				
112	* Câu 112. TƯ VẤN MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG XIN NGHỈ VIỆC	Nguyen Thi Kim Phung	02/06/2023	<p>Nhờ anh/chị tư vấn một số vấn đề như sau: Vấn đề 01:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Người lao động hiện đang ký HĐLĐ xác định thời hạn 12 tháng với Công ty, bạn nộp đơn xin nghỉ việc cho Phòng Nhân Sự vào ngày 13/04/2023 và ngày làm việc cuối cùng là ngày 12/05/2023. Đơn xin thôi việc của bạn cũng nhận được sự đồng ý bằng văn bản của Trưởng phòng ban. - Trong khoảng thời gian từ ngày 13/04/2023 đến 12/05/2023, bạn đã tự ý nghỉ việc 05 ngày (cụ thể là ngày 14, 17, 18, 19 và 24/04/2023) mà không nhận được sự chấp thuận của Trưởng phòng ban (bạn nộp đơn xin nghỉ phép việc riêng qua hệ thống của Công ty và email cho Trưởng phòng ban nhưng Trưởng phòng ban đã từ chối phê duyệt và cũng phản hồi email từ chối việc nghỉ phép của bạn). 				

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>- Hội đồng xử lý kỷ luật của Công ty đã thông báo mời bạn tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật 03 lần (đều tuân thủ thời gian báo trước khi mời họp) nhưng bạn đều vắng mặt (Lần 1 vì lý do sức khỏe có giấy xác nhận của cơ sở y tế, lần 2 và lần 3 là lý do cá nhân và không có giấy tờ chứng minh cụ thể):</p> <ul style="list-style-type: none"> o Lần 1 gửi thông báo mời họp ngày 05/05/2023 và cuộc họp dự kiến diễn ra ngày 12/05/2023. o Lần 2 gửi thông báo mời họp ngày 12/05/2023 và cuộc họp dự kiến diễn ra ngày 19/05/2023. o Lần 3 gửi thông báo mời họp ngày 19/05/2023 và cuộc họp dự kiến diễn ra ngày 26/05/2023. <p>Căn cứ khoản 4 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019, trường hợp “Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.</p> <p>Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bắn thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động” thì Công ty có thể áp dụng hình thức kỷ luật Sa thải.</p> <p>Ngoài ra, căn cứ theo Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019, “Người lao động nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây sẽ không bị xử lý kỷ luật: Người lao động đang trong thời gian nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động”</p> <p>⇒ Trường hợp này Công ty có thể xử lý kỷ luật vắng mặt người lao động với hình thức kỷ luật “Sa thải” được hay không? Nếu được, thì quyết định xử lý kỷ luật có thể ban hành sau ngày làm việc cuối cùng của bạn thi có đúng quy định của pháp luật hay không? Và trên quyết định thôi việc sẽ ghi</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
				<p>ngày làm việc cuối cùng theo “Đơn xin thôi việc” hay “Quyết định xử lý kỷ luật”?</p> <p>Vấn đề 02:</p> <ul style="list-style-type: none"> Theo yêu cầu từ Công ty, người lao động sẽ phải hoàn thành form bàn giao công việc trước ngày nghỉ việc. Tuy nhiên, một số trường hợp người lao động không tuân thủ và không hoàn thành việc bàn giao trước khi nghỉ việc. Nội quy lao động của Công ty cũng không đề cập đến việc người lao động phải hoàn thành việc bàn giao công việc trước khi nghỉ việc. Còn HĐLĐ thì có thỏa thuận rằng khi NLĐ nghỉ việc phải “tuân thủ theo các điều kiện chấm dứt Hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động” nhưng không có biện pháp chế tài khi nhân viên không hoàn thành công việc bàn giao trước khi nghỉ việc. <p>→ Trường hợp nhân viên không thực hiện việc bàn giao trước khi nghỉ việc thì có hướng giải quyết nào để nhân viên phối hợp thực hiện việc bàn giao không?</p>				
113	* Câu 113. TAI NẠN LAO ĐỘNG	Kim Phung	18/07/2023	Nhân kỉ niệm ngày sinh nhật Công ty, Công ty gửi mail thông báo mời tất cả nhân viên đến tham dự tại một khu du lịch và tổ chức chơi Teambuilding. Trong quá trình chơi teambuilding không may người lao động bị chấn thương phần mềm cổ. Cho em hỏi bị tai nạn trong quá trình chơi teambuilding của Công ty có được tính là tai nạn lao động không?				
114	* Câu 114. TƯ VẤN VỀ THỜI GIAN ĐÀO TẠO NGƯỜI LAO ĐỘNG	chi.ntk10	12/06/2024	<p>Hiện tại Công ty mình đang tập trung phát triển, nâng cao trình độ chuyên môn của người lao động và các khóa học in-house cũng như học tại đơn vị đào tạo được tổ chức khá nhiều (Công ty tài trợ 100% học phí).</p> <p>Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 58 Nghị định 145/2020, thời giờ học tập do yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc được người sử dụng lao động đồng ý được tính vào thời giờ làm việc hưởng lương.</p> <p>Nếu căn cứ theo quy định như trên thì nếu các khóa học người lao động học ngoài giờ làm việc sẽ được hiểu là làm thêm giờ và phải trả lương OT đúng</p>				

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>không a? Điều này sẽ làm phát sinh OT khá nhiều và có thể dẫn đến vượt quy định của luật.</p> <p>Do đó rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của Quý Anh/ Chị về giải pháp để doanh nghiệp có thể thực hiện đào tạo cho người lao động ngoài thời giờ làm việc a.</p>			
115	* Câu 115. THAY ĐỔI NGÀY NGHỈ DO NHU CẦU SẢN XUẤT	Quach Thao	06/10/ 2023	<p>Hiện tại Công ty em có phúc lợi cho nhân viên nghỉ hưởng full lương vào ngày thứ 7 (tùy theo từng tháng), lịch nghỉ cũng được thông báo đầy đủ đến nhân viên. Tuy nhiên phúc lợi này không được quy định vào bất cứ văn bản nào của công ty (nội quy, chính sách, thỏa ước, hợp đồng,...).</p> <p>Nếu do nhu cầu sản xuất, Công ty muốn thay đổi ngày nghỉ hưởng full lương thứ 7 này sang ngày khác (VD thứ 2) thì có cần phải tổ chức cuộc họp lấy ý kiến của Công Đoàn và nhân viên không? Nếu có tổ chức thì sẽ phải lấy ý kiến theo tỷ lệ người như thế nào? Công ty vẫn đảm bảo sẽ gửi thông báo đến toàn thể nhân viên a.</p>	<p>1. Vì ngày nghỉ này như Bạn nói là KHÔNG CÓ QUY ĐỊNH TRONG BÁT CỨ VĂN BẢN NÀO nên nó chỉ mang tính ĐƠN PHƯƠNG CHO THÊM CỦA CÔNG TY và vì vậy khi Công ty thay đổi cũng không có sự ràng buộc nào;</p> <p>2. Ở đây giản đơn là Công ty vẫn chấm công cho ngày thứ 7 (vì có chi full lương) mà thực tế NLĐ không cần làm việc;</p> <p>3. Nếu Công ty vẫn tiếp tục có chính sách này thì nên công khai rõ ràng: ĐÂY LÀ CHÍNH SÁCH CỘNG THÊM chứ không phải NGHĨA VỤ CỦA CÔNG TY. Vậy nên, Công ty có quyền thay đổi trong bất cứ tình huống nào và Người lao động khi đó cần phải tuân thủ;</p> <p>4. Vì là CHÍNH SÁCH CỘNG THÊM của Công ty nên cũng KHÔNG CẦN THÔNG QUA hay trao đổi với CDCCS;</p> <p>5. Song lưu ý, nếu MỘT KHI ĐÂY LÀ SỰ THỎA THUẬN (nếu có một văn bản nào đó chỉ ra điều này) thì khi thay đổi cần có sự đồng ý của NLĐ.</p>		TRAN VAN TRI
116	* Câu 116. AN LE THAM QUYEN GIAI QUYET TRANH CHAP NDA CUA TRONG TAI THUONG MAI	Trần Văn Trí	11/02/ 2023	<p>1. Năm 2018 mình tham gia vụ tranh chấp này liên quan đến DNA;</p> <p>2. Nay Hội Đồng Thẩm Phán TAND Tối Cao đã quyết định đưa thành ÁN LỆ (Án lê số 69/2023/AL về thẩm quyền của Trọng tài thương mại trong việc giải quyết tranh chấp thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh (thuvienphapluat.VN));</p> <p>3. Vậy một lần nữa khẳng định NDA là độc lập với HDLĐ và khi có tranh chấp không phải chỉ có Tòa mà cả Trọng Tài Thương Mại cũng được giải quyết nếu trong NDA có thỏa thuận chọn Trọng Tài.</p> <p>Các ACE coi tham khảo nhen.</p>			
117	* Câu 117. WORK PERMIT	Trần Văn Trí	23/10/ 2023	Dear All, vui lòng coi hướng dẫn tham khảo nhen!		 Q_A_about_foreign_workers_working_in_\	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
						 Slide%20hoi%20nghi%20-%20Hepza.pptx		
118	* Câu 118. CA LIÊN TỤC	Huong Le	05/09/2024	<p>Công ty tôi có 2 ca: ca 1 từ 6h - 14h, ca 2 từ 14h - 22h, và có 1 số vị trí trùng nhau giữa 2 ca này (ngoài ra ko có thêm ca nào). Vậy trường hợp này thì có được gọi là ca liên tục ko? Hướng trích dẫn Điều 63 của Nghị định 145 dưới đây:</p> <p>Điều 63. Ca làm việc và tổ chức làm việc theo ca</p> <p>1. <i>Ca làm việc là khoảng thời gian làm việc của người lao động từ khi bắt đầu nhận nhiệm vụ cho đến khi kết thúc và bàn giao nhiệm vụ cho người khác, bao gồm cả thời gian làm việc và thời gian nghỉ giữa giờ.</i></p> <p>2. <i>Tổ chức làm việc theo ca là việc bố trí ít nhất 02 người hoặc 02 nhóm người thay phiên nhau làm việc trên cùng một vị trí làm việc, tính trong thời gian 01 ngày (24 giờ liên tục).</i></p> <p>3. <i>Trường hợp làm việc theo ca liên tục để được tính nghỉ giữa giờ vào giờ làm việc quy định tại khoản 1 Điều 109 của Bộ luật Lao động là trường hợp tổ chức làm việc theo ca quy định tại khoản 2 Điều này khi ca làm việc đó có đủ các điều kiện sau:</i></p> <p>a) <i>Người lao động làm việc trong ca từ 06 giờ trở lên;</i></p> <p>b) <i>Thời gian chuyển tiếp giữa hai ca làm việc liền kề không quá 45 phút.</i></p>	<p>Câu trả lời của mình trả lời cho 3 ý: NLĐ làm đúng giờ theo ca, NLĐ làm OT, giờ nghỉ ngoài tối thiểu giữa các ca.</p> <p>Tuy nhiên, có vẻ chưa trả lời được thắc mắc của bạn còn mình thì thấy câu hỏi của bạn chưa rõ ý, nhờ bạn giải thích lại ý bạn muốn hỏi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "vị trí trùng nhau chứ ko phải trùng người lao động", câu này có nghĩa là gì? Bạn có thể cho ví dụ để làm rõ ý bạn muốn diễn tả không? Theo mình hiểu "vị trí" (làm việc) phải do một NLĐ nào đó đảm nhiệm vị trí đó, thì nó sẽ rơi vào 1 trong 4 trường hợp minh họa. - Bạn có thể nói cụ thể giờ nghỉ giải lao của ca 1 là khi nào và giờ nghỉ giải lao của ca 2 khi nào, kéo dài bao lâu? Thông tin này sẽ giúp mình hiểu rõ "vị trí trùng nhau" mà bạn nói trên (sau khi làm rõ ý nghĩa của nó) có phải là ca liên tục và giờ nghỉ giải lao có được tính vào trong giờ làm việc theo Điều 110 hay không nhé! 			Trà Thị Chi Linh
		Huong Le	05/09/2024	<p>Ví dụ trùng vị trí không trùng Người lao động là:</p> <p>1) Ca 1 (6h-14h) có: Nhân viên Nguyễn Văn A, vị trí Picker; Nhân viên Nguyễn Văn B, vị trí Checker</p> <p>2) Ca 2 (14h-22h) có: Nhân viên Nguyễn Văn C, vị trí Picker; Nhân viên Nguyễn Văn D, vị trí Checker</p> <p>Cả 2 ca đều có giờ nghỉ giữa ca là 30'.</p>	<p>Như ví dụ bạn nêu trên, các NLĐ trong ví dụ làm việc ở 2 ca khác nhau, có trùng (tên) vị trí công việc, mỗi ca đều có nghỉ 30' vào giữa ca như trên thì KHÔNG PHẢI là làm việc theo ca liên tục. Chủ thể ở đây phải là NLĐ, không phải vị trí công việc.</p> <p>Và như mình đã đề cập trong phần trả lời trước đó, chỉ khi nào cùng một NLĐ làm liên tục xuyên ca (từ đầu giờ ca 1 sang cuối giờ ca 2) thì mới gọi là làm việc theo ca liên tục. Như phân giải thích của trích dẫn bạn gửi cũng có quan điểm này. (Trích: "<i>Còn làm việc theo ca liên tục là hình thức lao động mà người lao động làm việc nhiều ca liên tiếp nhau mà không có thời gian nghỉ giữa các ca.</i>").</p>		Tran Thị Chi Linh	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Câu hỏi của tôi là: 2 ca như trên có gọi là ca liên tục hay không? (Một lần nữa, tôi ko có hỏi gì về OT). Nếu ca liên tục thì giờ nghỉ giữa ca tính vào giờ làm việc, còn ko phải ca liên tục thì giờ nghỉ giữa ca ko tính vào giờ làm việc.</p> <p>Tôi gửi chị link sau tham khảo về định nghĩa ca liên tục: https://thuvienphapluat.vn/hoi-dap-phap-luat/839F4D5-hd-lam-viec-theo-ca-la-gi-lam-viec-theo-ca-lien-tuc-la-nhu-the-nao.html#:~:text=%5B1%5D%20L%C3%A0m%20vi%E1%BB%87c%20theo%20ca,gian%20ngh%E1%BB%89%20gi%E1%BB%AFa%20c%C3%A1c%20ca.</p> <p>Tôi chỉ lăn tăn là chỉ có 2 ca liên tục nhau trong ngày, ko phải 3 ca liên tục trong vòng 24hrs và mặc dù có trùng vị trí thì có được xem là ca liên tục hay là không?</p> <p>Hy vọng tất cả thông tin nêu trên có thể nêu rõ câu hỏi của tôi hơn. Có gì chưa rõ chị alo dùm tôi nhé.</p>	<p>Ngoài ra, theo định nghĩa về làm việc theo ca liên tục tại Khoản 3 Điều 63, "làm việc theo ca liên tục" phải có đủ các điều kiện:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NLĐ làm việc theo ca liên tục trong ca từ 06 giờ trở lên; - Thời gian chuyển tiếp giữa hai ca làm việc liền kề không quá 45 phút 		
	Huong Le		06/09/2024	<p>Câu bạn trích dẫn từ đường link mình gửi (Trích: "Còn làm việc theo ca liên tục là hình thức lao động mà người lao động làm việc nhiều ca liên tiếp nhau mà không có thời gian nghỉ giữa các ca."). Câu trích dẫn này của bạn đã tách rời với ý bên trên, mình xin trích dẫn lại nguyên cả đoạn:</p> <p>"[1] Làm việc theo ca là việc bố trí ít nhất 02 người hoặc 02 nhóm người thay phiên nhau làm việc trên cùng một vị trí làm việc, tính trong thời gian 01 ngày (24 giờ). Còn làm việc theo ca liên tục là hình thức lao động mà người lao động làm việc nhiều ca liên tiếp nhau mà không có thời gian nghỉ giữa các ca." "Người lao động làm việc nhiều ca liên tiếp nhau" không có nghĩa là cùng 1 Người lao động như bạn đang hiểu làm việc kéo dài hơn 6hrs và kéo dài sang ca tiếp theo; mà được hiểu theo về tiếp nối phía trên "có ít nhất 02 người hoặc 02 nhóm người thay phiên nhau làm việc trên cùng một vị trí làm việc". Điều này minh hiểu là không trùng người lao động mà là trùng vị trí làm việc.</p>	<p>Nghỉ giữa giờ: Điều 109 Bộ luật Lao động 2019 quy định NLĐ làm việc từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục.</p> <p>Theo đó, dù làm việc theo ca hay không theo ca, khi NLĐ làm việc từ 6 giờ trở lên trong một ngày thì NSDLĐ phải bố trí thời gian nghỉ giữa giờ cho NLĐ. Riêng trường hợp NLĐ làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc.</p> <p>Ca liên tục để tính nghỉ giữa giờ vào giờ làm việc được hướng dẫn cụ thể tại Khoản 3 Điều 63 Nghị định 145/2020/NĐ-CP:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) <i>Người lao động làm việc trong ca từ 06 giờ trở lên;</i> b) <i>Thời gian chuyển tiếp giữa hai ca làm việc liền kề không quá 45 phút.</i>" <p>Trong thực tế, tổ chức làm việc theo ca liên tục trong suốt 24h là khá phổ biến. Khi làm việc theo ca liên tục như vậy, neu khong tính thời gian nghỉ giữa giờ vào thời gian làm việc thì thời gian làm việc của NLĐ trong một ngày sẽ khong the nao dam bao du 8 gio tieu chuan như các vị trí khong theo ca, hoặc ca khong lien tục. Việc khong dam bao gio cong, ngay cong tieu chuan có thể dẫn đến các ảnh hưởng, các khác biệt khong thuận lợi ve chi tra, ché độ cho NLĐ làm việc theo ca liên tục, vốn thường là NLĐ có mức lương không cao. Với thực tiễn này, thoi gian nghỉ giữa gio khi làm việc theo ca liên tục đã được quy định tính vào thời gian làm việc ngay tu các BLLĐ truoc day.</p>		An Nhen

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Như đã đề cập nhiều lần mình chỉ đang lăn tăn là câu "tính trong thời gian 01 ngày (24 giờ)" mình chưa hiểu câu này ntn cho đúng. Có phải là 3 ca liên tục nhau chạy trong 1 ngày (phải đủ 24 giờ) hay chỉ cần 2 ca liên tục nhau như đã nêu chỉ chạy trong thời gian chưa đủ 24 giờ là vẫn xem là ca liên tục? Có ý kiến cho là đây là ca liên tục do:</p> <p>1) Hai ca này liên tục nhau và đã chạy trong 1 ngày ko cần phải là 3 ca liên tục đủ 24 giờ</p> <p>2) Và hai ca này chưa thỏa điều kiện thời gian chuyển tiếp giữa 2 ca liền kề phải không quá 45' (nhưng thực tế mình thấy 2 ca này chạy liên tục ko có khoảng dừng: 6h-14h và 14h-22h cho nên điều kiện này ko thỏa nếu minh hiểu đúng)</p> <p>Mong nhận được phản hồi từ bạn cũng như các thành viên khác trong CLB theo kinh nghiệm của anh chị đã trải qua giúp mình có thể hiểu đúng.</p>	<p>BLLĐ 2012 phân ra hai trường hợp được tính nghỉ giữa giờ vào giờ làm việc (i) NLĐ làm việc theo ca liên tục 08 giờ trong điều kiện bình thường (ii) hoặc 06 giờ trong trường hợp được rút ngắn (Notes: làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm...)</p> <p>BLLĐ 2019 không quy định cụ thể thời giờ làm việc không quá 6 giờ/ngày đối với công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm như BLLĐ năm 2012, BLLĐ 2019 chỉ yêu cầu NSDLĐ bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, có hại theo đúng quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan. BLLĐ 2019 hợp nhất chỉ còn 01 trường hợp được tính nghỉ giữa giờ vào giờ làm việc: theo ca liên tục và từ 6 giờ trở lên.</p> <p>Quay trở lại trường hợp 2 ca làm việc bạn hỏi: ca 1 từ 6h - 14h, ca 2 từ 14h - 22h,</p> <p>Từ ca 1 sang ca 2 được xem là liên tục, thỏa 2 điều kiện (a) Người lao động làm việc trong ca từ 06 giờ trở lên; (b) Thời gian chuyển tiếp giữa hai ca làm việc liền kề không quá 45 phút. Nghỉ giữa giờ của ca 1 được tính vào thời gian làm việc Từ ca 2 chuyển sang ca 1: thời gian chuyển tiếp giữa hai ca quá 45 phút, không đảm bảo điều kiện (b). Như vậy làm việc ca này có thể không được xem là liên tục, nghỉ giữa giờ của ca 2 không được tính vào thời gian làm việc. Một ví dụ mà NSDLĐ có thể sắp xếp cho ca 2 như sau:</p> <p>14h-18h: 04 giờ làm việc <u>18h-18:30:</u> 30 phút nghỉ giữa giờ, không tính vào thời gian làm việc <u>18:30-22:30:</u> 04 giờ làm việc Tổng cộng 08 giờ làm việc, giờ ra ca 22:30, trễ hơn 30 phút so với hiện nay.</p> <p>Về mặt pháp lý NSDLĐ có thể sắp xếp như ví dụ ở trên. Tuy nhiên về mặt vận hành, theo An Nghiên, doanh nghiệp nên tính 30 phút nghỉ giữa giờ của ca 2 vào thời gian làm việc vì các lý do:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đơn giản, khung giờ làm việc tương tự nhau giúp cho việc đồng bộ vận hành được thuận tiện hơn, tránh các chuyển đổi, điều chỉnh (máy móc thiết bị, hệ thống, nguồn lực) phát sinh thêm từ sự khác biệt về thời gian vận hành của 2 ca. Bên cạnh đó, việc tăng thêm giờ làm việc của ca 2 so với hiện nay có thể làm NLĐ thấy không công bằng hoặc muốn tránh né ca 2. - Ca 2 từ 14h-22:30h như ví dụ, sẽ có 30 phút từ 22:00-22:30 là thời gian làm việc ban đêm, phải được chi trả theo chế độ làm việc ban đêm. Việc này làm tăng chi phí một ít và tính toán chi trả phức tạp hơn 		
119	* Câu 119. HỎI VỀ MỨC LUƠNG ĐÓNG BHXH	Thu Vien Concetti	04/09/2024	<p>Công ty em hiện có trường hợp sau liên quan đến việc đóng BHXH, nhờ anh/chị xem và hỗ trợ giải đáp giúp e ạ:</p> <p>- CBNV có mức lương trên HDLĐ là 6.200.000đ, các khoản phụ cấp khác là 2.800.000đ (đủ 22</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>công/tháng). Công ty đóng BHXH với mức lương 6.200.000đ</p> <p>- Trong tháng 9, CBNV nghỉ hưởng chế độ thai sản 10 làm việc, mức lương T9 còn 3.381.818đ, các khoản phụ cấp còn 1.527.272đ.</p> <p>Theo Khoản 6 Điều 42 văn bản số 2089/VBHN-BHXH ngày 26/6/2020 thì T9, CBNV vẫn tham gia và đóng BHXH.</p> <p>Em muốn hỏi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trường hợp này Cty đóng BHXH theo mức lương 6.200.000đ hay mức 3.381.818đ? - Nếu đóng theo mức 6.200.000đ thì trên bảng lương sẽ xử lý như thế nào? <p>Trên bảng lương của Công ty e hiện tại hiển thị:</p> <p>Mức lương thực nhận= Mức lương (BHXH)+ phụ cấp (nếu có)+ các khoản bổ sung khác.</p>			
120	<p>* Câu 120. HỎI VỀ VIỆC ĐÓNG GÓP VÀO QUỸ PHÒNG, CHỐNG THIÊN TAI</p>	An Nguyen Thi	29/07/2024	<p>Em đang có thắc mắc liên quan đến việc đóng Quỹ Phòng, chống thiên tai và hy vọng nhận được giải đáp từ các anh chị.</p> <p>Điều 10 Luật Phòng, chống thiên tai năm 2013 (được sửa đổi điểm a, b khoản 7 Điều 1 bởi Luật Phòng, chống thiên tai và Luật Đô điều sửa đổi 2020) quy định về quỹ phòng, chống thiên tai như sau:</p> <p><i>"b) Nguồn tài chính của Quỹ phòng, chống thiên tai cấp tỉnh bao gồm hỗ trợ, đóng góp tự nguyện của các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài; đóng góp bắt buộc của tổ chức kinh tế trong nước và nước ngoài trên địa bàn, công dân Việt Nam từ đủ 18 tuổi đến tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường theo quy định của pháp luật về lao động; điều tiết từ Quỹ phòng chống, thiên tai trung ương giữa các Quỹ phòng, chống thiên tai cấp tỉnh và các nguồn hợp pháp khác.";"</i></p> <p>Theo em hiểu khoản đóng góp từ công ty và nhân viên là khoản bắt buộc phải đóng và Quỹ phòng, chống thiên tai là quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách.</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
			05/09/2024	Việc thu thêm khoản chi phí từ doanh nghiệp và người lao động như vậy có hợp lý không khi doanh nghiệp đã nộp vào NSNN rất nhiều loại thuế, NLĐ cũng đóng góp thuế TNCN để nhà nước có ngân sách hoạt động. Tại sao quỹ không trích từ NSNN mà phải bắt buộc DN và NLĐ phải đóng thêm khoản chi phí này?			
		Judy Tran		Bên em cũng vừa nhận được công văn của phường về việc nộp Quỹ phòng chống thiên tai, trong đó có phần thu hộ NLĐ trong doanh nghiệp. Do cung làn đầu em gặp tình huống này nên nếu có tổ chức nào đã thực hiện và cách truyền thông đến NLĐ thế nào thì hướng dẫn thêm giúp em a.			
121	* Câu 121. QUY ĐỊNH ĐI TRỄ TRƯỚC NGÀY CÔNG	Do Thi Bich	06/09/2024	Mình có một vấn đề xin được tham vấn về pháp lý như sau: Công ty quy định nếu đi trễ/ về sớm > 15 phút/lần sẽ bị trừ 0.5 ngày công, đi trễ/ về sớm > 30 phút sẽ bị trừ 1 ngày công. Thông báo tới NLĐ và đồng ý thực hiện. Cho mình hỏi quy định trên của công ty có trái với quy định nào của luật không? Nhờ ban tư vấn tham vấn hộ mình. Cám ơn các anh chị và chúc ac ngày làm việc vui vẻ và hiệu quả.	Theo An Nghiên hiếu, NLĐ khi đi trễ/ về sớm là đã vi phạm quy định về thời gian làm việc của Công ty. Và theo quy định, ngày công sẽ bị trừ dần đến tiền lương cũng sẽ bị trừ tương ứng. Quy định này trái với pháp luật. Theo Điều 117 BLLĐ 2019, vi phạm các quy định về tuân thủ thời gian làm việc là một trong các vi phạm kỷ luật lao động. Tuy nhiên, theo Khoản 2 Điều 127 BLLĐ 2019, khi xử lý kỷ luật lao động thì NSDLĐ không được phạt tiền, cắt lương thay cho việc xử lý kỷ luật theo quy định. Do vậy, với trường hợp đi trễ/ về sớm vi phạm nội quy lao động, Công ty có thể áp dụng các hình thức kỷ luật lao động như khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng...như quy định trong nội quy nhưng không được trừ công, trừ lương của NLĐ. Nếu dùng hình thức phạt tiền hoặc cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động, Công ty có thể sẽ bị phạt từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng như quy định tại Điều 6 và Điều 19 Nghị định 12/2022/NĐ-CP.		An Nhiên
					Minh có thấy câu trả lời về việc "Công ty quy định nếu đi trễ/ về sớm > 15 phút/lần sẽ bị trừ 0.5 ngày công, đi trễ/ về sớm > 30 phút sẽ bị trừ 1 ngày công. Thông báo tới NLĐ và đồng ý thực hiện." là nhu cầu chính đáng của công ty, nên cách phản hồi "Cty sẽ bị phạt nếu quy định như vậy" không giải quyết được vấn đề cốt lõi. Nếu cứ bảo thế trái luật mà ko đưa phương án, thi vẫn mãi nhức nhối. Phương án ở đây nên là "Tính tiền theo lương giờ", NLĐ đi muộn/ về sớm sẽ bị trừ lương giờ. Ví dụ: 1 ngày lương 800.000đ, tương ứng 100.000đ/giờ. Nếu bạn ấy đi muộn/ về sớm 30 phút bị trừ 50.000đ (nửa giờ). Nhưng với bạn 1 ngày lương chỉ có 400.000đ, tương ứng 50.000đ/giờ		Nong Thi Tho

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>thì Nếu bạn ấy đi muộn/ về sớm 30 phút bị trừ 25.000đ (nửa giờ).</p> <p>Việc khoán toàn bộ giống nhau là sai. Phải theo mức lương thực tế của NLĐ.</p> <p>Ngoài ra có thể làm theo hướng thường chuyên cần. VD thường chuyên cần là 2 triệu ng/tháng, nếu đi đúng giờ cả tháng thì được nguyên 2tr; nếu muộn x ngày thì chỉ được 1tr; nếu muộn y ngày, thì ko được thường.</p> <p>Ví dụ như vậy, có rất nhiều phương án, để đạt được việc của bạn mà không trái luật. Về nguyên tắc ko phạt tiền, chỉ trừ thường.</p> <p>Cách áp dụng này đã làm ở những cty nhiều nghìn lao động, được chấp thuận bởi tất cả các Auditor, bạn tham khảo nhé.</p>		
122	* Câu 122. ĐIỀU KIỆN PHÁP LÝ VÀ ÁP DỤNG PHÚC LỢI VỚI THỰC TẬP SINH	Tran Thi Nhi Giang	06/09/ 2024	<p>Công ty mình đang có nhu cầu nhận thực tập sinh, nhờ Team VnHR hỗ trợ giúp mình vài thông tin có liên quan đến đối tượng này, như:</p> <p>Quy định theo luật lao động</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loại hợp đồng phù hợp • Điều kiện chấm dứt hợp đồng như thế nào? • Lương và phúc lợi, • Các điều kiện thực tập đang áp dụng tại các trường hiện nay. <p>Các doanh nghiệp khác đang áp dụng như thế nào?</p>			
123	* Câu 123. TÁI KÝ HỢP ĐỒNG LẦN 2 CHỈ VỚI 1 THÁNG	Tan Pham	09/09/ 2024	<p>Nếu tái ký hợp đồng lao động (lần thứ 2) thêm một tháng để bàn giao và hoàn thành một số dự án đang dang dở thì có rủi ro nào về mặt pháp lý không a?</p> <p>Em đang hiểu thao Bộ Luật lao động 2019 thì vẫn được tái ký và được tính là hợp đồng xác định thời hạn, nhưng không biết thực tế thì có tiềm ẩn rủi ro nào không?</p>	<p>1/ Quy định về Loại hợp đồng lao động</p> <p>Theo Khoản 1 Điều 20 BLLĐ 2019 thì hiện nay chỉ có 2 loại HDLĐ là HDLĐ không xác định thời hạn và HDLĐ xác định thời hạn:</p> <p><i>"Điều 20. Loại hợp đồng lao động</i> <i>1. HDLĐ phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:</i> <i>a) HDLĐ không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;</i> <i>b) HDLĐ xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng."</i></p> <p>Theo đó, HDLĐ xác định thời hạn có thời hạn không quá 36 tháng nên trường hợp Công ty có tái ký HDLĐ lần 2 thêm một tháng để NLĐ bàn giao và hoàn thành một số dự án đang dang dở là không trái với quy định của pháp luật lao động.</p> <p>Lưu ý: Hiện nay BLLĐ 2019 không còn cho phép NSDLĐ gia hạn HDLĐ bằng Phụ lục HDLĐ như quy định tại BLLĐ 2012 trước đây (BLLĐ 2012 cho phép</p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời			
					<p>được sửa đổi thời hạn HDLĐ một lần bằng Phụ lục HDLĐ và không được làm thay đổi loại HD đã giao kết.</p> <p>Giá sử nếu theo BLLĐ 2012 trong trường hợp trên thì Công ty bạn có thể thực hiện một Phụ lục HDLĐ để gia hạn thêm một tháng (vẫn thuộc HDLĐ lần 1) để NLĐ thực hiện việc bàn giao thì sẽ thuận lợi và đơn giản hơn là phải tái ký một HDLĐ lần 2 chỉ với thời gian ngắn là một tháng.</p> <p>2/ Các rủi ro pháp lý tiềm ẩn có thể xảy ra trong trường hợp tiếp tục tái ký hợp đồng lao động</p> <p>Như MN đã trình bày ở trên thì Công ty vẫn có thể tái ký HDLĐ lần 2 thêm một tháng với NLĐ để bàn giao và hoàn thành một số dự án, nhưng cần lưu ý các rủi ro pháp lý tiềm ẩn có thể xảy ra như sau:</p> <p>* RỦI RO 1: Cần lưu ý về “nguyên tắc chuỗi liên tục của HDLĐ” theo quy định tại điểm c Khoản 2 Điều 20 BLLĐ 2019:</p> <p>“<i>Điều 20. Loại hợp đồng lao động</i> <i>2. Khi HDLĐ quy định tại điểm b khoản 1 Điều này hết hạn mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:</i> <i>[...]</i> <i>c) Trường hợp hai bên ký kết HDLĐ mới là HDLĐ xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết HDLĐ không xác định thời hạn,...[...]</i>”</p> <p>Tóm tắt:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">HDLĐ xác định thời hạn lần 1 → NLĐ vẫn tiếp tục làm việc</td> <td style="padding: 5px;">HDLĐ xác định thời hạn lần 2 → NLĐ vẫn tiếp tục làm việc</td> <td style="padding: 5px;">HDLĐ lần 3 bắt buộc phải là HDLĐ không xác định thời hạn</td> </tr> </table> <p>Nếu Công ty dự kiến tái ký HDLĐ lần 2 thêm một tháng thì Công ty cần xem xét kỹ thời gian một tháng này có đủ cho NLĐ bàn giao và hoàn thành một số dự án dang dang dở hay không? Vì nếu thời gian một tháng này không đủ mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc để hoàn tất việc bàn giao thì theo “nguyên tắc chuỗi liên tục của HDLĐ” như trên Công ty bắt buộc phải ký tiếp HDLĐ lần 3 là HDLĐ không xác định thời hạn mà việc chấm dứt HDLĐ không xác định thời hạn sẽ phức tạp hơn nhiều so với việc chấm dứt HDLĐ xác định thời hạn.</p> <p>Vì vậy để tránh rủi ro này thì HR nên trao đổi với Trưởng bộ phận của NLĐ để Trưởng bộ phận xem xét thời gian bàn giao phù hợp nhất như cân nhắc cho thời gian này rộng rãi hơn một chút (ví dụ như 1.5 tháng hoặc 2 tháng chẳng hạn khi tái ký HDLĐ lần 2) để các bên có thể hoàn chỉnh việc bàn giao và sau đó sẽ chấm dứt HDLĐ xác định thời hạn lần 2 theo đúng quy định của pháp luật lao động.</p> <p>* RỦI RO 2: Trường hợp với lý do ngoài ý muốn nào đó mà Công ty phải ký kết tiếp HDLĐ lần 3 thi HDLĐ lần 3 phải là HDLĐ không xác định thời hạn.</p>	HDLĐ xác định thời hạn lần 1 → NLĐ vẫn tiếp tục làm việc	HDLĐ xác định thời hạn lần 2 → NLĐ vẫn tiếp tục làm việc	HDLĐ lần 3 bắt buộc phải là HDLĐ không xác định thời hạn		
HDLĐ xác định thời hạn lần 1 → NLĐ vẫn tiếp tục làm việc	HDLĐ xác định thời hạn lần 2 → NLĐ vẫn tiếp tục làm việc	HDLĐ lần 3 bắt buộc phải là HDLĐ không xác định thời hạn								

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Còn nếu Công ty vẫn ký tiếp HDLĐ lần 3 là HDLĐ xác định thời hạn thì Công ty có thể gặp rủi ro pháp lý là bị xử phạt vi phạm hành chính vì “giao kết không đúng loại HDLĐ” theo quy định tại khoản 1 và điểm c khoản 3 Điều 9 của Nghị định 12/2022/NĐ-CP như sau:</p> <p>“[NĐ 12/2022] Điều 9. Ví phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động</p> <p>1. Phạt tiền đối với NSDLĐ khi có một trong các hành vi: giao kết HDLĐ không bằng văn bản với NLĐ làm công việc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên; giao kết HDLĐ không bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết HDLĐ cho nhóm NLĐ từ đủ 18 tuổi trở lên làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng quy định tại khoản 2 Điều 18 của BLLĐ; giao kết không đúng loại HDLĐ với NLĐ; giao kết HDLĐ không đầy đủ các nội dung chủ yếu của HDLĐ theo quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 NLĐ; b) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 NLĐ; c) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 NLĐ; d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 NLĐ; d) Từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 NLĐ trở lên.” <p>3. Biện pháp khắc phục hậu quả</p> <p>c) Buộc NSDLĐ giao kết đúng loại HDLĐ với NLĐ đối với hành vi giao kết không đúng loại HDLĐ với NLĐ quy định tại khoản 1 Điều này;”</p> <p>Vì vậy Công ty/ NSDLĐ cần rất cẩn trọng trong việc tái ký HDLĐ theo đúng quy định của pháp luật lao động.</p>		
124	<p>* Câu 124. KHÁM BỆNH NGHÈ NGHIỆP CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG MỚI TUYỂN VÀO LÀM VIỆC</p>	Minh Minh	09/09/ 2024	<p>Đối với việc thực hiện thông tư số 28/2016/TT-BYT về nội dung HƯỚNG DẪN QUẢN LÝ BỆNH NGHÈ NGHIỆP.</p> <p>Trong đó, khoản 2 thuộc Điều 22 "Trách nhiệm của người sử dụng lao động" như sau:</p> <p>2. Phối hợp với các cơ sở khám bệnh nghề nghiệp lập kế hoạch, tổ chức khám sức khỏe trước khi bố trí làm việc, khám sức khỏe phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động, khám định kỳ cho người lao động mắc bệnh nghề nghiệp.</p> <p>Với khoản 2 Điều 22 nói trên thì đối với Doanh nghiệp khi tuyển nhân viên mới vào làm có phải yêu cầu ứng viên đi khám bệnh nghề nghiệp không a?</p>	<p>Liên là thành viên Ban Tư vấn pháp lý VNHR, về câu hỏi của bạn liên quan đến Điều 22.2 của Thông tư 28/2016/TT-BYT ngày 30/6/2016 của Bộ Y tế hướng dẫn quản lý bệnh nghề nghiệp thì Liên có một số ý chia sẻ như sau, hy vọng hữu ích với bạn.</p> <p>Tù quy định của Điều 22.2 của Thông tư 28/2016/TT-BYT về trách nhiệm của người sử dụng lao động (NSDLĐ/ Doanh nghiệp) là “Phối hợp với các cơ sở khám bệnh nghề nghiệp lập kế hoạch, tổ chức khám sức khỏe trước khi bố trí làm việc, khám sức khỏe phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động, khám định kỳ cho người lao động mắc bệnh nghề nghiệp” thì khi Doanh nghiệp tuyển nhân viên mới thuộc đối tượng quy định tại Điều 21.3 Luật An toàn, Vệ sinh lao động (Minh tham khảo thêm hướng dẫn ở Điều 3.1 Thông tư 28/2016/TT-BYT) thì phải khám sức khỏe trước khi bố trí làm việc. Hay nói cách khác, việc khám sức khỏe trước khi nhận việc cho nhân viên mới là nghĩa vụ bắt buộc đối với Doanh nghiệp trong trường hợp trước khi bố trí người lao động làm việc và trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn công việc nặng nhọc, độc hại.</p>		Le Lien

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời												
				<p>Em vẫn còn một số thắc mắc như sau :</p> <p>1. Trong trường hợp giữa Doanh nghiệp và ứng viên chưa ký hợp đồng lao động, khi chưa phát sinh quan hệ lao động, quy trình để đưa người lao động đi khám sức khỏe như thế nào?</p> <p>2. Trường hợp bắt khả kháng khi doanh nghiệp cần buộc ứng viên mới phải khám sức khỏe nghề nghiệp, thi cần khám những chỉ tiêu và hạng mục cụ thể nào?</p> <p>3. Nếu Doanh nghiệp không tổ chức khám sức khỏe nghề nghiệp cho ứng viên mới, hậu quả pháp lý sẽ là thế nào và dựa trên quy định nào?</p> <p>4. Nếu có thể, em muốn nhận thông tin về các cơ sở khám sức khỏe nghề nghiệp đủ chức năng trên toàn quốc vì Doanh nghiệp của em tuyển dụng nhân sự trên phạm vi cả nước.</p>	<p>Minh lưu ý việc khám này là Doanh nghiệp “phối hợp” với các cơ sở khám bệnh nghề nghiệp để thực hiện nhé.</p> <p>Với bốn câu hỏi tiếp theo của bạn về chủ đề “Khám bệnh nghề nghiệp cho NLĐ mới tuyển vào làm việc” và tham chiếu các tư vấn trước đây của Chị Liên thành viên Ban Tư vấn VNHR thì MN có các chia sẻ theo cách hiểu của mình về quy định khám sức khỏe như sau:</p> <p>(MN viết tắt NSDLĐ, NLĐ, KSK...)</p> <p><u>Cơ sở pháp lý:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * Luật An toàn, Vệ sinh lao động 2015 * Thông tư 28/2016/TT-BYT (Hướng dẫn quản lý bệnh nghề nghiệp) * Thông tư 14/2013/TT-BYT (Hướng dẫn khám sức khỏe) <p>Theo MN trước tiên cần xác định việc KSK được thực hiện trong giai đoạn nào vì mỗi giai đoạn sẽ có cơ sở pháp lý khác nhau. Với đề tài hôm nay, để dễ hiểu nhất thì theo MN có 2 giai đoạn KSK:</p> <ul style="list-style-type: none"> - KSK trước khi đi làm (chỉ gồm KSK tuyển dụng, thường hay gọi là KSK đầu vào) - KSK sau khi đi làm (bao gồm KSK định kỳ và KSK trước khi bố trí NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại) <p>MN có bảng tóm tắt quan điểm của mình như sau để ACE tiện theo dõi:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #ffffcc;"> <th style="text-align: center; padding: 5px;">Khám sức khỏe trước khi đi làm</th> <th colspan="2" style="text-align: center; padding: 5px;">Khám sức khỏe sau khi đi làm</th> </tr> <tr style="background-color: #ffffcc;"> <th style="text-align: center; padding: 5px;">Khám sức khỏe tuyển dụng</th> <th style="text-align: center; padding: 5px;">Khám sức khỏe trước khi bố trí làm việc cho NLĐ</th> <th style="text-align: center; padding: 5px;">Khám sức khỏe định kỳ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px; vertical-align: top;"> Chưa phát sinh quan hệ lao động. Hiện là quan hệ giữa Ứng viên và Công ty đang tuyển dụng. </td><td style="text-align: center; padding: 5px; vertical-align: top;"> Đã phát sinh quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ. Sau khi tuyển dụng, NSDLĐ tổ chức KSK trước khi bố trí NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại. <i>[MN: việc KSK này chỉ thực hiện khi cần bố trí NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại]</i> </td><td style="text-align: center; padding: 5px; vertical-align: top;"> Đã phát sinh quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ. Hằng năm, NSDLĐ phải tổ chức KSK ít nhất một lần cho NLĐ; đối với NLĐ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, NLĐ là người khuyết tật, NLĐ chưa thành niên, NLĐ cao tuổi được KSK ít nhất 06 tháng một lần. <i>[MN: Việc KSK định kỳ là bắt buộc đối với NSDLĐ]</i> </td></tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px; vertical-align: top;"> Ứng viên đi KSK tuyển dụng tại cơ </td><td style="text-align: center; padding: 5px; vertical-align: top;"> NSDLĐ phối hợp với các cơ sở khám bệnh </td><td style="text-align: center; padding: 5px; vertical-align: top;"> NSDLĐ tổ chức KSK cho NLĐ tại cơ sở khám </td></tr> </tbody> </table>	Khám sức khỏe trước khi đi làm	Khám sức khỏe sau khi đi làm		Khám sức khỏe tuyển dụng	Khám sức khỏe trước khi bố trí làm việc cho NLĐ	Khám sức khỏe định kỳ	Chưa phát sinh quan hệ lao động. Hiện là quan hệ giữa Ứng viên và Công ty đang tuyển dụng.	Đã phát sinh quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ. Sau khi tuyển dụng, NSDLĐ tổ chức KSK trước khi bố trí NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại. <i>[MN: việc KSK này chỉ thực hiện khi cần bố trí NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại]</i>	Đã phát sinh quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ. Hằng năm, NSDLĐ phải tổ chức KSK ít nhất một lần cho NLĐ; đối với NLĐ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, NLĐ là người khuyết tật, NLĐ chưa thành niên, NLĐ cao tuổi được KSK ít nhất 06 tháng một lần. <i>[MN: Việc KSK định kỳ là bắt buộc đối với NSDLĐ]</i>	Ứng viên đi KSK tuyển dụng tại cơ	NSDLĐ phối hợp với các cơ sở khám bệnh	NSDLĐ tổ chức KSK cho NLĐ tại cơ sở khám		
Khám sức khỏe trước khi đi làm	Khám sức khỏe sau khi đi làm																		
Khám sức khỏe tuyển dụng	Khám sức khỏe trước khi bố trí làm việc cho NLĐ	Khám sức khỏe định kỳ																	
Chưa phát sinh quan hệ lao động. Hiện là quan hệ giữa Ứng viên và Công ty đang tuyển dụng.	Đã phát sinh quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ. Sau khi tuyển dụng, NSDLĐ tổ chức KSK trước khi bố trí NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại. <i>[MN: việc KSK này chỉ thực hiện khi cần bố trí NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại]</i>	Đã phát sinh quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ. Hằng năm, NSDLĐ phải tổ chức KSK ít nhất một lần cho NLĐ; đối với NLĐ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, NLĐ là người khuyết tật, NLĐ chưa thành niên, NLĐ cao tuổi được KSK ít nhất 06 tháng một lần. <i>[MN: Việc KSK định kỳ là bắt buộc đối với NSDLĐ]</i>																	
Ứng viên đi KSK tuyển dụng tại cơ	NSDLĐ phối hợp với các cơ sở khám bệnh	NSDLĐ tổ chức KSK cho NLĐ tại cơ sở khám																	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời			Tệp đính kèm	Người trả lời		
					<p>sở khám bệnh, chữa bệnh được phép thực hiện KSK.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 5px;"><u>Cơ sở Pháp lý:</u> Thông tư 14/2013/TT-BYT (Hướng dẫn KSK)</td><td style="width: 33%; padding: 5px;"><u>Cơ sở Pháp lý:</u> * Thông tư 28/2016/TT-BYT (Hướng dẫn quản lý bệnh nghề nghiệp) * Luật AT,VSLĐ 2015</td><td style="width: 33%; padding: 5px;"><u>Cơ sở Pháp lý:</u> * Thông tư 14/2013/TT-BYT (Hướng dẫn KSK) * Luật AT,VSLĐ 2015</td></tr> </table>	<u>Cơ sở Pháp lý:</u> Thông tư 14/2013/TT-BYT (Hướng dẫn KSK)	<u>Cơ sở Pháp lý:</u> * Thông tư 28/2016/TT-BYT (Hướng dẫn quản lý bệnh nghề nghiệp) * Luật AT,VSLĐ 2015	<u>Cơ sở Pháp lý:</u> * Thông tư 14/2013/TT-BYT (Hướng dẫn KSK) * Luật AT,VSLĐ 2015	<p>Theo đó, MN có ý kiến cho các câu hỏi mới của bạn như sau:</p> <p><i>Câu 1 - Trong trường hợp giữa Doanh nghiệp và ứng viên chưa ký HĐLĐ, khi chưa phát sinh quan hệ lao động, quy trình để đưa NLĐ đi khám sức khỏe như thế nào?</i></p> <p>Theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 1 Thông tư 14/2013/TT-BYT:</p> <p>“Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Thông tư này hướng dẫn hồ sơ, thủ tục, nội dung khám sức khỏe (KSK), phân loại sức khỏe và điều kiện của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh (KBCB) được phép thực hiện KSK. 2. Thông tư này áp dụng đối với các đối tượng sau đây: <ol style="list-style-type: none"> a) Người Việt Nam, người nước ngoài đang sống, làm việc tại Việt Nam KSK khi tuyển dụng, KSK định kỳ, KSK khi vào học tại các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, trường dạy nghề và các đối tượng khác; b) KSK cho người lao động Việt Nam khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. 3. Thông tư này không áp dụng đối với các trường hợp sau đây: <ol style="list-style-type: none"> a) Khám bệnh ngoại trú, nội trú trong các cơ sở KBCB; b) Khám giám định y khoa, khám giám định pháp y, khám giám định pháp y tâm thần; c) Khám để cấp giấy chứng thương; d) Khám bệnh nghề nghiệp; <p>d) KSK khi tuyển vào lực lượng vũ trang và KSK trong lực lượng vũ trang.”</p> <p>Đây thuộc trường hợp KSK tuyển dụng trước khi đi làm, lúc này chưa phát sinh quan hệ lao động nên khi Công ty xác nhận tuyển dụng thành công và gửi “Thư mời nhận việc” thì ứng viên:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chuẩn bị nộp bộ “Hồ sơ Nhân viên” cho Công ty trước khi bắt đầu vào làm việc. Bộ “Hồ sơ Nhân viên” thường bao gồm Sơ yếu lý lịch, bản sao các bằng cấp, Giấy khám sức khỏe, các giấy tờ khác...theo yêu cầu của Công ty. - Ứng viên sẽ tự đi KSK tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được phép thực hiện KSK và tự chi trả chi phí KSK này. Do mục đích KSK tuyển dụng nên các hạng mục khám cũng đơn giản không có hạng mục chuyên môn kỹ thuật sâu (như xét nghiệm, siêu âm...) nên chi phí KSK tuyển dụng thường không cao. - Giấy KSK là yếu tố rất quan trọng xác nhận ứng viên có đủ sức khỏe để làm việc (kết luận của Giấy KSK sẽ ghi “có đủ sức khỏe”). <p><i>Câu 2 - Trường hợp bắt khắt kháng khi doanh nghiệp cần buộc ứng viên mới phải khám sức khỏe nghề nghiệp, thì cần khám những chỉ tiêu và hạng mục cụ thể nào?</i></p>		
<u>Cơ sở Pháp lý:</u> Thông tư 14/2013/TT-BYT (Hướng dẫn KSK)	<u>Cơ sở Pháp lý:</u> * Thông tư 28/2016/TT-BYT (Hướng dẫn quản lý bệnh nghề nghiệp) * Luật AT,VSLĐ 2015	<u>Cơ sở Pháp lý:</u> * Thông tư 14/2013/TT-BYT (Hướng dẫn KSK) * Luật AT,VSLĐ 2015									

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Trước tiên MN trao đổi quy định về việc KSK nghề nghiệp.</p> <p>Theo quy định tại Điều 3 Thông tư 28/2016/TT-BYT, Khoản 2 Điều 22 Thông tư 28/2016/TT-BYT và Khoản 3 Điều 21 Luật AT, VSLĐ 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> * [Thông tư 28/2016] Điều 3. Đổi tương và thời gian khám sức khỏe trước khi bố trí làm việc <ol style="list-style-type: none"> 1. Đổi tương khám sức khỏe trước khi bố trí làm việc là NLD theo quy định tại Khoản 3 Điều 21 Luật an toàn, vệ sinh lao động. 2. Việc khám sức khỏe cho người lao động quy định tại Khoản 1 Điều này phải được thực hiện trước khi bố trí NLD vào làm các công việc có yếu tố có hại. * [Thông tư 28/2016] Điều 22. Trách nhiệm của người sử dụng lao động <ol style="list-style-type: none"> 2. Phối hợp với các cơ sở khám bệnh nghề nghiệp lập kế hoạch, tổ chức khám sức khỏe trước khi bố trí làm việc, khám sức khỏe phát hiện bệnh nghề nghiệp cho NLD, khám định kỳ cho NLD mắc bệnh nghề nghiệp. * [Luật ATVSND 2015] Điều 21. Khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp cho NLD <ol style="list-style-type: none"> 1. Hàng năm, NSDLĐ phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất một lần cho NLD; đối với NLD làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, NLD là người khuyết tật, NLD chưa thành niên, NLD cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần. 2. Khi khám sức khỏe theo quy định tại khoản 1 Điều này, lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm việc trong môi trường lao động tiếp xúc với các yếu tố có nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp phải được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp. 3. NSDLĐ tổ chức khám sức khỏe cho NLD trước khi bố trí làm việc và trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động." <p>Trên cơ sở pháp lý trên, theo quan điểm cá nhân MN thì Doanh nghiệp không thể buộc ứng viên đi KSK nghề nghiệp trong giai đoạn tuyển dụng vì lúc này chưa phát sinh quan hệ lao động; ngoài ra tại điểm d Khoản 3 Điều 1 Thông tư 14/2013/TT-BYT hướng dẫn về KSK thì không áp dụng cho việc khám bệnh nghề nghiệp.</p> <p>Việc KSK nghề nghiệp chỉ thực hiện khi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NLD đã vào làm việc và trước khi NSDLĐ muốn bố trí NLD vào làm các công việc có yếu tố có hại thì NSDLĐ mới phải tổ chức KSK nghề nghiệp cho NLD. - Việc KSK nghề nghiệp phải thực hiện tại các "cơ sở khám bệnh nghề nghiệp" có điều kiện chuyên môn kỹ thuật (không phải tại các "cơ sở khám bệnh, chữa bệnh" thông thường như khi KSK tuyển dụng để đi làm). - Lúc này thì NSDLĐ phải "phối hợp với các cơ sở khám bệnh nghề nghiệp...." để tổ chức KSK cho NLD trước khi bố trí làm việc và chi trả các chi phí KSK nghề nghiệp này. <p>Câu 3 - Nếu Doanh nghiệp không tổ chức KSK nghề nghiệp cho ứng viên mới, hậu quả pháp lý sẽ là thế nào và dựa trên quy định nào?</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>Về lĩnh vực khám sức khỏe liên quan đến tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì hiện nay MN chỉ tìm thấy quy định về xử phạt vi phạm hành chính đối với doanh nghiệp/ NSDLĐ tại Khoản 2 và Khoản 3 Điều 22 của Nghị định 12/2022/NĐ-CP như sau:</p> <p><i>“Điều 22. Ví phạm quy định về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp 2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi NLĐ nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với NSDLĐ có hành vi không tổ chức KSK định kỳ hoặc khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho NLĐ.</i></p> <p><i>3. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi NLĐ nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với NSDLĐ có hành vi không tổ chức KSK cho NLĐ trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng giám định y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động.”</i></p> <p>Theo đó:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Khoản 2 Điều 22 quy định xử phạt VPHC nội dung rất rõ => trường hợp không tổ chức khám sức khỏe định kỳ hoặc khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho NLĐ. - Khoản 3 Điều 22 quy định xử phạt VPHC thì không rõ lắm => trường hợp “không tổ chức KSK cho NLĐ trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn” không biết có thuộc trường hợp KSK nghề nghiệp khi NSDLĐ muốn bố trí NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại hay không? Các ACE giúp ý kiến nhé, xin cảm ơn. <p>Câu 4 - Nếu có thể, em muốn nhận thông tin về các cơ sở KSK nghề nghiệp đủ chức năng trên toàn quốc vì Doanh nghiệp của em tuyển dụng nhân sự trên phạm vi cả nước.</p> <p>Hiện tại, MN có thấy “Danh sách cơ sở y tế khám, điều trị bệnh nghề nghiệp” tại trang Thư viện pháp luật (cập nhật đến 13/08/2024) theo đường link sau: https://thuvienphapluat.vn/cong-dong-dan-luat/danh-sach-co-so-y-te-kham-dieu-tri-benh-nghe-nghiep-cap-nhat-den-13082024-213157.aspx</p>			
	Nam Nguyễn	16/09/ 2024	Đề tiếp nối với chủ đề khám sức khỏe cho NLĐ mới. Chị Minh Nguyệt cho em hỏi thêm câu hỏi dưới đây ạ.	Công ty có thực hiện khám sức khỏe hàng năm vào tháng 6/2024. Trường hợp, NLĐ bắt đầu vào làm việc từ tháng 7/2024, thì Công ty có cần triển khai khám sức khỏe cho NLĐ mới đó ngay trong năm 2024 không? Hay có thể để NLĐ mới đó khám sức khỏe lần đầu tiên vào tháng 6/2025 ạ?	<p>Với câu hỏi tình huống của bạn cho chủ đề “Khám bệnh nghề nghiệp cho NLĐ mới tuyển vào làm việc” trong tuần trực trước của mình thì MN có các ý kiến chia sẻ như sau:</p> <p>NSDLĐ phải tổ chức KSK hàng năm cho NLĐ (HR hay gọi là KSK định kỳ) quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 21 Luật AT, VSLĐ 2015:</p> <p><i>“Điều 21. Khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp cho NLĐ 1. Hàng năm, NSDLĐ phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất một lần cho NLĐ; đối với NLĐ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, NLĐ là người khuyết tật, NLĐ chưa thành niên, NLĐ cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.</i></p> <p><i>2. Khi khám sức khỏe theo quy định tại khoản 1 Điều này, lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm việc trong môi trường lao động</i></p>		Minh Nguyệt	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p><i>tiếp xúc với các yếu tố có nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp phải được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp.”</i></p> <p>Theo thực tiễn mà MN biết thì hầu hết các doanh nghiệp đều tổ chức KSK 01 (một) lần/năm cho NLĐ, rất hiếm doanh nghiệp chỉ ngân sách để KSK 02 (hai) lần/năm cho NLĐ; chỉ trừ việc KSK 02 (hai) lần/năm (06 tháng một lần) sẽ áp dụng cho NLĐ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, NLĐ là người khuyết tật, NLĐ chưa thành niên, NLĐ cao tuổi.</p> <p>Về thời điểm KSK hàng năm thì pháp luật lao động không quy định cụ thể mà tùy vào doanh nghiệp/NSDLĐ quyết định để phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh. Tại các Công ty mà MN đã làm qua thường tổ chức KSK định kỳ vào thời điểm giữa năm khoảng tháng 6 hoặc tháng 7 tương tự như Công ty của bạn Nam Nguyen.</p> <p><i>Với tình huống bạn Nam Nguyen đưa ra “Công ty có thực hiện khám sức khỏe hàng năm vào tháng 6/2024. Trường hợp, NLĐ bắt đầu vào làm việc từ tháng 7/2024, thì Công ty có cần triển khai khám sức khỏe cho NLĐ mới đó ngay trong năm 2024 không? Hay có thể để NLĐ mới đó khám sức khỏe lần đầu tiên vào tháng 6/2025?”</i></p> <p>MN có các ý kiến như sau:</p> <p>1/ Như MN trình bày trong email trước, ứng viên sẽ thực hiện việc KSK tuyển dụng để hoàn tất Bộ “Hồ sơ Nhân viên” nộp cho Công ty trước khi bắt đầu vào làm việc, trong đó có Giấy KSK (MN tin rằng trong Bộ “Hồ sơ Nhân viên” của Công ty bạn cũng có yêu cầu về Giấy KSK).</p> <p>2/ Thời hạn sử dụng của Giấy KSK</p> <p>Theo quy định tại Khoản 3 Điều 8 Thông tư 14/2013/TT-BYT (áp dụng cho KSK khi tuyển dụng, KSK định kỳ):</p> <p style="padding-left: 2em;"><i>“Điều 8. Cấp Giấy khám sức khỏe</i></p> <p style="padding-left: 2em;"><i>3. Giá trị sử dụng của Giấy KSK, kết quả KSK định kỳ:</i></p> <p style="padding-left: 3em;"><i>a) Giấy KSK có giá trị trong thời hạn 12 (mười hai) tháng kể từ ngày ký kết luận sức khỏe; Đối với KSK cho người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thì giá trị của Giấy KSK theo quy định của quốc gia hoặc vùng lãnh thổ mà người lao động Việt Nam đến làm việc;</i></p> <p style="padding-left: 3em;"><i>b) Kết quả KSK định kỳ có giá trị sử dụng theo quy định của pháp luật.”</i></p> <p>Như vậy giá trị sử dụng của Giấy KSK tuyển dụng và KSK định kỳ đều trong thời hạn 12 (mười hai) tháng kể từ ngày ký kết luận sức khỏe.</p> <p>3/ Trong tình huống Công ty tổ chức KSK định kỳ vào tháng 6/2024 mà NLĐ bắt đầu vào làm việc từ tháng 7/2024 thì Công ty có cần triển khai KSK định kỳ cho NLĐ mới đó ngay trong năm 2024 không?</p> <p>- Theo kinh nghiệm cá nhân MN đã từng KSK tuyển dụng thì chỉ khám tổng quát với các hạng mục đơn giản (như đo chiều cao, cân nặng, mạch, huyết áp, khám mắt, khám tai-mũi-họng, da liễu, xương khớp...) mà không có yêu cầu các hạng</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>mục cận lâm sàng (như xét nghiệm máu, nước tiểu, chụp X-Quang, siêu âm, khám phụ khoa...).</p> <p>- Trong khi đó thì nội dung KSK định kỳ tại doanh nghiệp sẽ có thêm các hạng mục cận lâm sàng (như xét nghiệm máu, nước tiểu, chụp X-Quang, siêu âm, khám phụ khoa...) vì vậy Giấy KSK tuyển dụng trước đây sẽ không có đầy đủ các hạng mục này.</p> <p>Vì vậy với tình huống này thì MN thấy có các phương án sau đây:</p> <p>Phương án 1: yêu cầu NLĐ mới đi KSK bổ sung các hạng mục cận lâm sàng còn thiếu (như xét nghiệm máu, nước tiểu, chụp X-Quang, siêu âm, khám phụ khoa...) và Công ty sẽ chi trả chi phí; nhưng không biết Cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có đồng ý khám riêng các hạng mục theo yêu cầu hay không? => Phương án 1 này thì MN thấy có vẻ rắc rối, không đồng bộ trong việc KSK trong Công ty.</p> <p>Phương án 2: kh้า phổ biến là doanh nghiệp chấp nhận Giấy KSK tuyển dụng đó vì cho rằng NLĐ cũng mới vừa đi KSK (vì Giấy KSK tuyển dụng có giá trị 12 tháng) và đến tháng 6/2025 năm sau sẽ KSK định kỳ luôn.</p> <p>Phương án 3: với sự cẩn trọng và an toàn nhất thì Công ty nên KSK định kỳ cho NLĐ mới sau khi vào làm việc tương tự như các NLĐ khác trong Công ty (chỉ có lý do là đi KSK định kỳ trễ hơn) vì:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hiện nay ứng viên đã là NLĐ chính thức rồi; và - phòng tránh các rủi ro pháp lý tiềm ẩn về xử phạt VPHC sau này khi có thanh tra lao động với lý do “không tổ chức KSK định kỳ cho NLĐ” (theo Khoản 2 Điều 22 NĐ 12/2022/NĐ-CP) vì có thể thanh tra lao động “lạm khố” cho đây là NLĐ chính thức rồi nên không chấp nhận giá trị của Giấy KSK tuyển dụng trước đây do lúc đó quan hệ lao động chưa phát sinh. Lưu ý rủi ro về xử phạt VPHC này cũng có thể áp dụng với Phương án 2 trên. - Tuy nhiên Phương án 3 cũng không đơn giản đối với Công ty có nhu cầu tuyển dụng thường xuyên tại nhiều thời điểm khác với thời điểm KSK định kỳ của Công ty. 		
		Phan Hoang Nam	27/09/2024	Nam xin lưu ý về sự thay đổi quy định của khám sức khỏe, theo luật khám chữa bệnh mới và văn bản hướng dẫn thi hành thi Bộ Y Tế đã ban hành thông tư 32/2023 ngày 31/12/2023 để thay thế cho Thông tư 14 nên các anh chị em mình lưu ý và cập nhật quy định mới nhé.	<p>I/ Căn cứ pháp lý: Trước tiên, MN rất cảm ơn Bạn Phan Hoang Nam đã lưu ý là Thông tư 32/2023/TT-BYT - Quy định chi tiết một số điều của Luật khám bệnh, chữa bệnh (có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2024) đã thay thế cho Thông tư 14/2013/TT-BYT - Hướng dẫn KSK hết hiệu lực.</p> <p>Tuy nhiên, rất may mắn là hai quy định quan trọng về “Đối tượng khám sức khỏe” và “Giá trị sử dụng của giấy KSK, kết quả KSK định kỳ” trong Thông tư 32/2023/TT-BYT gần như không có thay đổi so với quy định tại Thông tư 14/2013/TT-BYT mà MN đã dẫn chiếu trong email trước đây:</p> <p>** <i>[TT 32/2023/TT-BYT] Điều 30. Đối tượng khám sức khỏe</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Đối tượng khám sức khỏe:</i> <ol style="list-style-type: none"> a) <i>Khám sức khỏe đối với công dân Việt Nam, người nước ngoài đang sống, làm việc tại Việt Nam: khám sức khỏe định kỳ; khám phân loại sức khỏe để đi học, đi làm việc; khám sức khỏe cho học sinh, sinh viên;</i> b) <i>Khám sức khỏe theo yêu cầu;</i> 		
		Minh Minh	15/10/2024	<p>Em chỉ còn lần tần một nội dung nhỏ như sau, nhờ chị cho em xin lời khuyên nhé a.</p> <p>Việc KSK bệnh nghề nghiệp thực hiện khi "NLĐ đã vào làm việc và trước khi NSDLĐ muôn bô trí NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại".</p> <p>Vậy thì có quy định nào sau khi vào làm việc bao lâu thì doanh nghiệp có quyền chuyển NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại không a?</p> <p>Và nếu sắp xếp họ làm công việc có yếu tố có hại trong thời gian thử việc (có tổ chức khám bệnh</p>	<p>I. Đối tượng khám sức khỏe:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) <i>Khám sức khỏe đối với công dân Việt Nam, người nước ngoài đang sống, làm việc tại Việt Nam: khám sức khỏe định kỳ; khám phân loại sức khỏe để đi học, đi làm việc; khám sức khỏe cho học sinh, sinh viên;</i> b) <i>Khám sức khỏe theo yêu cầu;</i> 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				nghề nghiệp trước khi sắp xếp) thì có vi phạm gì không?	<p>c) Khám sức khỏe đối với người Việt Nam khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.</p> <p>2. Việc khám sức khỏe tại Chương này không áp dụng đối với các trường hợp sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Khám bệnh ngoại trú, nội trú trong các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh; b) Khám giám định y khoa, khám giám định pháp y, khám giám định pháp y tâm thần; c) Khám để cấp giấy chứng thương; d) Khám bệnh nghề nghiệp; d) Khám sức khỏe đối với đối tượng thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Quốc phòng, Bộ Công an; e) Khám sức khỏe đối với các ngành, nghề đặc thù. <p>** [TT 32/2023/TT-BYT] Khoản 4 Điều 38. Cấp và lưu Giấy khám sức khỏe</p> <p>4. Giá trị sử dụng của giấy khám sức khỏe, kết quả khám sức khỏe định kỳ:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Giấy khám sức khỏe có giá trị trong thời hạn 12 (mười hai) tháng kể từ ngày ký kết luận sức khỏe; b) Kết quả khám sức khỏe định kỳ có giá trị sử dụng theo quy định của pháp luật. <p>2/ Ý kiến về các câu hỏi của bạn Minh Minh</p> <p>CÂU 1 – Việc KSK bệnh nghề nghiệp thực hiện khi "NLĐ đã vào làm việc và trước khi NSDLĐ muốn bổ trí NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại".</p> <p>Vậy thì có quy định nào sau khi vào làm việc bao lâu thì doanh nghiệp có quyền chuyển NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại không a?</p> <p>Theo quy định tại Khoản 1 Điều 6 của BLLĐ 2019 thì Pháp luật LĐ cho phép NSDLĐ được thực hiện các quyền của mình như sau:</p> <p>[BLLĐ 2019] Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NSDLĐ có các quyền sau đây: <ul style="list-style-type: none"> a) Tuyển dụng, bổ trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động; b) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện NSDLĐ, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; c) Yêu cầu tổ chức đại diện NLĐ thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện NLĐ về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của NLĐ; d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc; d) Các quyền khác theo quy định của pháp luật. <p>Hiện tại MN chưa tìm thấy quy định của Pháp luật LĐ là sau khi vào làm việc bao lâu thì doanh nghiệp mới có quyền chuyển NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại; theo MN thì việc này sẽ tùy thuộc vào nhu cầu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp tại từng thời điểm.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Tuy Pháp luật LĐ cho phép NSDLĐ “có quyền” bố trí công việc cho NLĐ để đáp ứng nhu cầu SXKD của doanh nghiệp, nhưng Pháp luật LĐ cũng hạn chế NSDLĐ lạm dụng quyền này để có thể “tùy tiện” bố trí NLĐ vào các vị trí công việc không phù hợp hoặc không đảm bảo sức khỏe và lợi ích của NLĐ bằng cách buộc NSDLĐ phải có trách nhiệm và tuân thủ các quy định về công việc cho từng đối tượng NLĐ, ví dụ như sau:</p> <p>* <u>Đối với Lao động nữ</u> (theo Khoản 2 Điều 137 BLLĐ 2019) “Điều 137. Bảo vệ thai sản 2. Lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho NSDLĐ biết thì được NSDLĐ chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hàng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.” (MN ghi chú: theo mình hiểu đối với đối tượng LĐ nữ thì NSDLĐ chỉ có thể bố trí, chuyển công việc nhẹ hơn chứ không thể là công việc nặng hơn hay có hại hơn).</p> <p>* <u>Đối với Lao động chưa thành niên</u> (theo Khoản 1 Điều 144 BLLĐ 2019) “Điều 144. Nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên 1. Lao động chưa thành niên chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách.”</p> <p>* <u>Đối với NLĐ cao tuổi</u> (theo Khoản 3 và Khoản 4 Điều 149 BLLĐ 2019) “Điều 149. Sử dụng NLĐ cao tuổi 3. Không được sử dụng NLĐ cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe NLĐ cao tuổi, trừ trường hợp bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn. 4. NSDLĐ có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của NLĐ cao tuổi tại nơi làm việc.”</p> <p>* <u>Đối với NLĐ khuyết tật</u> (theo Khoản 2 Điều 160 BLLĐ 2019) “Điều 160. Các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật 2. Sử dụng NLĐ là người khuyết tật làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành mà không có sự đồng ý của người khuyết tật sau khi đã được NSDLĐ cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó.”</p> <p>Như vậy theo cá nhân MN thì NSDLĐ vẫn có quyền bố trí, chuyển NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại để đáp ứng nhu cầu SXKD nhưng phải tuân thủ việc đảm bảo sức khỏe cho từng đối tượng NLĐ như MN đã trình bày ở trên và đồng thời buộc NSDLĐ phải thực hiện việc KSK cho NLĐ trước khi bố trí NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại (theo Điều 3 Thông tư 28/2016/TT-BYT):</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>[TT 28/2016/TT-BYT] Điều 3. <i>Đổi tượng và thời gian khám sức khỏe trước khi bố trí làm việc</i></p> <p>1. <i>Đổi tượng KSK trước khi bố trí làm việc là NLĐ theo quy định tại Khoản 3 Điều 21 Luật an toàn, vệ sinh lao động.</i></p> <p>2. <i>Việc KSK cho NLĐ quy định tại Khoản 1 Điều này phải được thực hiện trước khi bố trí NLĐ vào làm các công việc có yếu tố có hại.</i></p> <p>Về Câu hỏi 1 này thì MN rất mong có thêm ý kiến của các ACE Luật sư liên quan đến “quyền” của NSDLĐ.</p> <p>CÂU 2 - VÀ NẾU SẮP XẾP HỌ LÀM CÔNG VIỆC CÓ YẾU TỐ CÓ HẠI TRONG THỜI GIAN THỬ VIỆC (CÓ TỔ CHỨC KHÁM BỆNH NGHỀ NGHIỆP TRƯỚC KHI SẮP XẾP) THÌ CÓ VI PHẠM GI KHÔNG?</p> <p>Câu hỏi 2 này của bạn thật sự là tình huống “khá khó” và MN cũng đang “bí” vì chưa tìm được căn cứ pháp lý quy định cho tình huống này nên mong có ý kiến của các ACE Luật sư và ACE VNHR giúp cho bạn Minh Minh nhé. Xin cảm ơn.</p>		
125	<p>* Câu 125. TƯ VẤN VỀ HỢP ĐỒNG VÀ HỒ SƠ NHÂN SỰ CHO SINH VIÊN LÀM VIỆC THEO CA</p>	Thanh Bùi	11/09/2024	<p>Công ty mình có tuyển 2 bạn sinh viên vào làm ca (ca ngày, ca tối). Minh muốn tư vấn:</p> <p>1. Công ty mình nên ký hợp đồng gì với các bạn sinh viên này để không phải đóng bảo hiểm 2, Hồ sơ nhân sự sẽ cần có những gì</p>	<p>Câu 1 - Công ty mình nên ký hợp đồng gì với các bạn sinh viên này để không phải đóng bảo hiểm Liên quan đến vấn đề bạn hỏi, theo MN hiện nay có hai đối tượng làm việc tại doanh nghiệp mà doanh nghiệp/NSDLĐ không phải đóng các khoản Bảo hiểm bắt buộc, đó là:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Thực tập sinh (qua Hợp đồng thực tập hoặc Thỏa thuận thực tập) · Người học nghề/ tập nghề (qua Hợp đồng Đào tạo nghề như Hợp đồng học nghề, Hợp đồng tập nghề) <p>Do Hợp đồng thực tập/ Thỏa thuận thực tập và Hợp đồng học nghề, Hợp đồng tập nghề đều không phải là Hợp đồng lao động nên không thuộc trường hợp phải đóng các khoản Bảo hiểm bắt buộc theo quy định tại khoản 1 Điều 2 Luật BHXH 2014.</p> <p>Chủ đề về Thực tập sinh và Người học nghề/ tập nghề đã được trao đổi gần đây trên diễn đàn. Các ACE có thể tham khảo thêm email “Xin tư vấn về thực tập sinh” ngày 19/7/2024 mà Luật sư Lê Trọng Thêm và Minh Nguyệt có chia sẻ khá chi tiết.</p> <p>Theo quan điểm cá nhân của MN thì “Thực tập sinh” là Sinh viên vẫn còn đang học tập tại nhà trường và được nhà trường giới thiệu đi thực tập tại doanh nghiệp (không phải là Sinh viên đã tốt nghiệp ra trường rồi). Vì vậy với tình huống mà bạn nêu ra thì MN sẽ chia sẻ ý kiến theo hướng các bạn Sinh viên này đang còn học tập tại nhà trường nên sẽ được xem là “Thực tập sinh”.</p> <p>Câu 2 - Hồ sơ nhân sự sẽ cần có những gì?</p> <p>Các lưu ý về Thực tập sinh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Giấy giới thiệu thực tập của trường” là cơ sở quan trọng nhất để chứng minh là doanh nghiệp đang nhận Thực tập sinh. - Doanh nghiệp nhận Thực tập sinh thông qua “Hợp đồng thực tập” hoặc “Thỏa thuận thực tập”. “Hợp đồng thực tập/ Thỏa thuận thực tập” không phải là Hợp 		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời				
					<p>đồng lao động nên doanh nghiệp không có nghĩa vụ đóng các khoản Bảo hiểm bắt buộc cho Thực tập sinh.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Khi hết thời gian thực tập thì doanh nghiệp/ NSDLĐ sẽ đánh giá, xem xét năng lực của Thực tập sinh; nếu thấy phù hợp thì doanh nghiệp có thể tuyển dụng chính thức Sinh viên này khi Sinh viên tốt nghiệp ra trường (tức ký Hợp đồng lao động chính thức). <p>Do đó, bộ hồ sơ cho Thực tập sinh mà các bên chuẩn bị thường sẽ bao gồm:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Thực tập sinh</td> <td style="padding: 2px;">Doanh nghiệp/ NSDLĐ</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"> <ul style="list-style-type: none"> - Giấy giới thiệu thực tập của trường - Giấy xác nhận sinh viên/ Thẻ sinh viên - Sơ yếu lý lịch của sinh viên (tùy theo doanh nghiệp yêu cầu...), ... </td> <td style="padding: 2px;"> <ul style="list-style-type: none"> - Hợp đồng thực tập hoặc Thỏa thuận thực tập </td> </tr> </table>	Thực tập sinh	Doanh nghiệp/ NSDLĐ	<ul style="list-style-type: none"> - Giấy giới thiệu thực tập của trường - Giấy xác nhận sinh viên/ Thẻ sinh viên - Sơ yếu lý lịch của sinh viên (tùy theo doanh nghiệp yêu cầu...), ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Hợp đồng thực tập hoặc Thỏa thuận thực tập 		
Thực tập sinh	Doanh nghiệp/ NSDLĐ										
<ul style="list-style-type: none"> - Giấy giới thiệu thực tập của trường - Giấy xác nhận sinh viên/ Thẻ sinh viên - Sơ yếu lý lịch của sinh viên (tùy theo doanh nghiệp yêu cầu...), ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Hợp đồng thực tập hoặc Thỏa thuận thực tập 										
126	<p>* Câu 126. HỎI TRỌN VẸN VỀ THỜI GIAN LÀM VIỆC MỚI CÓ PHẢI ĐĂNG KÝ NỘI QUY LAO ĐỘNG LẠI VỚI SỞ LĐTB&XH KHÔNG?</p>	Phung Nguyen	07/06. 2024	<p>Hiện tại, Công ty em đã đăng ký “Nội quy lao động” tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trong đó có đề cập đến thời giờ làm việc như sau:</p> <p>1. Giờ làm việc của người lao động khỏi văn phòng bình thường tại thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội và các chi nhánh là 40 (bốn mươi) giờ/tuần và 08 (tám) giờ/ngày (làm từ thứ Hai đến thứ Sáu):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sáng: từ 08g30 đến 12g00 (nghỉ trưa từ 12g00 đến 13g00) • Chiều: từ 13g00 đến 17h30 <p>2. Giờ làm việc của nhân viên khỏi kinh doanh và giảng viên đào tạo đại lý (có hợp đồng lao động): Thời gian làm việc là 08 (tám) giờ/ngày và 48 (bốn mươi tám) giờ/tuần (làm từ thứ Hai đến thứ Bảy), trong đó:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sáng: từ 8g30 đến 12g00 (nghỉ trưa từ 12g00 đến 13g00) • Chiều: từ 13g00 đến 17g30 <p>Căn cứ vào tình hình kinh doanh hiện tại của Công ty, Công ty em sẽ thành lập một phòng ban mới và thời gian làm việc từ 13g00 đến 22g00 (làm từ thứ Hai đến thứ Sáu). Nhờ Anh/chị trong Ban Tư vấn hỗ trợ giúp em vấn đề như sau:</p> <p>- Khi Công ty thành lập một phòng ban mới với thời giờ làm việc khác so với thời giờ làm việc trong Nội quy lao động thì Công ty có phải sửa</p>	<p>+Căn cứ khoản 2 Điều 105 BLLĐ 2019 có quy định như sau: “2. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.”</p> <p>+Căn cứ điểm a khoản 2 Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP có quy định như sau: “ 2. Nội quy lao động gồm những nội dung chủ yếu sau: a" Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: quy định thời giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trong 01 tuần; ca làm việc; thời điểm bắt đầu, thời điểm kết thúc ca làm việc; làm thêm giờ (nếu có); làm thêm giờ trong các trường hợp đặc biệt; thời điểm các đợt nghỉ giải lao ngoài thời gian nghỉ giữa giờ; nghỉ chuyển ca; ngày nghỉ hàng tuần; nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương;"</p> <p>+ Căn cứ khoản 3 &4 Điều 69 ND 145/2020/NDCP có quy định như sau: “3. Trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Việc tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 41 Nghị định này. 4. Nội quy lao động sau khi ban hành phải được gửi đến từng tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và thông báo đến toàn bộ người lao động, đồng thời niêm yết nội dung chính ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.”</p> <p>Như vậy, theo tôi thiêu 03 căn cứ trên thì người sử dụng LĐ có quyền quy định thời giờ làm việc (theo phòng ban mới), là một trong những nội dung cần phải có của nội quy lao động (cần cập nhật thời gian làm việc mới), tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ và phải thông báo cho người lao động biết.</p> <p>Do đó theo tôi, nếu công ty bạn thành lập phòng ban mới với thời gian làm việc khác với NQLĐ và sẽ hoạt động ổn định trong thời gian dài hoặc chưa xác định được thời điểm thay đổi thì cần cập nhật thời giờ làm việc mới vào Nội quy</p>	Pham Thi Bich Thuy					

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>lại Nội quy lao động và đăng ký lại với Sở Lao động</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thương binh và Xã hội về thời gian làm việc mới của phòng ban mới không à. 	<p>lao động. Nhưng nếu chỉ là thiết lập phòng ban mới để hoàn tất 1 dự án ngắn hạn nào đó thì theo tôi chưa cần cập nhật NQLĐ tránh rắc rối về mặt thủ tục mà công ty chỉ cần ra quyết định áp dụng thời gian làm việc trong dự án ngắn hạn này.</p> <p>Và cũng lưu ý rằng, khi sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và thông báo đến toàn bộ người lao động, đồng thời niêm yết nội dung chính ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.</p> <p>Ngoài ra dù cá nhân tôi chưa thấy QĐ cụ thể bắt buộc công ty phải đăng ký lại NQLĐ khi sửa đổi, bổ sung trong BLLĐ 2019 và ND 145/2020 nhưng để tránh mọi rủi ro không đáng có, theo quy định trước đây cũng như theo khoản 2 Điều 119 BLLĐ 2019 công ty cần đăng ký lại NQLĐ tại cơ quan có thẩm quyền nhé.</p> <p>"2. Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động."</p>		
127	<p>* Câu 127. THUÊ LAI LAO ĐỘNG - VỊ TRÍ TÀI XÉ</p>	Ngọc Diệu Trương	02/05/2024	<p>Đơn vị em có nhu cầu tuyển 01 vị trí tài xế, tuy nhiên do đặc thù công việc chuyên môn nên có lúc người lao động này nghỉ phép thì không có ai thay thế, đơn vị em có cân nhắc giải pháp sử dụng dịch vụ thuê lại lao động để đảm bảo vị trí này luôn luôn có người làm việc nhưng không biết có vướng vấn đề pháp lý gì không? Nếu có thể sử dụng dịch vụ thuê lại lao động như bình thường thì đơn vị cần lưu ý những vấn đề gì?</p> <p>Hiện tại ở HCM có công ty uy tín nào cung cấp dịch vụ cho thuê lại lao động?</p>	<p>Lái xe là một trong các công việc được thực hiện cho thuê lại lao động theo Phụ lục II Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.</p> <p>Đơn vị của bạn có thể thuê lại lao động nếu là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình và cá nhân có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, và thuê lại lao động trong trường hợp sau: a) Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định; b) Thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân; c) Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao. (Điều 53.2 Bộ luật lao động 2019, Điều 13 Nghị định 145/2020/NĐ-CP)</p> <p>Bên thuê lại lao động không được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Đổi thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền định công, giải quyết tranh chấp lao động; b) Không có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động; c) Thay thế người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế hoặc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập. (Điều 53.3 Bộ luật lao động 2019) <p>Chúng tôi lưu ý rằng dịch vụ cho thuê lại lao động phải được cung cấp bởi doanh nghiệp có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động. Thời gian cho thuê lại lao động tối đa là 12 tháng. (Điều 53.1, 53.4 Bộ luật lao động 2019)</p> <p>Bạn có thể tham khảo một số công ty cung cấp dịch vụ cho thuê lại lao động tại HCM như Công ty TNHH Sức bật (Spiral), Công ty TNHH Dịch vụ Sigma, Công ty TNHH Cung ứng Nhân lực Nhân Kiệt, Công ty TNHH Sức bật (Spiral)....</p>		Phạm Thị Bích Thủy

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
128	* Câu 128. THỰC TẬP SINH CÓ TRẢ CÔNG VÀ LUẬT BHXH 41/2024/QH15	Phuong Nguyen	03/09/2024	<p>Theo tôi cập nhật tin tức, Luật BHXH 41/2024/QH15 điều chỉnh mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc như sau:</p> <p>"...</p> <p><i>Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên, kể cả trường hợp hợp đồng lao động được 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, giám sát của một bên,"</i></p> <p>Với điều khoản này, doanh nghiệp của tôi đang vấp phải vấn đề sau: Cty Tôi có tiếp nhận sinh viên thực tập, các bạn không đủ năng lực để tạo ra giá trị sản phẩm nhưng có thể hỗ trợ cty trong các tác vụ đơn giản như: tiếp nhận, sắp xếp, lưu trữ chứng từ ... trong quá trình thực tập, kết hợp với việc đào tạo thêm thì sau 3 tháng thực tập sẽ cung cấp hơn để đảm nhận nhiệm vụ độc lập. Xét theo góc nhìn của cơ quan BHXH thì:</p> <p>a. Cty hỗ trợ chi phí cho thực tập sinh = thực tập sinh có thu nhập trả công tiền lương. (mục đích hỗ trợ chi phí là để bù đắp thời gian, thu hút, níu giữ Thực tập sinh có năng lực. Về cơ bản họ chưa thể tạo ra sản phẩm hoàn chỉnh)</p> <p>b. Cty có giao kết hợp đồng đào tạo nghề = Một dạng giao kết bằng tên gọi khác không phải là HDLĐ (Cty tuân thủ Luật Lao động)</p> <p>c. Thực tập sinh phải tuân theo giờ giấc làm việc của Cty, có báo cáo kết quả các tác vụ được giao = Chịu sự điều hành, giám sát của một bên</p> <p>Như vậy, theo Luật BHXH 2024, Cty cần lưu ý về mặt giấy tờ như thế nào để thể hiện rõ ràng đây KHÔNG phải là quan hệ lao động, thể hiện CTY không mượn danh "Đào tạo" để thuê mướn lao động và lách luật.</p>	<p>Quy định bạn trích dẫn từ Luật Bảo hiểm xã hội 2024 (sẽ có hiệu lực từ 01/07/2025) mở rộng/làm rõ hơn đối tượng tham gia BHXH bắt buộc: "<i>người lao động và người sử dụng lao động 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, giám sát của một bên</i>". Thực ra, trường hợp thỏa thuận bằng tên gọi khác như vậy thì theo Điều 13.1 BLLĐ 2019, thỏa thuận này vẫn được coi là HDLĐ, và thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.</p> <p>Về việc nhận người thực tập tại doanh nghiệp, theo An Nhiên, nên phân rõ hai trường hợp:</p> <p>1) <u>Doanh nghiệp tiếp nhận sinh viên của các trường</u> có nhu cầu thực tập tại doanh nghiệp nhằm thực hành những gì đã học, trải nghiệm thực tế, hoàn tất các yêu cầu của chương trình học.</p> <p>Pháp luật Lao động hiện hành chưa có quy định nào điều chỉnh đối với việc nhận thực tập như trên. Tuy nhiên, quy định tại Điều 12.6 Luật Giáo dục đại học và Điều 93 Luật Giáo dục 2019, doanh nghiệp được khuyến khích tiếp nhận, tạo điều kiện cho sinh viên thực hành, thực tập, nghiên cứu khoa học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.</p> <p>Theo đó, việc nhận thực tập nằm trong phạm vi điều chỉnh của Luật Giáo dục Đại học, Luật Giáo dục, không nằm trong phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Lao động. Quan hệ giữa doanh nghiệp và sinh viên thực tập không là quan hệ thuê mướn, sử dụng NLĐ làm việc cho NSDLĐ, do vậy trong trường hợp này, thực tập sinh không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.</p> <p>2) <u>Doanh nghiệp nhận sinh viên (chưa hoặc đã tốt nghiệp) đào tạo thêm để làm việc</u> cho doanh nghiệp:</p> <p>Điều 61 BLLĐ 2019 về "<i>Học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động</i>" có quy định:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động</u> là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc. Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của <u>Luật Giáo dục nghề nghiệp</u>. 2. <u>Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động</u> là việc người sử dụng lao động tuyển người 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. 3. <u>Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình</u> thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp; không được thu học phí; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của <u>Luật Giáo dục nghề nghiệp</u>. Nếu doanh nghiệp nhận sinh viên, đặc biệt là sinh viên đã tốt nghiệp hoặc không được giới thiệu từ trường, để đào tạo và tuyển dụng sau này, theo An Nhiên việc tiếp nhận có thể được xem là dưới hình thức học nghề, tập nghề. Học nghề, tập nghề có các quy định cụ thể tại Điều 61, 62 BLLĐ 2019 bạn có thể tham khảo để nắm thêm chi tiết cho hình thức đào tạo này. <p>Riêng về vấn đề tham gia BHXH bắt buộc, hợp đồng giữa doanh nghiệp và người học nghề, tập nghề là hợp đồng đào tạo, không phải hợp đồng lao động. Bên cạnh đó, hợp đồng đào tạo như quy định (chi tiết tại Điều 39 Luật Giáo dục nghề</p>	An Nhiên	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>nghiệp 2014) không bao gồm nội dung về việc đóng bảo hiểm, do vậy không thuộc trường hợp phải đóng Bảo hiểm xã hội bắt buộc.</p> <p>Bạn lưu ý, khoản 6 Điều 61 Bộ luật Lao động 2019 quy định hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật Lao động hiện hành. Do vậy, hợp đồng đào tạo ngoài việc đảm bảo các nội dung như quy định, cần có các điều khoản mà hai bên cam kết thực hiện cho mục đích ký kết hợp đồng lao động sau thời gian học nghề, tập nghề.</p> <p>Tóm lại, tùy theo mục đích, bản chất của việc thực tập cũng như các yếu tố liên quan (thời gian thực tập, chế độ chi trả, khả năng tuyển dụng sau thời gian thực tập...) bạn có thể áp dụng "Thỏa thuận Thực tập" hoặc "Hợp đồng đào tạo" sao cho phù hợp và hiệu quả.</p>		
129	* Câu 129. CHẾ ĐỘ TAI NẠN LAO ĐỘNG QUA SỰ CỐ SẬP CẦU PHONG CHÂU - TỈNH PHÚ THỌ NGÀY 09/9/2024		13/09/2024	<p>1/ Gần đây nhất có xảy ra sự cố sập Cầu Phong Châu ở tỉnh Phú Thọ.</p> <p>Do ảnh hưởng của bão số 3, nước lũ trên sông Thao (sông Hồng) lên rất cao, chảy xiết nên vào khoảng 10 giờ 2 phút ngày 09/9/2024, Cầu Phong Châu tại km18+300 Quốc lộ 32C (kết nối 2 huyện Tam Nông, Lâm Thao - tỉnh Phú Thọ) đã bị sập, cuốn trôi trụ T7 và 2 nhịp dẫn chính.</p> <p>Tại thời điểm xảy ra sự cố sập Cầu Phong Châu, có 10 phương tiện đang di chuyển trên cầu (trong đó có 1 xe ô tô tải, 2 xe ô tô đầu kéo, 6 xe mô tô, 1 xe máy điện); 3 người đã được đưa đi cấp cứu tại cơ sở y tế, hiện vẫn còn 8 người mất tích.</p> <p>2/ MN có thấy bài viết trên Thư viện pháp luật rất hữu ích về sự cố này để ACE HR tham khảo - nhất là việc giúp xác định điều kiện được hưởng chế độ tai nạn lao động - trong trường hợp khá phổ biến là khi người lao động bị tai nạn "<i>trên tuyến đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý</i>" theo điều khoản 1 Điều 45 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015:</p> <p>"Điều 45. Điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động <i>Người lao động tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hưởng chế độ tai nạn lao động khi có đủ các điều kiện sau đây:</i></p> <p>I. Bị tai nạn thuộc một trong các trường hợp sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tại nơi làm việc và trong giờ làm việc, kể cả khi đang thực hiện các nhu cầu sinh hoạt cần thiết tại nơi làm việc hoặc trong giờ làm việc mà Bộ luật lao động và nội quy của cơ sở sản xuất, kinh doanh cho phép, bao gồm nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, làm vệ sinh kinh nguyệt, tắm rửa, cho con bú, đi vệ sinh; b) Ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động ủy quyền bằng văn bản trực tiếp quản lý lao động; c) Trên tuyến đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý; <p>2. Suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị tai nạn quy định tại khoản 1 Điều này;</p> <p>3. Người lao động không được hưởng chế độ do Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chỉ trả nếu thuộc một trong các nguyên nhân quy định tại khoản 1 Điều 40 của Luật này."</p> <p>Các ACE tham khảo theo đường link sau: https://thuvienphapluat.vn/phap-luat-doanh-nghiep/cau-hoi-thuong-gap/bi-tai-nan-do-cau-sap-tren-duong-di-lam-co-duoc-huong-tro-cap-tai-nan-lao-dong-5887.html?ui=09pFd01EYZBOZZTX&pi=09pBeU5DMHdPUzB4TWkweE9DMHpOUTTW&ci=333664838</p>		Minh Nguyet	
130	* Câu 130. HỎI VỀ	Hong Ngoc	02/07/2024	Công ty em có 1 trường hợp bắt đầu nghỉ thai sản từ ngày 01/12/2023 đến tháng 01/06/2024 quay lại làm việc (kết thúc nghỉ 6 tháng thai sản). Ngoài ra,	<p>1/ Theo quy định tại khoản 7 Điều 65 Nghị định 145/2020/NĐ-CP:</p> <p>"Điều 65. Thời gian được coi là thời gian làm việc để tính số ngày nghỉ hàng năm của người lao động</p>		Minh Nguyet

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	NGÀY PHÉP CHO CHẾ ĐỘ THAI SẢN			<p>đến cuối năm công ty em không quyết toán phép năm và bảo lưu phép năm cho người lao động (Lao động không sắp xếp được thời gian nghỉ thì coi như hết).</p> <p>Thời gian nghỉ thai sản vẫn tính thời gian làm việc và cộng dồn 6 ngày phép nếu lao động quay lại làm việc. Nhưng hiện tại đang phát sinh 01 ngày phép năm của tháng 12/2023.</p> <p>Vậy theo anh chị ngày này mình có công dồn không, hay sẽ bị xóa bỏ do hết năm (người lao động nghỉ thai sản).</p>	<p>[...]</p> <p>7. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội."</p> <p>Theo đó, trong thời gian nghỉ thai sản thì NLĐ nữ vẫn được hưởng phép năm. Giả định doanh nghiệp áp dụng 12 ngày phép trong năm, thì trong 06 tháng nghỉ thai sản NLĐ nữ sẽ được hưởng 06 ngày phép năm.</p> <p>2/ Theo thông tin trong email thì MN hiểu là Công ty bạn Ngọc không quy định bảo lưu phép năm cho NLĐ, tức là số ngày phép năm phải sử dụng hết trong năm đó. Nếu NLĐ không sắp xếp được thời gian nghỉ thì các ngày phép năm chưa nghỉ này xem như mất (tính đến ngày cuối cùng của năm là 31/12). Đối với trường hợp NLĐ nữ có 06 tháng nghỉ thai sản (từ ngày 01/12/2023 đến tháng 01/06/2024) bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Một ngày phép trong năm 2023 (là 01 ngày cho tháng 12/2023) - Năm ngày phép trong năm 2024 (là 05 ngày cho tháng 1, tháng 2, tháng 3, tháng 4, tháng 5 /2024) <p>Theo quy định tại Công ty là không bảo lưu phép năm áp dụng cho tất cả NLĐ trong Công ty (nếu Công ty không có quy định riêng biệt cho NLĐ nữ nghỉ thai sản như được "cộng dồn" ngày phép của năm trước) thì về nguyên tắc NLĐ nữ thai sản này sẽ bị mất 01 ngày phép năm cho tháng 12/2023 vì "không sử dụng".</p> <p>Việc này theo MN khá bất hợp lý và không có tính nhân văn vì NLĐ nữ trong thời gian nghỉ thai sản phải lo chăm sóc cho con mới sinh thì làm sao sử dụng các ngày phép trong năm này như các NLĐ khác (như lấy ngày phép đi du lịch, v.v.). Vì vậy việc quy định không bảo lưu ngày phép năm khá "bất cập" đối với trường hợp NLĐ nữ thai sản là đối tượng NLĐ mà được Pháp luật lao động Việt Nam hết sức bảo vệ.</p> <p>3/ Với sự "bất cập" của quy định không bảo lưu phép năm này thì MN có đề xuất phương án nên bảo lưu ngày phép năm chưa sử dụng mà các Công ty mình làm đều áp dụng, MN cũng đã từng chia sẻ ý kiến này trên diễn đàn VNHR. Quy định bảo lưu ngày phép năm chưa sử dụng sẽ được đưa vào Nội quy lao động (có tham khảo ý kiến và được Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở nhất trí). MN xin trích dẫn một phần như sau (trong Nội quy lao động):</p> <p><i>"Công ty tạo điều kiện cho người lao động sử dụng hết các ngày phép năm để bảo vệ sức khỏe, tái tạo sức lao động và để tránh việc người lao động tích lũy ngày phép năm."</i></p> <p><i>Trường hợp có lý do chính đáng mà người lao động không sử dụng hết phép năm (với xác nhận của Trưởng phòng) thì Công ty cho phép được chuyển tối đa là 05 ngày phép chưa nghỉ trong năm hiện tại sang năm sau và phải sử dụng đến hết ngày 31 tháng 3. Qua ngày 01 tháng 4 mà người lao động không sử dụng hết số ngày phép chuyển sang thì số ngày phép này sẽ không còn hiệu lực (sẽ bị hủy). Mọi trường hợp đặc biệt đều phải có phê duyệt của Trưởng phòng hoặc Giám đốc."</i></p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>Trước đây bên Công ty mình đều đăng ký Nội quy lao động thành công và được Cơ quan lao động địa phương chấp nhận quy định này.</p> <p>Quy định bảo lưu ngày phép năm chưa sử dụng hiện được áp dụng rất phổ biến tại các doanh nghiệp và hầu hết NLĐ đều rất happy, nên Công ty bạn Ngọc có thể xem xét để áp dụng.</p>			
131	* Câu 131. THƯƠNG LƯỢNG THỎA UỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ	Nhung Nguyen	29/05/2024	<p>Nhờ các anh chị tư vấn và chia sẻ giúp mình các khía cạnh liên quan đến Luật lao động cũng như best practice trong việc Thương lượng Thỏa ước Lao động tập thể:</p> <p>+ Công ty có những quyền gì trong thương lượng Thỏa ước lao động tập thể (từ chối các yêu cầu mới của NLD, hoặc cancel 1 số chính sách đã áp dụng ...)</p> <p>+ Trong thỏa ước lao động tập thể, có một số cam kết người lao động cần phải thực hiện. Trong trường hợp người lao động không thực hiện thì Công ty có những quyền gì để manage các tình huống này</p> <p>+ Theo best practice thì những nội dung nào nên được đưa vào Thỏa ước lao động tập thể (phản nghĩa vụ của NLD) hoặc Công ty có quyền đưa điều kiện thực hiện một số điều trong thỏa ước lao động hay không? Thường thì những điều kiện này được đưa vào như thế nào để không vi phạm các quy định liên quan đến pháp luật lao động.</p>	<p>CÂU 1: Công ty có những quyền gì trong thương lượng Thỏa ước lao động tập thể (từ chối các yêu cầu mới của NLD, hoặc cancel 1 số chính sách đã áp dụng ...)</p> <p>Theo quy định tại Điều 75 BLLĐ 2019:</p> <p>“Điều 75. Thỏa ước lao động tập thể</p> <p>1. Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản.”</p> <p>Do TULĐTT là “thỏa thuận” giữa các bên thông qua thương lượng tập thể; mà thương lượng tập thể được “tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch” (theo Điều 66. Nguyên tắc thương lượng tập thể) nên theo MN thi Công ty/NSDLĐ vẫn hoàn toàn có quyền xem xét điều chỉnh/sửa đổi/hủy bỏ các chính sách đã áp dụng trước đây trong TULĐTT để phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh tại từng thời điểm nhưng vẫn phải thông qua việc thương lượng lại với bên tổ chức đại diện NLĐ theo Điều 82 BLLĐ 2019 và Khoản 1c) Điều 6 BLLĐ 2019:</p> <p>“Điều 82. Sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể</p> <p>1. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được sửa đổi, bổ sung theo thỏa thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể.”</p> <p>Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ</p> <p>1. NSDLĐ có các quyền sau đây:</p> <p>c) Yêu cầu tổ chức đại diện NLĐ thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện NLĐ về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của NLĐ;”</p> <p>Theo đó, Công ty/NSDLĐ cần phải tổ chức tiến hành thương lượng, lấy ý kiến và ký kết lại TULĐTT từ đầu với bên tổ chức đại diện NLĐ như với quy trình trước đây (theo Điều 76, Điều 77, Điều 78 BLLĐ 2019).</p> <p>CÂU 2: Trong thỏa ước lao động tập thể, có một số cam kết người lao động cần phải thực hiện. Trong trường hợp người lao động không thực hiện thì Công ty có những quyền gì để manage các tình huống này.</p> <p>Tại các Doanh nghiệp có hai văn bản rất quan trọng thể hiện quyền và nghĩa vụ của các bên (là NSDLĐ và NLĐ), đó là Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể.</p> <p>Để có thể trả lời thấu đáo Câu 2 và Câu 3 của bạn Nhung Nguyen Nhung thi trước tiên MN có bảng tóm tắt nội dung của NQLĐ và TULĐTT như sau:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;">NỘI DUNG NỘI QUY LAO ĐỘNG</td> <td style="width: 50%;">NỘI DUNG THỎA UỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (được thể hiện qua Nội dung thương lượng tập thể)</td> </tr> </table>	NỘI DUNG NỘI QUY LAO ĐỘNG	NỘI DUNG THỎA UỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (được thể hiện qua Nội dung thương lượng tập thể)	Minh Nguyệt
NỘI DUNG NỘI QUY LAO ĐỘNG	NỘI DUNG THỎA UỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (được thể hiện qua Nội dung thương lượng tập thể)							

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời		Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Điều 118. Nội quy lao động</p> <p>1. NSDLĐ phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 NLD trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản.</p> <p>2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; b) Trật tự tại nơi làm việc; c) An toàn, vệ sinh lao động; d) Phòng, chống quá tải tinh lực tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quá tải tinh lực tại nơi làm việc; d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của NSDLĐ; e) Trường hợp được tạm thời chuyển NLD làm việc khác so với HDLĐ; g) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của NLĐ và các hình thức xử lý kỷ luật lao động; h) Trách nhiệm vật chất; i) Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động. <p>3. Trước khi ban hành NQLĐ hoặc sửa đổi, bổ sung NQLĐ, NSDLĐ phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở.</p> <p>4. NQLĐ phải được thông báo đến NLĐ và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.</p>	<p>Điều 67. Nội dung thương lượng tập thể</p> <p>Các bên thương lượng lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thể:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác; 2. Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca; 3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động; 4. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động; 5. Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ; mối quan hệ giữa NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ; 6. Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động; 7. Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hàng năm; phòng, chống bạo lực và quá tải tinh lực tại nơi làm việc; 8. Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm. 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.</p> <p>Theo bảng tóm tắt trên thì nội dung NQLĐ (Điều 118) và TULĐTT (Điều 67) có các mục có thể giống nhau (được highlight màu xanh) như:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca; nghỉ hằng năm... * An toàn, vệ sinh lao động * Xử lý kỷ luật lao động (quá rõ tình dục tại nơi làm việc) <p>Vì vậy nếu doanh nghiệp vừa có NQLĐ và TULĐTT thì việc soạn thảo các mục giống nhau như trên phải cần đồng bộ và thống nhất.</p> <p><u>Ví dụ 1:</u> Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi quy định trong NQLĐ và TULĐTT đều phải thống nhất giống nhau, không được mâu thuẫn. Trong TULĐTT cần thể hiện các nội dung sau là đủ:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi ghi giống như trong NQLĐ. * NLĐ có nghĩa vụ cam kết thực hiện đúng quy định trong NQLĐ và TULĐTT mà Công ty đã ban hành. <p>Do đó, khi NLĐ không thực hiện hoặc vi phạm các cam kết về việc tuân thủ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi thì Công ty hoàn toàn có quyền áp dụng các hình thức kỷ luật lao động tương ứng được quy định tại NQLĐ để xử lý nên NQLĐ và TULĐTT hoàn toàn song hành với nhau tạo điều kiện thuận lợi cho NSDLĐ có thể manage tốt.</p> <p><u>Ví dụ 2:</u> Tương tự như trong TULĐTT có quy định về “Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác như phúc lợi cho NLĐ...” thì cũng phải đồng bộ, thống nhất với Quy chế lương thưởng, phúc lợi (nếu có) của doanh nghiệp.</p> <p>CÂU 3: Theo best practice thì những nội dung nào nên được đưa vào Thỏa ước lao động tập thể (phản nghĩa vụ của NLĐ) hoặc Công ty có quyền đưa điều kiện thực hiện một số điều trong thỏa ước lao động hay không? Thường thì những điều kiện này được đưa vào như thế nào để không vi phạm các quy định liên quan đến pháp luật lao động. Mong nhận được chia sẻ và hướng dẫn của các anh, chị.</p> <p>MN xin chia sẻ các best practice cho việc soạn thảo TULĐTT với các lưu ý sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Các quy định trong TULĐTT đều phải đúng quy định của pháp luật lao động và không trái với đạo đức xã hội. 2. Nếu có các điều khoản trùng/giống nhau giữa TULĐTT và NQLĐ cũng như các Quy chế Công ty (như lương, thưởng, phúc lợi...) thì nội dung phải đồng bộ, thống nhất, không được mâu thuẫn. 3. Việc soạn thảo nội dung TULĐTT và NQLĐ cần xem xét để soạn thảo đúng mục đích: <ul style="list-style-type: none"> - Mục đích của TULĐTT là thể hiện nhấn mạnh các điểm tích cực, các quyền lợi và phúc lợi mà NLĐ được hưởng (bằng hoặc cao hơn luật). 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>- Mục đích của NQLĐ là thể hiện việc NLĐ phải tuân thủ các quy định của Công ty, nếu vi phạm sẽ bị xử lý KLLĐ tương ứng.</p> <p>4. Việc soạn thảo cần tránh các sự trùng lặp không cần thiết. Ví dụ như không cần ghi chi tiết các hình thức xử lý kỷ luật lao động vào TULĐTT vì NQLĐ đã có, hoặc không cần ghi quy định về các khoản phúc lợi của NLĐ vào NQLĐ vì đã có trong TULĐTT rồi, v.v...</p> <p>5. NQLĐ và TULĐTT cần có sự song hành với nhau (nhất là phần nghĩa vụ của NLĐ).</p> <p>Theo đó Công ty có quyền đưa điều kiện thực hiện một số điều trong TULĐTT mà NQLĐ có thể xử lý tương ứng (như trường hợp TULĐTT quy định NLĐ phải cam kết về việc tuân thủ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; an toàn, vệ sinh lao động;...mà nếu NLĐ vi phạm thì sẽ áp dụng quy định trong NQLĐ để xử lý tương ứng...).</p> <p>Do phạm vi Câu 3 rất rộng nên MN mong có thêm các đóng góp best practice của các ACE.</p>		
132	* Câu 132. XIN BÁO CÁO LUONG CÁC VỊ TRÍ NGÀNH MAY MẶC NĂM 2024	Trinh Tran	19/05/2024	<p>Hiện tại em được giao việc báo cáo và phân tích chi tiết lương tại các vị trí chức danh trong ngành may mặc tại TP HCM để so sánh các Cty cùng ngành nghề, từ đó phân tích nguyên nhân và đề xuất để phù hợp với Công ty.</p> <p>Em nhờ Anh, Chị tư vấn giúp em: - Mẫu bảng báo cáo chi tiết tham khảo, - Bảng lương tại các vị trí chức danh trong ngành dệt may tại khu vực TP HCM để có cơ sở so sánh, đề xuất với.</p>	<p>Theo câu hỏi của bạn “Xin báo cáo lương các vị trí ngành may mặc năm 2024” và nhân tiện MN có File “Navigos Group - Báo Cáo Lương và Thị Trường Lao Động năm 2024” nêu gởi cho bạn tham khảo theo đường link sau đây:</p> <p>1/ Báo Cáo Lương và Thị Trường Lao Động năm 2024 https://drive.google.com/drive/folders/1-BZIOAO3d67AYvrBcVJ-iR5mf-mLYEpK</p> <p>2/ Theo đó: - Tham khảo Mục lục “Khảo sát lương chi tiết các ngành hàng” ở trang 67 - Ngành may mặc thì bạn xem Mục 5.12. May mặc/ Dệt may/ Da giày (từ trang 119 đến trang 124)</p>		
133	* NHÂN VIÊN HẾT HẠN HỢP ĐỒNG	Cuc Le	27/05/2024	<p>TH nhân viên hết hạn hợp đồng thì có quyền nghỉ việc khi ngày kết thúc mà ko cần bàn giao 30 ngày thì có đúng không? Hay họ vẫn bị phạt vì vi phạm thời gian báo trước 30 ngày.</p> <p>Vì về phía Cty thì ko có quy định báo cho nhân viên trước 15 ngày như luật cũ nữa mà hết hạn hợp đồng có quyền ko ký tiếp mà ko báo trước.</p>	<p>1/ Quy định về trường hợp chấm dứt HDLĐ do hết hạn HDLĐ Việc hết hạn HDLĐ chỉ áp dụng đối với loại HDLĐ xác định thời hạn. Căn cứ theo quy định tại khoản 1 Điều 34 BLLĐ 2019 thì khi HDLĐ hết hạn mà nếu các bên tực NSDLĐ hoặc NLĐ không có nhu cầu tái ký HDLĐ thì HDLĐ sẽ dương nhiên chấm dứt (chỉ TRỪ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 đối với NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn HDLĐ thì sẽ được gia hạn HDLĐ đã giao kết đến hết nhiệm kỳ).</p> <p><i>“Điều 34. Các trường hợp chấm dứt HDLĐ</i> <i>1. Hết hạn HDLĐ, TRỪ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.”</i></p> <p>2/ Quy định về trách nhiệm của NSDLĐ khi hết hạn HDLĐ Điều 45 BLLĐ 2019 quy định trách nhiệm của NSDLĐ về việc chấm dứt HDLĐ như sau:</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời						
					<p>“Điều 45. Thông báo chấm dứt HDLĐ</p> <p>1. NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ về việc chấm dứt HDLĐ khi HDLĐ chấm dứt theo quy định của Bộ luật này; trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này.”</p> <p>Lưu ý theo BLLĐ 2019 thì NSDLĐ vẫn phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ về việc chấm dứt HDLĐ nhưng không còn bắt buộc phải thông báo <u>ít nhất 15 ngày</u> trước ngày HDLĐ xác định thời hạn hết hạn như tại Điều 47 của BLLĐ 2012 trước đây.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">BLLĐ 2019</td><td style="width: 50%;">BLLĐ 2012</td></tr> <tr> <td>Điều 45. Thông báo chấm dứt HDLĐ</td><td>Điều 47. Trách nhiệm của NSDLĐ khi chấm dứt HDLĐ</td></tr> <tr> <td>1. NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ về việc chấm dứt HDLĐ khi HDLĐ chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này.</td><td>1. Ít nhất 15 ngày trước ngày HDLĐ xác định thời hạn hết hạn, NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ biết thời điểm chấm dứt HDLĐ.</td></tr> </table> <p>Theo đó, ta thấy Pháp luật lao động chỉ quy định trách nhiệm NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ khi chấm dứt HDLĐ hết hạn nhưng lại không có quy định về trách nhiệm NLĐ phải thông báo cho NSDLĐ khi chấm dứt HDLĐ hết hạn thì có vẻ như “không công bằng” cho NSDLĐ – Tuy nhiên, điều này thật sự lại “bảo vệ” cho chính NSDLĐ không gặp rủi ro pháp lý vì:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Việc thông báo bằng văn bản cho NLĐ khi chấm dứt HDLĐ hết hạn giúp NLĐ biết trước tinh thần là Công ty sẽ không tiếp tục tái ký HDLĐ với mình để NLĐ chuẩn bị bàn giao các công việc cho NSDLĐ cũng như tìm kiếm công việc mới. - Việc thông báo bằng văn bản cho NLĐ khi chấm dứt HDLĐ hết hạn giúp tránh cho NSDLĐ không gặp rủi ro vì nếu NSDLĐ “lỡ quên” không thông báo trước cho NLĐ mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc sau khi HDLĐ hết hạn thì bắt buộc NSDLĐ phải ký kết HDLĐ mới với NLĐ theo quy định tại khoản 2a) và khoản 2b) Điều 20 BLLĐ 2019: <p>“Điều 20. Loại HDLĐ</p> <p>2. Khi HDLĐ quy định tại điểm b khoản 1 Điều này hết hạn mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày HDLĐ hết hạn, hai bên phải ký kết HDLĐ mới; trong thời gian chưa ký kết HDLĐ mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết; Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày HDLĐ hết hạn mà hai bên không ký kết HDLĐ mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành HDLĐ không xác định thời hạn;” <p>Như vậy, Pháp luật lao động vẫn bắt buộc NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ – tức vẫn phải báo trước cho NLĐ về việc không tái ký HDLĐ – còn số ngày thông báo là bao lâu sẽ do NSDLĐ quyết định cho phù hợp,</p>	BLLĐ 2019	BLLĐ 2012	Điều 45. Thông báo chấm dứt HDLĐ	Điều 47. Trách nhiệm của NSDLĐ khi chấm dứt HDLĐ	1. NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ về việc chấm dứt HDLĐ khi HDLĐ chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này.	1. Ít nhất 15 ngày trước ngày HDLĐ xác định thời hạn hết hạn, NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ biết thời điểm chấm dứt HDLĐ.		
BLLĐ 2019	BLLĐ 2012												
Điều 45. Thông báo chấm dứt HDLĐ	Điều 47. Trách nhiệm của NSDLĐ khi chấm dứt HDLĐ												
1. NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ về việc chấm dứt HDLĐ khi HDLĐ chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này.	1. Ít nhất 15 ngày trước ngày HDLĐ xác định thời hạn hết hạn, NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ biết thời điểm chấm dứt HDLĐ.												

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>nhưng thực tế hiện nay thì MN thấy phần lớn các doanh nghiệp vẫn giữ số ngày thông báo trước là <u>ít nhất 15 ngày</u> như BLLĐ 2012 quy định trước đây (vì quy định này cũng hợp lý).</p> <p>3/ Quy định về trách nhiệm của NLĐ khi hết hạn HDLĐ Như MN đã trình bày trên: - Khi HDLĐ hết hạn mà nếu các bên tức NSDLĐ hoặc NLĐ không có nhu cầu tái ký HDLĐ thì HDLĐ sẽ đương nhiên chấm dứt. - Pháp luật lao động không quy định về trách nhiệm NLĐ phải thông báo cho NSDLĐ khi chấm dứt HDLĐ hết hạn (trong khi NSDLĐ bắt buộc phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ biết).</p> <p>Như vậy, khi HDLĐ hết hạn mà NLĐ không có nhu cầu tái ký HDLĐ với Công ty thì đến ngày HDLĐ hết hạn (tức tại thời điểm HDLĐ kết thúc) thì NLĐ vẫn có quyền thôi việc được vì HDLĐ đương nhiên chấm dứt do lúc đó HDLĐ đã hết hiệu lực pháp luật và NLĐ không bị xem là vi phạm thời gian báo trước theo như khoản 1b) Điều 35 BLLĐ 2019.</p> <p>Theo MN thì việc vi phạm thời gian báo trước 30 ngày đối với HDLĐ xác định thời hạn thường áp dụng với các trường hợp HDLĐ mà thời hạn HDLĐ còn khá dài so với ngày chấm dứt trên HDLĐ / ví dụ như HDLĐ còn đến 03 tháng tức khoảng 90 ngày mới kết thúc mà NLĐ muốn đơn phương chấm dứt HDLĐ lúc này thì phải báo trước ít nhất 30 ngày, còn không báo trước mà tự ý nghỉ ngang thì sẽ bị xem là vi phạm thời gian báo trước.</p> <p>Tuy nhiên trong thực tế để không ảnh hưởng đến tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty thì hầu hết các doanh nghiệp đều có quy định trong Nội quy lao động hoặc Quy chế nội bộ (ví dụ như Quy định về Chấm dứt Hợp đồng lao động) về trách nhiệm và nghĩa vụ của NLĐ khi chấm dứt HDLĐ. Theo đó NLĐ trong mọi trường hợp muốn thôi việc – kể cả trong trường hợp HDLĐ hết hạn – đều phải tuân thủ thời gian báo trước cho Công ty chứ NLĐ không được tùy tiện nghỉ ngang để Công ty có thời gian tìm người thay thế và NLĐ bàn giao công việc.</p> <p>Trong thực tiễn áp dụng từ trước đến nay thì HR mình luôn lên “Danh sách NLĐ sắp hết hạn HDLĐ” và thông báo cho các Bộ phận biết trước khoảng 01 tháng để các Cấp Quản lý trực tiếp chuẩn bị đánh giá NLĐ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trường hợp NLĐ không đạt yêu cầu và Công ty không muốn tái ký HDLĐ thì cũng đủ thời gian ít nhất 15 ngày để Công ty thông báo cho NLĐ biết. - Và ngược lại cũng nhân dịp đánh giá này mà NLĐ không muốn tái ký HDLĐ với Công ty nữa thì NLĐ có thể trình bày ý kiến của mình sớm do hầu hết Nhân viên đều có ý thức tốt để bàn giao công việc và cho HR chuẩn bị các thủ tục chấm dứt HDLĐ cũng như tìm người thay thế nên sự việc kết thúc HDLĐ khá suôn sẻ. 		
134	* Câu 133. PHỤ CẤP	Cam Trinh	26/04/2024	Nhờ anh chỉ tư vấn trường hợp công ty muốn tối ưu mức đóng BHXH nên trong quy chế có phụ cấp nhà ở và ghi rõ trong HDLĐ	1/ Căn cứ pháp lý:		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
	NHÀ Ở CHO NHÂN VIÊN ĐỂ TỐI UU ĐÓNG BHXH			Vậy chứng từ khi giải trình BHXH có cần phải hợp đồng thuê nhà với chủ nhà không ạ	<p>- Khoản 2.3 Điều 6 của Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017 (Điều 6. Tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc theo quy định tại Điều 89 Luật BHXH và các văn bản hướng dẫn thi hành)</p> <p>- Khoản 5.c2. Điều 3 của Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH (Điều 3. Nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động)</p> <p>Thì Tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc không bao gồm các khoản chế độ và phúc lợi khác, như:</p> <ul style="list-style-type: none"> + <i>thưởng theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động 2019</i> + <i>tiền thưởng sáng kiến</i> + <i>tiền ăn giữa ca</i> + <i>các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, di lại</i> + <i>tiền nhà ở</i> + <i>tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ</i> + <i>hỗ trợ khi NLĐ có thân nhân bị chết, NLĐ có người thân kết hôn, sinh nhật của NLĐ</i> + <i>trợ cấp cho NLĐ gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động.</i> <p>Theo quy định trên thì tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc không bao gồm các khoản chế độ và phúc lợi khác. Do đó, đối với khoản “tiền nhà ở” mà NLĐ nhận được sẽ không tính vào tiền lương tháng đóng BHXH.</p> <p>[MN ghi chú] Tại Quyết định 595/QĐ-BHXH và Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH đều dùng tên là “tiền nhà ở” nhưng Doanh nghiệp thường gọi tên phổ biến là “Phụ cấp nhà ở”.</p> <p>2/ Về câu hỏi của bạn Trinh “Vậy chứng từ khi giải trình BHXH có cần phải hợp đồng thuê nhà với chủ nhà không”</p> <p>Theo Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định thì “các khoản chế độ và phúc lợi khác...phải ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động” và bạn Trinh cũng đã thể hiện rõ khoản “phụ cấp nhà ở” này trong hợp đồng lao động của NLĐ nhằm để tối ưu mức đóng BHXH cho NLĐ.</p> <p>Ngoài hợp đồng lao động thì các khoản phúc lợi này có thể được thể hiện tại các văn bản khác của Công ty như Thỏa ước lao động tập thể, Quy chế Phúc lợi... thì cũng được xem là đủ yếu tố xác nhận khoản “phụ cấp nhà ở” này không phải đóng BHXH => vì vậy theo MN không cần thiết phải nộp hợp đồng thuê nhà khi giải trình BHXH.</p> <p>Tuy nhiên, trên thực tế thì đôi khi lại có sự không thống nhất thực hiện giữa các Cơ quan BHXH địa phương, có thể cùng một sự việc nhưng có nơi yêu cầu nộp có nơi lại không – vì vậy bạn Trinh nên theo dõi Cơ quan BHXH quản lý của mình thêm nhé.</p>			
135	* Câu 134. PHỤ CẤP CHO ĐỘI	Trần Mỹ Yên	13/09/2024	Em có cập nhật được nội dung Khoản 3, Khoản 4 Điều 34 NDD136/2020-CP hướng dẫn luật PCCC như sau:	MN rất đồng thuận với bạn sẽ tham chiếu theo Khoản 3 và Khoản 4 Điều 34 Nghị định 136/2020/NĐ-CP (Quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng cháy và chữa cháy và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Phòng cháy và chữa cháy).		Minh Nguyệt	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời															
	PHÒNG CHÁY CHỦA CHÁY			<p>"3. <i>Đội trưởng, Đội phó đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở và chuyên ngành hoạt động theo chế độ không chuyên trách ngoài việc được hưởng nguyên lương và các khoản phụ cấp khác (nếu có) còn được hưởng hỗ trợ thường xuyên do cơ quan, tổ chức quản lý chi trả. Căn cứ vào điều kiện thực tế, người đứng đầu cơ quan, tổ chức quyết định, mức hỗ trợ cho từng chức danh nhưng không thấp hơn hệ số 0,2 lương tối thiểu vùng.</i></p> <p>4. Thành viên đội dân phòng khi tham gia huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ phòng cháy và chữa cháy, mỗi ngày được hưởng trợ cấp một khoản tiền bằng 0,6 ngày lương tối thiểu vùng; thành viên đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở và chuyên ngành trong thời gian tham gia huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ phòng cháy và chữa cháy được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương và các khoản phụ cấp khác (nếu có) và mỗi ngày được hưởng một khoản tiền bồi dưỡng bằng 0,3 ngày lương tối thiểu vùng."</p> <p>Với điều khoản này, khi Công ty em thành lập đội PCCC thì có bắt buộc phải chi trả mức hỗ trợ như trên cho Đội trưởng và Thành viên Đội PCCC không ạ?</p> <p>Nếu có thì sẽ chi trả trong thời gian bao lâu và dựa vào hồ sơ giấy tờ gì để thể hiện (vd Phụ lục HDLĐ, policy...) hay không ạ?</p>	<p>Hiện nay có rất nhiều công ty, doanh nghiệp thành lập đội PCCC cơ sở tại đơn vị. Đội PCCC cơ sở rất quan trọng vì đảm nhiệm vai trò thực hiện các hoạt động về PCCC khi xảy ra cháy nổ. Như vậy khi Công ty bạn thành lập đội PCCC cơ sở thì Công ty tức NSDLĐ cần có các lưu ý sau: (MN viết tắt BLLD, HDLĐ, NSDLĐ, NLD, BHXH, PCCC...)</p> <p>1/ Quy định về mức hỗ trợ thường xuyên đối với Đội trưởng, Đội phó đội PCCC cơ sở</p> <p>Theo quy định tại Khoản 3 Điều 34 Nghị định 136/2020/NĐ-CP:</p> <p><i>"Điều 34. Chế độ, chính sách đối với người tham gia chữa cháy và đối với thành viên đội dân phòng, đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở và chuyên ngành hoạt động theo chế độ không chuyên trách ngoài việc được hưởng nguyên lương và các khoản phụ cấp khác (nếu có) còn được hưởng hỗ trợ thường xuyên do cơ quan, tổ chức quản lý chi trả. Căn cứ vào điều kiện thực tế, người đứng đầu cơ quan, tổ chức quyết định, mức hỗ trợ cho từng chức danh nhưng không thấp hơn hệ số 0,2 lương tối thiểu vùng."</i></p> <p>Áp dụng đối với Đội trưởng, Đội phó đội PCCC cơ sở, bao gồm các khoản sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hưởng nguyên lương - Hưởng các khoản phụ cấp khác (nếu có) mà doanh nghiệp/NSDLĐ quy định cho từng chức danh. - Ngoài ra, còn được hưởng thêm mức hỗ trợ thường xuyên do doanh nghiệp/NSDLĐ chi trả. Mức hỗ trợ cho từng chức danh này không thấp hơn hệ số 0,2 lương tối thiểu vùng. - Mức lương tối thiểu vùng hiện nay được quy định tại Điều 3 Nghị định số 74/2024/NĐ-CP (có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2024). - Lưu ý: do đây là mức hỗ trợ thường xuyên nên doanh nghiệp/NSDLĐ bắt buộc phải chi trả cho đội trưởng và đội phó đội PCCC vào lương hàng tháng. Do khoản hỗ trợ này là thường xuyên và xác định được mức tiền cụ thể nên thuộc khoản tính đóng BHXH bắt buộc hàng tháng cho NLD. <p>Bảng tóm tắt:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Vùng</th><th>Mức lương tối thiểu tháng (đồng/tháng)</th><th>Mức hỗ trợ thường xuyên cho đội trưởng, đội phó đội PCCC</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Vùng I</td><td>4.960.000</td><td>Không thấp hơn 992.000 đồng/tháng</td></tr> <tr> <td>Vùng II</td><td>4.410.000</td><td>Không thấp hơn 882.000 đồng/tháng</td></tr> <tr> <td>Vùng III</td><td>3.860.000</td><td>Không thấp hơn 772.000 đồng/tháng</td></tr> <tr> <td>Vùng IV</td><td>3.450.000</td><td>Không thấp hơn 690.000 đồng/tháng</td></tr> </tbody> </table> <p>2/ Quy định về khoản tiền bồi dưỡng đối với thành viên đội PCCC cơ sở trong thời gian tham gia huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ PCCC</p> <p>Theo quy định tại Khoản 4 Điều 34 Nghị định 136/2020/NĐ-CP:</p> <p><i>"Điều 34. Chế độ, chính sách đối với người tham gia chữa cháy và đối với thành viên đội dân phòng, đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở và chuyên ngành</i></p>	Vùng	Mức lương tối thiểu tháng (đồng/tháng)	Mức hỗ trợ thường xuyên cho đội trưởng, đội phó đội PCCC	Vùng I	4.960.000	Không thấp hơn 992.000 đồng/tháng	Vùng II	4.410.000	Không thấp hơn 882.000 đồng/tháng	Vùng III	3.860.000	Không thấp hơn 772.000 đồng/tháng	Vùng IV	3.450.000	Không thấp hơn 690.000 đồng/tháng		
Vùng	Mức lương tối thiểu tháng (đồng/tháng)	Mức hỗ trợ thường xuyên cho đội trưởng, đội phó đội PCCC																				
Vùng I	4.960.000	Không thấp hơn 992.000 đồng/tháng																				
Vùng II	4.410.000	Không thấp hơn 882.000 đồng/tháng																				
Vùng III	3.860.000	Không thấp hơn 772.000 đồng/tháng																				
Vùng IV	3.450.000	Không thấp hơn 690.000 đồng/tháng																				

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>4. Thành viên đội dân phòng khi tham gia huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ phòng cháy và chữa cháy, mỗi ngày được hưởng trợ cấp một khoản tiền bằng 0,6 ngày lương tối thiểu vùng; thành viên đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở và chuyên ngành trong thời gian tham gia huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ phòng cháy và chữa cháy được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương và các khoản phụ cấp khác (nếu có) và mỗi ngày được hưởng một khoản tiền bồi dưỡng bằng 0,3 ngày lương tối thiểu vùng.</p> <p>Áp dụng đối với thành viên đội PCCC cơ sở, bao gồm các khoản sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Được nghỉ làm việc và hưởng nguyên lương ngày đó (để đi tham gia huấn luyện PCCC). - Hưởng các khoản phụ cấp khác (nếu có) mà doanh nghiệp/NSDLĐ quy định cho từng chức danh. - Doanh nghiệp/NSDLĐ chỉ phải chi trả thêm một khoản tiền bồi dưỡng cho thành viên đội PCCC cơ sở cho thời gian thành viên đội PCCC cơ sở tham gia huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ PCCC. Mỗi ngày được hưởng một khoản tiền bồi dưỡng bằng 0,3 ngày lương tối thiểu vùng. <p><u>Lưu ý:</u> tiền bồi dưỡng này không phải là khoản chi trả thường xuyên nên không thuộc khoản tính đóng BHXH bắt buộc hàng tháng cho NLĐ.</p> <p>3/ Chia sẻ thực tiễn áp dụng</p> <p>** Về mức hỗ trợ thường xuyên đối với Đội trưởng, Đội phó đội PCCC cơ sở Căn cứ tại Điều 90 BLLĐ 2019 và chi tiết tại Điều 5 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH về nội dung HDLĐ thì tiền lương bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mức lương; - Phụ cấp lương; - Các khoản bổ sung khác. <p>Như MN đã trình bày trên thì mức hỗ trợ đối với Đội trưởng, Đội phó đội PCCC cơ sở sẽ thuộc mục “Các khoản bổ sung khác”. Đây là “các khoản bổ sung mà xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương được thỏa thuận trong HDLĐ và trả thường xuyên trong mỗi kỳ lương” quy định tại điểm c1 Khoản 5 Điều 3 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH.</p> <p>Vì vậy bạn có thể thể hiện mức hỗ trợ thường xuyên này tại mục “Các khoản bổ sung khác” trong HDLĐ hoặc Phụ lục HDLĐ. Tốt nhất là Công ty nên thể hiện trong Thỏa ước lao động tập thể (có quy định chung liên quan đến đội PCCC) hoặc Công ty có Quy chế nội bộ riêng về PCCC.</p> <p>** Về khoản tiền bồi dưỡng đối với thành viên đội PCCC cơ sở Như MN đã trình bày trên thì khoản tiền bồi dưỡng đối với thành viên đội PCCC cơ sở chỉ được chi trả khi tham gia huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ PCCC. Đây không phải là khoản hỗ trợ thường xuyên hàng tháng mà Công ty chỉ chi trả vào thời điểm có phát sinh.</p> <p>Khoản tiền bồi dưỡng này cũng nên thể hiện trong Thỏa ước lao động tập thể (có quy định chung liên quan đến đội PCCC) hoặc Công ty có Quy chế nội bộ riêng về PCCC là tốt nhất.</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
		Quách Thảo	15/09/2024	<p>Em muốn hỏi thêm, vì không có định nghĩa cụ thể về “thường xuyên” nên phụ cấp này bên em có thể chi trả theo quý (có quy định rõ mức chi trả và thời gian chi trả trong quyết định thành lập đội). Và nếu trả theo quý thì đây có được coi là khoảng phụ cấp làm cản cứ đóng bảo hiểm không?</p>	<p>Với câu hỏi bổ sung “khá khó” của bạn cho chủ đề “Phụ cấp cho Đội PCCC” trong tuân trực trước của mình; theo đó bạn hỏi là khoản Phụ cấp cho đội trưởng, đội phó Đội PCCC có thể trả theo quý và có phải đóng BHXH hay không? Theo như quan điểm MN đã trình bày trước đây thì “mức hỗ trợ thường xuyên đối với Đội trưởng, Đội phó đội PCCC cơ sở” sẽ thuộc khoản tính đóng BHXH bắt buộc cho NLĐ với các căn cứ sau:</p> <p>1/ Khi tham khảo trên website phần “Hỏi-dáp” của các Cơ quan BHXH chính thống cũng như của các Công ty tư vấn Luật thì đều thấy ý kiến giống nhau là “Phụ cấp cho đội trưởng, đội phó Đội PCCC cơ sở theo quy định tại Nghị định 136/2020/NĐ-CP nếu được giao kết trong HDLĐ/Phụ lục HDLĐ và xác định được mức tiền cụ thể, trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương thì thuộc khoản tính đóng BHXH.”</p> <p>Cụ thể các ACE có thể tham khảo link “Hỏi-dáp” gần đây nhất BHXH Tỉnh Quảng Ngãi: https://quangngai.baohiemxahoi.gov.vn/hoidap/Pages/default.aspx?ItemID=11251</p> <p>Như vậy trước tiên đã xác định mức hỗ trợ đối với Đội trưởng, Đội phó đội PCCC cơ sở sẽ thuộc khoản tính đóng BHXH bắt buộc.</p> <p>2/ Mức hỗ trợ đối với Đội trưởng, Đội phó đội PCCC cơ sở sẽ thuộc mục “Các khoản bổ sung khác” theo quy định tại tiết c1 điểm c Khoản 5 Điều 3 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH:</p> <p><i>“Điều 3. Nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động</i> <i>5. Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được quy định như sau:</i> <i>[...]</i></p> <p><i>c) Các khoản bổ sung khác theo thỏa thuận của hai bên như sau:</i> <i>c1) Các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương;”</i></p> <p>Đúng là đến nay pháp luật lao động không định nghĩa cụ thể thế nào là “thường xuyên”. Tuy nhiên tại tiết c1 điểm c Khoản 5 Điều 3 Thông tư 10/2020 thì việc “trả thường xuyên” đã được bổ sung thêm bằng một cụm từ rất quan trọng phia sau là “trong mỗi kỳ trả lương” => theo đó, MN hiểu là việc trả thường xuyên này đã xác định được cụ thể thời điểm chi trả là trong mỗi kỳ trả lương.</p> <p>3/ Ngoài ra pháp luật BHXH cũng quy định rõ trách nhiệm của NSDLĐ trong việc trích đóng các khoản BHXH bắt buộc vào mỗi kỳ trả lương tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 7 Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017 như sau:</p> <p><i>“Điều 7. Phương thức đóng theo quy định tại Điều 85, Điều 86 Luật BHXH và các văn bản hướng dẫn thi hành, cụ thể như sau:</i> <i>1. Đóng hàng tháng</i> <i>Hằng tháng, chậm nhất đến ngày cuối cùng của tháng, đơn vị trích tiền đóng BHXH bắt buộc trên quỹ tiền lương tháng của những người lao động tham gia BHXH bắt buộc, đồng thời trích từ tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc của</i></p>		Minh Nguyệt	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>từng người lao động theo mức quy định, chuyển cùng một lúc vào tài khoản chuyên thu của cơ quan BHXH mở tại ngân hàng hoặc Kho bạc Nhà nước.</p> <p>2. Đóng 03 tháng hoặc 06 tháng một lần</p> <p>Đơn vị là doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp trả lương theo sản phẩm, theo khoán thì đóng theo phương thức hằng tháng hoặc 03 tháng, 06 tháng một lần. Chậm nhất đến ngày cuối cùng của phương thức đóng, đơn vị phải chuyển đủ tiền vào quỹ BHXH."</p> <p>Theo đó việc trích đóng các khoản BHXH bắt buộc tại Điều 7 Quyết định 595/QĐ-BHXH sẽ có hai trường hợp:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đóng hằng tháng => đây là trường hợp phổ biến nhất tại các doanh nghiệp hiện nay. - Đóng 03 tháng hoặc 06 tháng một lần => chỉ áp dụng đối với đơn vị là DN, HTX, Hộ KD cá thể, tổ hợp tác...hoạt động trong các lĩnh vực đặc thù như nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp trả lương theo sản phẩm, theo khoán... <p>4/ Nêu nếu doanh nghiệp của bạn Quach Thao không là doanh nghiệp thuộc các lĩnh vực đặc thù (Khoản 2 Điều 7 của Quyết định 595 như trên) thì Công ty bạn phải:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chỉ trả tiền lương hằng tháng cho NLĐ (trong đó có mức hỗ trợ đối với Đội trưởng, Đội phó đội PCCC cơ sở). - Đồng thời trích đóng các khoản BHXH bắt buộc hằng tháng luôn. <p>Trong trường hợp này nếu Công ty bạn dự kiến sẽ chỉ trả mức hỗ trợ đối với Đội trưởng, Đội phó đội PCCC cơ sở vào lương theo quý và trích đóng BHXH bắt buộc theo quý là trái với quy định của pháp luật lao động và BHXH.</p> <p>Điều này có thể dẫn đến rủi ro pháp lý là Công ty bạn sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính với lý do "trả lương không đúng hạn, không trả hoặc trả không đủ tiền lương..." theo quy định tại Khoản 2 và Khoản 5 Điều 17 của Nghị định 12/2022/NĐ-CP như sau:</p> <p style="padding-left: 2em;">"Điều 17. Ví phạm quy định về tiền lương</p> <p style="padding-left: 2em;">2. Phạt tiền đối với NSDLĐ có một trong các hành vi: Trả lương không đúng hạn theo quy định của pháp luật; không trả hoặc trả không đủ tiền lương cho NLĐ theo thỏa thuận trong HDLD; không trả hoặc trả không đủ tiền lương làm thêm giờ; không trả hoặc trả không đủ tiền lương làm việc vào ban đêm; không trả hoặc trả không đủ tiền lương ngừng việc cho NLĐ theo quy định của pháp luật; hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của NLĐ; ép buộc NLĐ chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của NSDLĐ hoặc của đơn vị khác mà NSDLĐ chỉ định; khấu trừ tiền lương của NLĐ không đúng quy định của pháp luật; không trả hoặc trả không đủ tiền lương theo quy định cho NLĐ khi tạm thời chuyển NLĐ sang làm công việc khác so với HDLD hoặc trong thời gian đình công; không trả hoặc trả không đủ tiền lương của NLĐ trong những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm khi NLĐ thôi việc, bị mất việc làm; không tạm ứng hoặc tạm ứng không đủ tiền lương cho NLĐ trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo quy định của pháp luật; không trả đủ tiền lương cho NLĐ cho thời gian bị tạm</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>dành chỉ công việc trong trường hợp NLĐ không bị xử lý kỷ luật lao động theo một trong các mức sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 NLĐ; b) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 NLĐ; c) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 NLĐ; d) Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 NLĐ; d) Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 NLĐ trở lên. <p>5. Biện pháp khắc phục hậu quả</p> <p>a) Buộc NSDLĐ trả đủ tiền lương công với khoản tiền lãi của số tiền lương chậm trả, trả thiếu cho NLĐ tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều này;"</p> <p>Vì vậy Công ty của bạn nên cẩn trọng xem xét trước khi thực hiện để tránh các rủi ro pháp lý như trên.</p>		
135	* Câu 135. CHE DO NGHI CUA NGUOI LAO DONG	Nhu Duong	14/09/ 2024	<p>Nhờ các anh chị tư vấn trường hợp này giúp mình: công ty mình có 1 bạn bị ung thư phải phẫu thuật và điều trị.</p> <p>Theo chế độ nghỉ hưởng BHXH và nghỉ ốm đau thì bạn sẽ được nghỉ như thế nào ạ?</p>			
136	* Câu 136. ĐIỀU KHOẢN VỀ CÔNG TÁC PHÍ CHO NLĐ TRÊN HDLĐ	Quynh Chi	04/09/ 2024	<p>Bên em có cung cấp tài khoản Grab công ty/thẻ Taxi và sim Điện thoại tùy theo hạn mức cho từng nhân viên và hàng tháng Công ty sẽ thanh toán chi phí trực tiếp với nhà cung cấp và có hóa đơn chứng từ đầy đủ, cũng như có quy định liên quan đến các chi phí công tác này.</p> <p>Hiện tại, trong hợp đồng lao động của một số nhân viên có đề cập đến việc nhân viên được cung cấp tài khoản/sim với hạn mức là VND XXX để sử dụng cho mục đích công tác theo quy định của công ty.</p> <p>Như vậy, khi Công ty ban hành quy định mới về Công tác phí với hạn mức thay đổi, thi Công ty có thể không làm phụ lục hợp đồng cho các nhân viên này không hay bắt buộc vẫn phải làm phụ lục hợp đồng cập nhật lại điều khoản này ạ?</p>	<p>Các khoản mà bạn nêu (i) sử dụng cho mục đích công tác, (ii) theo quy định của Công ty nên theo An Nhiên, Công ty có thể thay đổi hạn mức mà không cần làm phụ lục HDLĐ. Tuy nhiên, các khoản này cũng có thể được xem như là một phần phúc lợi của nhân viên, do vậy hai nội dung (i) mục đích sử dụng cho công việc và (ii) "theo quy định của Công ty" cần được ghi rõ trong HDLĐ hoặc Quy chế Công ty.</p> <p>Ngoài ra, một cách an toàn hơn, trong HDLĐ, Quy chế Công ty cần có các điều khoản linh hoạt* cho phép Công ty thay đổi "hợp lý" các chính sách, chế độ này khi cần thiết (tùy vào yêu cầu sản xuất kinh doanh, tình hình hoạt động của Công ty...). Lưu ý là điều khoản linh hoạt này cần có nội dung 1. thay đổi hợp lý 2. các thay đổi được thông báo đến nhân viên với lý do thay đổi.</p> <p>(*) Một ví dụ về điều khoản linh hoạt: "Tùy vào tình hình hoạt động của Công ty, Công ty có quyền sửa đổi hoặc chấm dứt hợp lý các chế độ/chương trình này theo quyết định riêng của mình và phù hợp với pháp luật hiện hành."</p>		An Nhiên

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
137	* Câu 137. THAM VẤN VỀ XIN NGHỈ KHÔNG LUƠNG	Nhi Giang	22/03/ 2024	<p>Nhân viên có đơn xin nghỉ phép không hưởng lương vài tháng vì lý do cá nhân. Công ty không muốn giải quyết theo hướng thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng.</p> <p>Vậy cho minh hỏi, một số nội dung công ty có quyền thỏa thuận với nhân viên như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thời gian xin nghỉ không hưởng lương. • Thời gian quay lại sau khi không hưởng lương. • Công ty có quyền chấm dứt hợp đồng nếu nhân viên không trở lại sau 5 ngày (không thông báo) hay phải đợi sau 15 ngày tương tự như tạm hoãn thời gian thực hiện hợp đồng. 	<p>1/ Theo khoản 2 và khoản 3 Điều 115 BLLD 2019 quy định về việc nghỉ không hưởng lương như sau:</p> <p><i>“Điều 115. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương</i> <i>1. NLĐ được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với NSDLĐ trong trường hợp sau đây:</i></p> <p><i>a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;</i> <i>b) Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày;</i> <i>c) Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày.</i></p> <p><i>2. NLĐ được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với NSDLĐ khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.</i></p> <p><i>3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, NLĐ có thể thỏa thuận với NSDLĐ để nghỉ không hưởng lương.”</i></p> <p>Theo đó pháp luật lao động hiện hành không giới hạn số ngày nghỉ không hưởng lương của NLĐ mà tùy thuộc vào thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ. Tuy gọi là “thỏa thuận” nhưng việc quyết định số ngày nghỉ không hưởng lương cho NLĐ là bao lâu (dài hay ngắn...) sẽ tùy thuộc vào quyết định của NSDLĐ để không ảnh hưởng đến hoạt động SXKD của Công ty vì trong thời gian NLĐ nghỉ không hưởng lương thì Công ty phải tìm người khác thay thế cho công việc của NLĐ này.</p> <p>Ví dụ: NLĐ có đơn xin nghỉ không hưởng lương là 02 tháng, nhưng NSDLĐ có quyền chỉ duyệt 01 tháng chặng hạn thì NLĐ bắt buộc phải tuân thủ theo thời gian này mà không được tự ý nghỉ dài hơn.</p> <p>2/ Như vậy pháp luật lao động cho phép NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận số ngày nghỉ không hưởng lương và quyết định cuối cùng vẫn là quyền của NSDLĐ. Tuy nhiên bên cạnh đó, pháp luật lao động vẫn bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ về việc nghỉ không hưởng lương, nếu NSDLĐ không cho NLĐ nghỉ không hưởng lương theo đúng quy định của pháp luật thì có thể sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động theo khoản 1.a) Điều 18 của Nghị định 12/2022/NĐ-CP như sau:</p> <p><i>“Điều 18. Ví phạm quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngoài</i> <i>1. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi sau đây:</i></p> <p><i>a) Không bảo đảm cho NLĐ nghỉ việc riêng hoặc nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật;”</i></p> <p>3/ Sau khi hai bên đã thống nhất về thời gian nghỉ không hưởng lương thì Công ty có thể thực hiện một “Thỏa thuận xin nghỉ không hưởng lương” hoặc đơn giản là duyệt mẫu “Đơn xin nghỉ không hưởng lương” của NLĐ mà Công ty đã có sẵn (tương tự như mẫu Đơn xin nghỉ phép), miễn là thể hiện được các nội dung chủ yếu như:</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<ul style="list-style-type: none"> • Thời gian xin nghỉ không hưởng lương và thời gian quay trở lại làm việc sau khi nghỉ không hưởng lương. • Các điều kiện ràng buộc khác đối với NLĐ (nếu có) trong thời gian nghỉ không hưởng lương. <p>Ví dụ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thời gian xin nghỉ không hưởng lương: từ ngày 01/3/2024 đến hết ngày 31/3/2024 • Thời gian quay trở lại làm việc: ngày 01/4/2024 • NLĐ phải hưởng dần đầy đủ công việc cho người được Công ty chỉ định thay thế trong thời gian xin nghỉ không hưởng lương, v.v.. <p>4/ Với câu hỏi của bạn “Công ty có quyền chấm dứt hợp đồng nếu nhân viên không trở lại sau 5 ngày (không thông báo) hay phải đợi sau 15 ngày tương tự như tạm hoãn thời gian thực hiện hợp đồng”.</p> <p>* Quy định “Nghỉ không hưởng lương” và “Tạm hoãn thực hiện HDLĐ” đều có điểm giống nhau là hai bên có thể thỏa thuận về thời gian nghỉ không hưởng lương hoặc thời gian tạm hoãn thực hiện HDLĐ.</p> <p>“Điều 30. Tạm hoãn thực hiện HDLĐ</p> <p>1. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện HDLĐ bao gồm:</p> <p>a) NLĐ thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;</p> <p>b) NLĐ bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự;</p> <p>c) 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;</p> <p>d) Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 138 của Bộ luật này;</p> <p>d) 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;</p> <p>e) 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;</p> <p>g) 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;</p> <p>h) Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.</p> <p>* Tuy nhiên “Tạm hoãn thực hiện HDLĐ” có điểm khác nhau là pháp luật lao động có đưa ra điều kiện đối với NLĐ và NSDLĐ theo Điều 31 BLLĐ 2019 như sau (trong khi nghỉ không hưởng lương thì không có):</p> <p>“Điều 31. Nhận lại NLĐ hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HDLĐ</p> <p>Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HDLĐ, NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc và NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm công việc theo HDLĐ đã giao kết nếu HDLĐ còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.”</p> <p>Theo MN, đối với trường hợp NLĐ xin nghỉ không hưởng lương thì NSDLĐ không phải đợi NLĐ có mặt trong thời hạn 15 ngày như trường hợp</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời								
					<p>tạm hoãn thực hiện HDLĐ mà sẽ phụ thuộc nội dung thỏa thuận ban đầu 2 bên đã ký như thế nào.</p> <p>Ví dụ: nếu hai bên thỏa thuận là NLĐ phải quay lại làm việc vào ngày 01/4/2024 sau thời gian xin nghỉ không hưởng lương thì bắt buộc NLĐ phải quay lại làm việc vào đúng ngày này.</p> <p>* Một khác, theo quy định tại Điều 36.1.e) của BLLĐ 2019:</p> <p>“Điều 36. Quyền đơn phương chấm dứt HDLĐ của NSDLĐ</p> <p>1. NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HDLĐ trong những trường hợp sau đây:</p> <p>e) NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;”</p> <p>Nên nếu NLĐ không quay lại làm việc từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên kể từ ngày 01/4/2024 mà không liên lạc, không thông báo gì với Công ty thì Công ty vẫn có quyền chấm dứt HDLĐ đối với NLĐ này là đúng với quy định. Tuy nhiên, theo MN thì Công ty nên cân trọng xử lý trong trường hợp này vì khi NLĐ xin nghỉ không hưởng lương trong một thời gian dài thì chắc chắn NLĐ đó phải có hoàn cảnh nào đó cần giải quyết (cho cá nhân, gia đình...) nên khi thấy NLĐ không trở lại làm việc thì Công ty nên chủ động tìm mọi cách để liên lạc với NLĐ xem có vấn đề gì trước khi đưa ra quyết định.</p>										
	Mai Tran		27/03/2024	<p>Nhân đề tài chí Minh Nguyệt tư vấn, mình muốn hỏi thêm Ban tư vấn VNHR là có tiêu chí gì để phân biệt giữa Nghỉ Không hưởng lương và Tạm hoãn thực hiện hợp đồng không a. Ở đây sự khác nhau chỉ là tên gọi của thỏa thuận giữa 2 bên NLĐ và NSDLĐ đã chọn hay còn có tiêu chí gì khác không? Khi xác định các quyền và nghĩa vụ của người lao động/ người sử dụng lao động trong các trường hợp nghỉ này, ta cần dựa vào đâu để xác định 1 trường hợp là Tạm hoãn HDLĐ hay Nghỉ không lương để có những sự áp dụng phù hợp? Liệu có tình huống người lao động xin nghỉ không lương mà thời gian đó lại được coi là nghỉ tạm hoãn HDLĐ không?</p> <p>Trong ý này: Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HDLĐ, NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc và NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm công việc theo HDLĐ đã giao kết nếu HDLĐ còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.”</p> <p>Trường hợp hai bên có thỏa thuận ở đây có bắt buộc là phải tốt hơn luật (tức là tối thiểu phải là 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn) không hay</p>	<p>Trước tiên, MN rất cảm ơn câu hỏi mở rộng rất hay của bạn “Có tiêu chí gì để phân biệt giữa Nghỉ Không hưởng lương và Tạm hoãn thực hiện hợp đồng không?”. Do phạm vi câu hỏi này của bạn toàn trước chỉ tập trung về việc “Nghỉ không hưởng lương” nên MN không đi sâu phân tích sự khác biệt giữa “Nghỉ không hưởng lương” và “Tạm hoãn thực hiện HDLĐ” nên nhân cơ hội này MN sẽ có dịp phân tích kỹ hơn.</p> <p>Theo đó, “Nghỉ không hưởng lương” và “Tạm hoãn thực hiện HDLĐ” có sự khác biệt rất lớn và rất quan trọng nên NSDLĐ (mà chủ yếu là HR) cần hết sức lưu ý để thực hiện nghiệp vụ HR cho chính xác.</p> <p>(MN viết tắt BLLĐ, HDLĐ, NSDLĐ, NLĐ,...)</p> <p>MN có phân biệt sự khác nhau như sau để các ACE tham khảo:</p> <table border="1"> <tr> <td>BLLĐ 2019 Điều 115. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương</td><td>BLLĐ 2019 Điều 30. Tạm hoãn thực hiện HDLĐ</td></tr> <tr> <td colspan="2">I/ Về lý do nghỉ</td></tr> <tr> <td><u>Lý do:</u> hiện quy định có 2 trường hợp nghỉ không hưởng lương (khoản 2 và khoản 3 Điều 115 BLLĐ 2019).</td><td><u>Lý do:</u> hiện quy định có đến 8 trường hợp về tạm hoãn thực hiện HDLĐ (khoản 1 Điều 30 BLLĐ 2019).</td></tr> <tr> <td><u>Điểm giống nhau:</u> NLĐ & NSDLĐ có thể thỏa thuận để tạm hoãn thực hiện HDLĐ.</td><td></td></tr> </table>	BLLĐ 2019 Điều 115. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương	BLLĐ 2019 Điều 30. Tạm hoãn thực hiện HDLĐ	I/ Về lý do nghỉ		<u>Lý do:</u> hiện quy định có 2 trường hợp nghỉ không hưởng lương (khoản 2 và khoản 3 Điều 115 BLLĐ 2019).	<u>Lý do:</u> hiện quy định có đến 8 trường hợp về tạm hoãn thực hiện HDLĐ (khoản 1 Điều 30 BLLĐ 2019).	<u>Điểm giống nhau:</u> NLĐ & NSDLĐ có thể thỏa thuận để tạm hoãn thực hiện HDLĐ.			Minh Nguyệt
BLLĐ 2019 Điều 115. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương	BLLĐ 2019 Điều 30. Tạm hoãn thực hiện HDLĐ														
I/ Về lý do nghỉ															
<u>Lý do:</u> hiện quy định có 2 trường hợp nghỉ không hưởng lương (khoản 2 và khoản 3 Điều 115 BLLĐ 2019).	<u>Lý do:</u> hiện quy định có đến 8 trường hợp về tạm hoãn thực hiện HDLĐ (khoản 1 Điều 30 BLLĐ 2019).														
<u>Điểm giống nhau:</u> NLĐ & NSDLĐ có thể thỏa thuận để tạm hoãn thực hiện HDLĐ.															

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời																		
				<p>là 2 bên có thỏa thuận 1 thời hạn ngắn hơn? Các quy định khác của pháp luật ở đây liệu có thể là gì?</p>	<p>2/ Về thời gian nghỉ liên quan đến HDLĐ – LUU Y RẤT QUAN TRỌNG</p> <table border="1"> <tr> <td>Thời gian nghỉ không hưởng lương VĂN TÍNH vào thời gian thực hiện HDLĐ.</td><td>(HDLĐ vẫn tiếp tục thực hiện)</td><td>Thời gian tạm hoãn HDLĐ KHÔNG TÍNH vào thời gian thực hiện HDLĐ. (HDLĐ xem như "tạm ngưng" không thực hiện trong thời gian tạm hoãn)</td></tr> <tr> <td colspan="2"> <p>Ý nghĩa: do thời gian nghỉ không hưởng lương vẫn tính vào thời gian thực hiện HDLĐ, nên NSDLĐ vẫn có quyền đơn phương chấm dứt HDLĐ khi HDLĐ hết hạn (theo khoản 1 Điều 34. Các trường hợp chấm dứt HDLĐ).</p> <p>VD: NLĐ xin nghỉ không hưởng lương 01 tháng từ 01/3/2024 đến 31/3/2024 và quay lại làm việc vào ngày 01/4/2024.</p> <p>Nếu HDLĐ hiện tại sẽ hết hạn vào ngày 31/8/2024 thì NSDLĐ vẫn có quyền đơn phương chấm dứt khi HDLĐ hết hạn vào ngày 31/8/2024 là đúng quy định.</p> </td><td> <p>Ý nghĩa: khi NLĐ quay trở lại làm việc sau thời gian tạm hoãn HDLĐ thì thời gian còn lại chưa thực hiện của HDLĐ sẽ được tính tiếp nối vào HDLĐ kể từ thời điểm NLĐ quay trở lại làm việc.</p> <p>VD: HDLĐ của NLĐ có thời hạn từ 01/1/2024 đến 31/12/2024. Đến 01/7/2024 thì HDLĐ của NLĐ sẽ tạm hoãn trong vòng 06 tháng đến hết 31/12/2024. Lúc này được hiểu là HDLĐ đã thực hiện được 06 tháng và thời hạn HDLĐ sẽ còn 06 tháng nữa mới kết thúc nên HDLĐ không bị xem là hết hạn vào ngày 31/12/2024.</p> <p>Vì vậy, nếu ngày 01/1/2025 mà NLĐ quay lại làm việc sau thời gian tạm hoãn thì thời gian 06 tháng của HDLĐ chưa thực hiện này sẽ được cộng tiếp nối vào HDLĐ và được tính tiếp từ 01/1/2025 đến hết ngày 30/6/2025. Như vậy ngày 30/6/2025 mới là ngày kết thúc HDLĐ này.</p> <p>[Ý kiến MN: việc tạm hoãn HDLĐ có lợi hơn cho NLĐ]</p> </td></tr> <tr> <td colspan="3">3/ Về việc chi trả tiền lương trong thời gian nghỉ</td></tr> <tr> <td colspan="2"> <p>NLĐ không được hưởng lương trong thời gian nghỉ không hưởng lương.</p> <p>[MN: Điều 115 BLLĐ 2019 không thấy quy định gì thêm]</p> </td><td> <p>Về nguyên tắc là NLĐ sẽ không được hưởng lương trong thời gian tạm hoãn HDLĐ, nhưng quy định tại khoản 2 Điều 30 lại có phần “rộng mở” và có lợi hơn cho NLĐ so với nghỉ không hưởng lương:</p> <p>“2. Trong thời gian tạm hoãn thực hiện HDLĐ, NLĐ không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong HDLĐ, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.”</p> <p>[Ý kiến MN: việc tạm hoãn HDLĐ có lợi hơn cho NLĐ]</p> </td></tr> <tr> <td colspan="8">4/ Về nghiệp vụ BHXH - LUU Y RẤT QUAN TRỌNG</td></tr> </table>	Thời gian nghỉ không hưởng lương VĂN TÍNH vào thời gian thực hiện HDLĐ.	(HDLĐ vẫn tiếp tục thực hiện)	Thời gian tạm hoãn HDLĐ KHÔNG TÍNH vào thời gian thực hiện HDLĐ. (HDLĐ xem như "tạm ngưng" không thực hiện trong thời gian tạm hoãn)	<p>Ý nghĩa: do thời gian nghỉ không hưởng lương vẫn tính vào thời gian thực hiện HDLĐ, nên NSDLĐ vẫn có quyền đơn phương chấm dứt HDLĐ khi HDLĐ hết hạn (theo khoản 1 Điều 34. Các trường hợp chấm dứt HDLĐ).</p> <p>VD: NLĐ xin nghỉ không hưởng lương 01 tháng từ 01/3/2024 đến 31/3/2024 và quay lại làm việc vào ngày 01/4/2024.</p> <p>Nếu HDLĐ hiện tại sẽ hết hạn vào ngày 31/8/2024 thì NSDLĐ vẫn có quyền đơn phương chấm dứt khi HDLĐ hết hạn vào ngày 31/8/2024 là đúng quy định.</p>		<p>Ý nghĩa: khi NLĐ quay trở lại làm việc sau thời gian tạm hoãn HDLĐ thì thời gian còn lại chưa thực hiện của HDLĐ sẽ được tính tiếp nối vào HDLĐ kể từ thời điểm NLĐ quay trở lại làm việc.</p> <p>VD: HDLĐ của NLĐ có thời hạn từ 01/1/2024 đến 31/12/2024. Đến 01/7/2024 thì HDLĐ của NLĐ sẽ tạm hoãn trong vòng 06 tháng đến hết 31/12/2024. Lúc này được hiểu là HDLĐ đã thực hiện được 06 tháng và thời hạn HDLĐ sẽ còn 06 tháng nữa mới kết thúc nên HDLĐ không bị xem là hết hạn vào ngày 31/12/2024.</p> <p>Vì vậy, nếu ngày 01/1/2025 mà NLĐ quay lại làm việc sau thời gian tạm hoãn thì thời gian 06 tháng của HDLĐ chưa thực hiện này sẽ được cộng tiếp nối vào HDLĐ và được tính tiếp từ 01/1/2025 đến hết ngày 30/6/2025. Như vậy ngày 30/6/2025 mới là ngày kết thúc HDLĐ này.</p> <p>[Ý kiến MN: việc tạm hoãn HDLĐ có lợi hơn cho NLĐ]</p>	3/ Về việc chi trả tiền lương trong thời gian nghỉ			<p>NLĐ không được hưởng lương trong thời gian nghỉ không hưởng lương.</p> <p>[MN: Điều 115 BLLĐ 2019 không thấy quy định gì thêm]</p>		<p>Về nguyên tắc là NLĐ sẽ không được hưởng lương trong thời gian tạm hoãn HDLĐ, nhưng quy định tại khoản 2 Điều 30 lại có phần “rộng mở” và có lợi hơn cho NLĐ so với nghỉ không hưởng lương:</p> <p>“2. Trong thời gian tạm hoãn thực hiện HDLĐ, NLĐ không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong HDLĐ, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.”</p> <p>[Ý kiến MN: việc tạm hoãn HDLĐ có lợi hơn cho NLĐ]</p>	4/ Về nghiệp vụ BHXH - LUU Y RẤT QUAN TRỌNG							
Thời gian nghỉ không hưởng lương VĂN TÍNH vào thời gian thực hiện HDLĐ.	(HDLĐ vẫn tiếp tục thực hiện)	Thời gian tạm hoãn HDLĐ KHÔNG TÍNH vào thời gian thực hiện HDLĐ. (HDLĐ xem như "tạm ngưng" không thực hiện trong thời gian tạm hoãn)																							
<p>Ý nghĩa: do thời gian nghỉ không hưởng lương vẫn tính vào thời gian thực hiện HDLĐ, nên NSDLĐ vẫn có quyền đơn phương chấm dứt HDLĐ khi HDLĐ hết hạn (theo khoản 1 Điều 34. Các trường hợp chấm dứt HDLĐ).</p> <p>VD: NLĐ xin nghỉ không hưởng lương 01 tháng từ 01/3/2024 đến 31/3/2024 và quay lại làm việc vào ngày 01/4/2024.</p> <p>Nếu HDLĐ hiện tại sẽ hết hạn vào ngày 31/8/2024 thì NSDLĐ vẫn có quyền đơn phương chấm dứt khi HDLĐ hết hạn vào ngày 31/8/2024 là đúng quy định.</p>		<p>Ý nghĩa: khi NLĐ quay trở lại làm việc sau thời gian tạm hoãn HDLĐ thì thời gian còn lại chưa thực hiện của HDLĐ sẽ được tính tiếp nối vào HDLĐ kể từ thời điểm NLĐ quay trở lại làm việc.</p> <p>VD: HDLĐ của NLĐ có thời hạn từ 01/1/2024 đến 31/12/2024. Đến 01/7/2024 thì HDLĐ của NLĐ sẽ tạm hoãn trong vòng 06 tháng đến hết 31/12/2024. Lúc này được hiểu là HDLĐ đã thực hiện được 06 tháng và thời hạn HDLĐ sẽ còn 06 tháng nữa mới kết thúc nên HDLĐ không bị xem là hết hạn vào ngày 31/12/2024.</p> <p>Vì vậy, nếu ngày 01/1/2025 mà NLĐ quay lại làm việc sau thời gian tạm hoãn thì thời gian 06 tháng của HDLĐ chưa thực hiện này sẽ được cộng tiếp nối vào HDLĐ và được tính tiếp từ 01/1/2025 đến hết ngày 30/6/2025. Như vậy ngày 30/6/2025 mới là ngày kết thúc HDLĐ này.</p> <p>[Ý kiến MN: việc tạm hoãn HDLĐ có lợi hơn cho NLĐ]</p>																							
3/ Về việc chi trả tiền lương trong thời gian nghỉ																									
<p>NLĐ không được hưởng lương trong thời gian nghỉ không hưởng lương.</p> <p>[MN: Điều 115 BLLĐ 2019 không thấy quy định gì thêm]</p>		<p>Về nguyên tắc là NLĐ sẽ không được hưởng lương trong thời gian tạm hoãn HDLĐ, nhưng quy định tại khoản 2 Điều 30 lại có phần “rộng mở” và có lợi hơn cho NLĐ so với nghỉ không hưởng lương:</p> <p>“2. Trong thời gian tạm hoãn thực hiện HDLĐ, NLĐ không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong HDLĐ, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.”</p> <p>[Ý kiến MN: việc tạm hoãn HDLĐ có lợi hơn cho NLĐ]</p>																							
4/ Về nghiệp vụ BHXH - LUU Y RẤT QUAN TRỌNG																									

 |

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>+ NSDLĐ báo giảm BHXH (nếu thời gian nghỉ không hưởng lương thỏa điều kiện từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng theo quy định tại khoản 4 Điều 42 Quyết định 595/QĐ-BHXH).</p> <p>+ NSDLĐ không báo giảm lao động (vì HDLĐ vẫn tiếp tục thực hiện).</p> <p><i>5/ Về thời gian NLĐ quay trở lại làm việc</i></p> <p>Do Điều 115 BLLĐ 2019 không thấy quy định gì thêm, nên theo kinh nghiệm thực tiễn của MN thì NLĐ xin nghỉ không hưởng lương bao lâu thì ngày tiếp tục ngày kết thúc sẽ phải quay trở lại làm việc.</p> <p>VD: xin nghỉ không hưởng lương từ 01/3/2024 đến 31/3/2024 thì NLĐ phải quay lại làm việc vào ngày 01/4/2024 (chỉ trừ các trường hợp đột xuất bất khả kháng khác mà không quay trở lại làm việc được thì NLĐ phải tìm cách thông báo ngay cho NSDLĐ biết để hai bên có thỏa thuận khác - nếu có)</p>	<p>+ NSDLĐ vừa báo giảm BHXH.</p> <p>+ Đồng thời NSDLĐ vừa báo giảm lao động (vì HDLĐ đã bị tạm hoãn thực hiện trong thời gian này)</p> <p><i>Điều 31. Nhận lại NLĐ hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HDLĐ</i> <i>Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HDLĐ, NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc và NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm công việc theo HDLĐ đã giao kết nếu HDLĐ còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.”</i> <i>[Ý kiến MN: hiện MN chỉ biết là pháp luật LD quy định như trên nên mong các ACE cho thêm ý kiến nhé. Xin cảm ơn]</i></p>		
138	* Câu 138. NGHỈ ỐM DÀI NGÀY HƯỞNG BHXH	Huyền Trang	19/03/ 2024	Công ty có 1 nhân viên năm viện hưởng chế độ BHXH dài ngày từ 30/1/2024 đến 19/2/2024; nghỉ xuyên qua kỳ nghỉ Tết Nguyên đán theo lịch Chính phủ được nghỉ hưởng nguyên lương (8/2/2024 - 14/2/2024).	A/ Quy định về thời gian hưởng chế độ ốm đau dài ngày		Minh Nguyệt	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	TRÙNG NGHỈ TẾT			Vậy cho em hỏi nhân viên này đã được giải quyết chế độ ốm dài ngày BHXH rồi thì có được tính hưởng lương cty cho 1 tuần nghỉ Tết nữa không ạ?	<p>“Điều 26. Thời gian hưởng chế độ ốm đau</p> <p>2. NLĐ nghỉ việc do mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành thì được hưởng chế độ ốm đau như sau:</p> <p>a) Tối đa 180 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần;</p> <p>b) Hết thời hạn hưởng chế độ ốm đau quy định tại điểm a khoản này mà vẫn tiếp tục điều trị thì được hưởng tiếp chế độ ốm đau với mức thấp hơn nhưng thời gian hưởng tối đa bằng thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội.”</p> <p>Như vậy thời gian nghỉ ốm đau dài ngày có tính cả ngày nghỉ lễ, Tết, ngày nghỉ hằng tuần nên khi NLĐ nghỉ ốm đau dài ngày trùng với dịp lễ, Tết, ngày nghỉ hằng tuần vẫn được cơ quan BHXH thanh toán chế độ ốm đau theo tháng cho các ngày đó.</p> <p>B/ Nghỉ ốm đau dài ngày đã hưởng BHXH trùng ngày lễ, Tết có được hưởng lương từ Công ty không?</p> <p>Với câu hỏi của bạn Trang “nhân viên này đã được giải quyết chế độ ốm dài ngày BHXH rồi thì có được tính hưởng lương cty cho 1 tuần nghỉ Tết nữa không ạ?” thì MN có ý kiến như sau:</p> <p>Theo khoản 2 Điều 168 BLLĐ 2019:</p> <p>“Điều 168. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp</p> <p>2. Trong thời gian NLĐ nghỉ việc hưởng chế độ bảo hiểm xã hội thì NSDLĐ không phải trả lương cho NLĐ, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.”</p> <p>Theo đó với tình huống của bạn Trang sẽ có 2 trường hợp sau:</p> <p>1/ Trường hợp 1 - NSDLĐ và NLĐ có thỏa thuận (theo hướng có lợi hơn cho NLĐ)</p> <p>Nếu Công ty/ NSDLĐ và NLĐ có thỏa thuận trước về việc Công ty sẽ trả lương ngày lễ, Tết khi NLĐ nghỉ ốm đau dài ngày thì NLĐ sẽ được Công ty trả lương cho các ngày nghỉ trùng lễ, Tết đó.</p> <p>Lưu ý: Công ty cần phải quy định rõ thỏa thuận này trong các quy định, quy chế của Công ty để thực hiện (ví dụ như Quy chế lương, Thỏa ước lao động tập thể,...) và đây cũng sẽ là cơ sở để Công ty được tính các khoản trả lương này vào chi phí được trừ khi tính Thuế Thu nhập Doanh nghiệp.</p> <p>Như vậy nếu có thỏa thuận đối với các ngày nghỉ ốm đau dài ngày thì NLĐ đồng thời được hưởng 2 khoản:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thanh toán lương từ Công ty/ NSDLĐ - Thanh toán chế độ ốm đau dài ngày từ quỹ BHXH <p>2/ Trường hợp 2 - NSDLĐ và NLĐ không có thỏa thuận</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Ngược lại, nếu Công ty/ NSDLĐ và NLĐ không có thỏa thuận nào khác về việc này thì Công ty không có trách nhiệm phải trả lương ngày lễ, Tết khi NLĐ nghỉ ốm đau dài ngày. Trong trường hợp này NLĐ chỉ được hưởng chế độ ốm đau dài ngày từ quỹ BHXH cho những ngày nghỉ đó mà thôi.</p> <p>Do đó, Công ty bạn Trang có thể xem xét trường hợp nào phù hợp để áp dụng tại doanh nghiệp của mình nhé.</p>		
139	* Câu 139. XỬ LÝ VẤN ĐỀ LUƠNG VƯỢT KHUNG	Hien Thu	26/02/2024	<p>Vui lòng tư vấn giúp Hiền trường hợp nhân viên vượt khung lương thì sẽ giải quyết thế nào để đưa về đúng khung lương.</p> <p>Theo Hiền tìm hiểu, một trong các cách để đúng khung lương là nhân viên đó phải nâng cấp năng lực và để lên bậc cao hơn tương ứng với mức lương. Nhưng trường hợp nhân viên không muốn lên vị trí cao hơn thì như thế nào?</p> <p>Đối với những nhân viên thâm niên lâu năm, khi nhân viên đã đạt mức lương tối đa trong bậc, trong khung thì sẽ làm thế nào? Nếu tăng lương nữa sẽ bị vượt khung, mà nếu không tăng thì nhân viên không có động lực để tiếp tục gắn bó.</p>	<p>A/ Quy định về Tiền lương / Thang lương, bảng lương theo BLLĐ 2019</p> <p>Pháp luật lao động hiện hành (BLLĐ 2019) cũng như trước đây (BLLĐ 2012) thì MN không thấy có quy định nào về vấn đề “luong vượt khung” mà chỉ quy định chung về Tiền lương và việc xây dựng “Thang lương, bảng lương” (phổ biến HR hay gọi cho dễ hiểu là Khung lương).</p> <p>MN xin không đi sâu vào kỹ thuật xây dựng thang lương, bảng lương mà tóm tắt các đặc điểm chính của Thang lương, bảng lương như sau:</p> <p>1/ Khung lương sẽ bao gồm 2 yếu tố:</p> <p>(a) <u>Ngạch lương</u> - được xây dựng theo chiều dọc:</p> <p>Ngạch lương thể hiện trình độ chuyên môn và vị trí cho các nhóm chức danh công việc trong doanh nghiệp (VD như ngạch lương cho cấp Nhân viên, ngạch lương cho cấp Chuyên viên, ngạch lương cho cấp Quản lý, v.v.)</p> <p>(b) <u>Bậc lương</u> - được xây dựng theo chiều ngang:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bậc lương thể hiện cấp độ thăng tiến của chức danh công việc đó và được sắp xếp theo thứ tự tăng dần trong mỗi ngạch lương (VD như Bậc 1, Bậc 2, Bậc 3...) - Số bậc lương tùy thuộc vào tính chất phức tạp của chức danh công việc đó yêu cầu, thông thường các doanh nghiệp hay áp dụng từ 5 đến 7 bậc lương cho một ngạch lương. - Các công việc có tính chất phức tạp hoặc quản lý cấp cao thì số bậc lương thường ít còn ngược lại các công việc có tính chất đơn giản thì số bậc lương thường nhiều hơn. <p>2/ Theo BLLĐ 2019 hiện hành (Điều 93. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động), kể từ ngày 01/1/2021 thì Doanh nghiệp/ NSDLĐ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Có thể chủ động xây dựng thang lương, bảng lương để phù hợp với nhu cầu SXKD của doanh nghiệp mình (tức không cần theo quy định hay theo mẫu của Chính phủ) sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Điều này cũng có nghĩa là NSDLĐ có thể chủ động xây dựng số ngạch, số bậc lương (tăng hoặc giảm) phù hợp cho thang lương, bảng lương của mình. - Phải công bố công khai thang lương, bảng lương tại nơi làm việc cho NLĐ biết trước khi thực hiện. <p>3/ NSDLĐ không còn phải đăng ký (gửi) thang lương, bảng lương đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động như BLLĐ 2012 trước đây.</p> <p>B/Xử lý vấn đề lương vượt khung</p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>MN có ý kiến cho các câu hỏi của bạn Thu Hiền theo kinh nghiệm HR của mình như sau:</p> <p>1/ Đối với những nhân viên thâm niên lâu năm, khi nhân viên đã đạt mức lương tối đa trong bậc, trong khung thì sẽ làm thế nào? Nếu tăng lương nữa sẽ bị vượt khung, mà nếu không tăng thì nhân viên không có động lực để tiếp tục gắn bó.</p> <p>Thông thường MN thường thấy xảy ra đối với các vị trí công việc có tính chất đơn giản như tài xế, tạp vụ...hoặc nhân viên thâm niên lâu năm mà NLĐ đã đạt bậc lương tối đa trong ngạch lương đó và không còn vị trí nào để lên nữa. Khi Công ty muốn tăng lương thì sẽ vượt khung, Công ty có thể có các hướng xử lý như sau:</p> <p>(a) Công ty vẫn giữ nguyên mức lương của bậc lương cuối cùng đó và quy định thêm một Phụ cấp lương có thể gọi tên là “Phụ cấp lương vượt khung” vào ngạch lương tương ứng (VD: A đồng/tháng)</p> <p>Như vậy hằng tháng NLĐ sẽ nhận thêm một “phụ cấp lương vượt khung” là A đồng giúp NLĐ có thêm động lực để tiếp tục gắn bó.</p> <p>(b) Về lâu dài thì Công ty có thể nên điều chỉnh Khung lương hiện hành như tăng số bậc lương phù hợp cho từng ngạch lương (do hiện nay NSDLĐ được chủ động trong việc xây dựng thang lương, bảng lương).</p> <p>Theo VD trên thì Công ty có thể tăng số bậc lương của vị trí công việc đó từ 5 bậc lên 6 bậc chặng hạn thì Công ty sẽ không còn phải trả “phụ cấp lương vượt khung” hằng tháng nữa.</p> <p><u>Lưu ý:</u> dù là (a) hoặc (b) thì Công ty đều phải quy định rõ ràng trong Quy chế lương của Công ty đối với từng vị trí công việc, nên bạn Thu Hiền có thể xem xét để áp dụng (a) hoặc (b) cho phù hợp.</p> <p>2/ Đối với các công việc, chức danh mà có thể thăng tiến vị trí lên ngạch lương cao hơn thì sẽ được chuyển lên vị trí cao hơn và nhận mức lương tương ứng của ngạch lương cao hơn đó.</p> <p>Thực tiễn như từ “ngạch lương Nhân viên” được chuyển tiếp lên “ngạch lương Chuyên viên”</p> <p><u>Ví dụ:</u> Nhân viên tuyển dụng/ Recruitment Staff thuộc ngạch lương Nhân viên đã ở bậc lương tối đa trong ngạch đó mà nếu nhân viên này có kết quả làm việc tốt (lưu ý phải có minh chứng qua các Bảng Đánh giá kết quả công việc) thì sẽ có cơ hội được thăng tiến lên là Chuyên viên tuyển dụng / Recruitment Executive thuộc ngạch lương Chuyên viên tiếp theo.</p> <p>Như vậy nhân viên này sẽ được hưởng mức lương tương ứng cao hơn của ngạch lương Chuyên viên.</p> <p>Với câu hỏi của bạn “<i>Theo Hiền tìm hiểu, một trong các cách để đúng khung lương là nhân viên đó phải nâng cấp năng lực và để lên bậc cao hơn tương ứng với mức lương. Nhưng trường hợp nhân viên không muốn lên vị trí cao hơn thì như thế nào?</i>”</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Trong thực tế MN thấy hầu hết NLĐ đều rất happy khi được Công ty thăng chức, tăng lương như là phần thưởng xứng đáng cho nỗ lực làm việc của mình (theo VD trên xem như NLĐ được thăng chức từ Nhân viên tuyển dụng lên Chuyên viên tuyển dụng) nên trong trường hợp “nhân viên không muốn lên vị trí cao hơn thì như thế nào?” thì thật sự MN cũng hơi “khó hiểu” không rõ lý do sao mà NLĐ lại có ý nghĩ này?</p> <p>Bạn đã có trao đổi với NLĐ để tìm hiểu lý do không? Vì nếu biết lý do nào đã làm NLĐ “lo ngại” lên vị trí cao hơn thì HR mình mới có cách giải thích cho NLĐ hiểu hơn vì đây sẽ là cơ hội rất tốt cho sự phát triển nghề nghiệp trong tương lai của NLĐ. Do chưa biết rõ lý do nên MN cũng không biết là phải làm thế nào cho tình huống này nữa ah, mong các ACE khác cho ý kiến nha.</p> <p>(MN nghĩ NLĐ không muốn lên vị trí cao hơn dù biết chắc là mức lương tương ứng sẽ cao hơn có thể do NLĐ sợ phải nhận thêm “trách nhiệm”, “thử thách”? nên thà NLĐ “yêu phật” với vị trí hiện tại chăng? Tuy nhiên MN nghĩ lý do này rất hiềm)</p>		
140	<p>*</p> <p>Câu 140. TRỢ CẤP MẤT VIỆC</p>	Thanh Tuyen	29/11/2023	<p>Trong trường hợp công ty tái cấu trúc thì trợ cấp mất việc được trả thế nào?</p> <p>Công ty tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ từ ngày đầu tiên nhận việc tới khi nghỉ. Như vậy theo khoản 2, điều 47. thì cty ko cần trả trợ cấp mất việc cho NLĐ có đúng không?</p> <p>Điều 47, khoản 2 được hiểu đúng là như nào?</p>	<p>Giả sử cho rằng công ty bạn đã hoàn toàn tuân thủ việc tái cấu trúc theo luật định (việc này không đơn giản!) vậy với 3 câu hỏi của bạn mình phản hồi nhanh thế này:</p> <ol style="list-style-type: none"> Trong trường hợp công ty tái cấu trúc thì trợ cấp mất việc được trả cho NLĐ cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương. Công ty tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ từ ngày đầu tiên nhận việc tới khi nghỉ. Như vậy theo khoản 2, điều 47. thì công ty ko cần trả trợ cấp mất việc cho NLĐ là đúng. Điều 47, khoản 2 được hiểu đúng là cần tuân thủ nội dung khoản 3 Điều 8 ND 145/2020/NĐCP. <p>Bạn tham khảo chi tiết hơn như bên dưới nhé:</p> <p>Căn cứ Điều 47 BLLĐ 2019 quy định trợ cấp mất việc làm, công ty phải trả cho NLĐ cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương:</p> <p>“<i>1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật này, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.</i>”</p> <p>Thời gian làm việc tính hưởng trợ cấp mất việc được xác định:</p> <p>Căn cứ khoản 3 Điều 8 ND 145/2020/NĐCP quy định thời gian làm việc để tính hưởng trợ cấp bằng 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 chỉ trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc trước đó. Cụ thể :</p> <p>3. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, 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 theo quy định của pháp</p>		Bích Thủy

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>luật về 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, trong đó:</p> <p>a) Tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã trực tiếp làm việc; thời gian thử việc; thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau, thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ việc để điều trị, phục hồi chức năng lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà được người sử dụng lao động trả lương theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; thời gian nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật mà được người sử dụng lao động trả lương; thời gian ngừng việc không do lỗi của người lao động; thời gian nghỉ hằng tuần theo Điều 111, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo Điều 112, Điều 113, Điều 114, khoản 1 Điều 115; thời gian thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động theo quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 176 và thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo Điều 128 của Bộ luật Lao động.</p> <p>b) Thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm: thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian người lao động thuộc diện không phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật nhưng được người sử dụng lao động chi trả cùng với tiền lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật về lao động, bảo hiểm thất nghiệp.</p> <p>c) Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của người lao động được tính theo năm (đủ 12 tháng); trường hợp có tháng lẻ ít hơn hoặc bằng 06 tháng được tính bằng 1/2 năm, trên 06 tháng được tính bằng 01 năm làm việc.</p>		
					<p>Trước tiên MN rất cảm ơn tư vấn của Chị Bích Thủy cho câu hỏi của bạn Tuyền “Công ty tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ từ ngày đầu tiên nhận việc tới khi nghỉ”, vậy thì Công ty (NSDLĐ) có phải trả TC mất việc làm cho NLĐ hay không?</p> <p>Do trước đây trong giai đoạn BLLĐ 2012 có hiệu lực đã có nhiều thắc mắc của doanh nghiệp tương tự với câu hỏi trên của bạn Tuyền nên MN xin trình bày ý kiến bổ sung cho đề tài này và mong có tư vấn của các ACE Luật sư và ACE HR nhé.</p> <p>(MN viết tắt BLLĐ, NLĐ, NSDLĐ, TC mất việc làm...)</p> <p>1/ Theo quy định tại Khoản 2 Điều 47 về Trợ cấp mất việc làm của BLLĐ 2019: [Thời gian làm việc để tính TC mất việc làm] = [Tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ] TRỪ ĐI [Thời gian NLĐ đã tham gia BH thất nghiệp + thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả TC thôi việc, TC mất việc làm]</p> <ul style="list-style-type: none"> * Thời gian làm việc để tính TC mất việc làm => gọi là [Hiệu số A] * Tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ => gọi là [B] * Thời gian NLĐ đã tham gia BH thất nghiệp + thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả TC thôi việc, TC mất việc làm] => gọi là [C] 	 CV 442-2019_Bo LDTBXH_TC mat viec I  CV 24279-2016-So LDTBXH_Tro cap mat	Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời				
					<p>[Hiệu số A] = [B] – [C] <i>Câu hỏi đặt ra: nếu Hiệu số A = 0 (tức B – C = 0) thì NSDLĐ có phải chi trả TC mất việc làm cho NLĐ hay không?</i></p> <p>2/ Đến nay BLLĐ 2019 (Điều 47) vẫn không thay đổi quy định chung về việc chi trả TC mất việc làm so với BLLĐ 2012 (Điều 49) trước đây, chỉ có một thay đổi nhỏ trong Nghị định hướng dẫn:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px; vertical-align: top;"> NGHỊ ĐỊNH 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn BLLĐ 2019 Căn cứ pháp lý: Khoản 2 Điều 8 NĐ 145/2020 </td><td style="width: 50%; padding: 5px; vertical-align: top;"> NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn BLLĐ 2012 Căn cứ pháp lý: Khoản 4.a Điều 14 NĐ 05/2015 </td></tr> <tr> <td style="padding: 5px; vertical-align: top;"> Điều 8. TC thôi việc, TC mất việc làm 2. NSDLĐ có trách nhiệm chi trả TC mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của BLLĐ đối với NLĐ đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của BLLĐ. Trường hợp NLĐ có thời gian làm việc thường xuyên cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính TC mất việc làm quy định tại khoản 3 Điều này ít hơn 24 tháng thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả TC mất việc làm cho NLĐ ít nhất bằng 02 tháng tiền lương. </td><td style="padding: 5px; vertical-align: top;"> Điều 14. TC thôi việc, TC mất việc làm 4. TC thôi việc, TC mất việc làm trong một số trường hợp đặc biệt được quy định như sau: a) Trường hợp NLĐ có thời gian làm việc thực tế cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính TC mất việc làm “ít hơn 18 tháng” thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả TC mất việc làm cho NLĐ ít nhất bằng 02 tháng tiền lương; </td></tr> </table> <p>Theo đó, BLLĐ 2019 có thay đổi cụm từ “ít hơn 24 tháng” so với “ít hơn 18 tháng” của BLLĐ 2012 trước đây.</p> <p>Trong giai đoạn BLLĐ 2012 có hiệu lực, thông qua các Công văn của Cơ quan lao động nhà nước trả lời cho doanh nghiệp hoặc qua các Hội nghị đối thoại giữa doanh nghiệp và các Sở LĐ-TBXH địa phương (ví dụ như Dolisa HCM) thì các Cơ quan lao động nhà nước đều xác nhận là nếu Hiệu số A = 0 thì NSDLĐ vẫn phải chi trả TC mất việc làm ít nhất bằng 02 tháng tiền lương cho NLĐ với giải thích “Thời gian làm việc để tính TC mất việc làm ít hơn 18 tháng” được xác định là từ 0 tháng đến dưới 18 tháng.</p> <p>MN xin đính kèm 2 Công văn về chi trả TC mất việc làm đê ACE tham khảo:</p> <ul style="list-style-type: none"> * CV số 24279 của Sở LĐ-TBXH TP. HCM ngày 28/09/2016 (tại trang 4) * CV số 442 của Sở LĐ-TBXH ngày 30/7/2019 <p><u>Như vậy:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * Tại BLLĐ 2012 => như các CQ nhà nước đã giải thích “ít hơn 18 tháng” được hiểu là “từ 0 tháng đến dưới 18 tháng” 	NGHỊ ĐỊNH 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn BLLĐ 2019 Căn cứ pháp lý: Khoản 2 Điều 8 NĐ 145/2020	NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn BLLĐ 2012 Căn cứ pháp lý: Khoản 4.a Điều 14 NĐ 05/2015	Điều 8. TC thôi việc, TC mất việc làm 2. NSDLĐ có trách nhiệm chi trả TC mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của BLLĐ đối với NLĐ đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của BLLĐ. Trường hợp NLĐ có thời gian làm việc thường xuyên cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính TC mất việc làm quy định tại khoản 3 Điều này ít hơn 24 tháng thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả TC mất việc làm cho NLĐ ít nhất bằng 02 tháng tiền lương .	Điều 14. TC thôi việc, TC mất việc làm 4. TC thôi việc, TC mất việc làm trong một số trường hợp đặc biệt được quy định như sau: a) Trường hợp NLĐ có thời gian làm việc thực tế cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính TC mất việc làm “ít hơn 18 tháng” thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả TC mất việc làm cho NLĐ ít nhất bằng 02 tháng tiền lương ;		
NGHỊ ĐỊNH 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn BLLĐ 2019 Căn cứ pháp lý: Khoản 2 Điều 8 NĐ 145/2020	NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn BLLĐ 2012 Căn cứ pháp lý: Khoản 4.a Điều 14 NĐ 05/2015										
Điều 8. TC thôi việc, TC mất việc làm 2. NSDLĐ có trách nhiệm chi trả TC mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của BLLĐ đối với NLĐ đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của BLLĐ. Trường hợp NLĐ có thời gian làm việc thường xuyên cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính TC mất việc làm quy định tại khoản 3 Điều này ít hơn 24 tháng thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả TC mất việc làm cho NLĐ ít nhất bằng 02 tháng tiền lương .	Điều 14. TC thôi việc, TC mất việc làm 4. TC thôi việc, TC mất việc làm trong một số trường hợp đặc biệt được quy định như sau: a) Trường hợp NLĐ có thời gian làm việc thực tế cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính TC mất việc làm “ít hơn 18 tháng” thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả TC mất việc làm cho NLĐ ít nhất bằng 02 tháng tiền lương ;										

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>* Thị trường tự tại BLLĐ 2019 => “ít hơn 24 tháng” cũng sẽ được hiểu là “từ 0 tháng đến dưới 24 tháng”</p> <p>Theo cá nhân MN thì cách giải thích này là hợp lý (dù Hiệu số A = 0) đã thể hiện tính nhân văn của Pháp luật lao động đối với NLĐ khi bị mất việc làm vì việc quy định mức hưởng TC mất việc làm ít nhất bằng 02 tháng tiền lương phần nào giúp cho NLĐ ổn định được tinh thần và trang trải được các khó khăn tài chính trong thời gian đi tìm việc làm mới.</p> <p><i>Như vậy trong tình huống của bạn Tuyền “Công ty tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ từ ngày đầu tiên nhận việc tới khi nghỉ” => tức Hiệu số A = 0 thì Công ty vẫn phải chi trả TC mất việc làm ít nhất bằng 02 tháng tiền lương cho NLĐ theo lập luận mà MN đã trình bày ở trên.</i></p> <p>Trên đây là ý kiến cá nhân của MN từ thực tiễn áp dụng trong giai đoạn của BLLĐ 2012 nên MN rất mong có ý kiến tư vấn của ACE Luật sư và các ACE VNHR vì điều này rất có ý nghĩa đối với quyền lợi của NLĐ khi bị mất việc làm.</p>		
141	Câu 141. HỎI VỀ TRỢ CẤP THÔI VIỆC SAU KHI CHẤM DỨT HĐLĐ VỚI NLĐ ĐỦ TUỔI NGHỈ HƯU	Nguyễn Lê Linh	04/10/2024	<p>Anh Chị vui lòng cho em hỏi về việc công ty chấm dứt hợp đồng với NLĐ đủ tuổi về hưu như bên dưới:</p> <p>Công ty em có 1 nhân viên làm vườn (Nam) sinh ngày 01/02/1963, đến tháng 11/2023 đủ điều kiện tuổi theo quy định luật hiện tại là 60 tuổi 9 tháng và Công ty có ký HĐLĐ không xác định thời hạn với nhân viên này.</p> <p>Hiện tại Công ty muốn chấm dứt HĐLĐ với nhân viên. Theo em tìm hiểu luật thì sau khi chấm dứt HĐLĐ, thời điểm được hưởng lương hưu của nhân viên vào tháng 12/2023. Anh Chị vui lòng cho em hỏi thời gian kết thúc HĐLĐ của anh này kể từ ngày 30/11/2023 hay từ ngày 01/12/2023</p>	<p>1. Theo Điều 36.1.đ thì Công ty có quyền chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ ĐỦ TUỔI NGHỈ HƯU;</p> <p>2. Vậy NGÀY NÀO NLĐ ĐỦ TUỔI NGHỈ HƯU THÌ NGÀY ĐÓ HĐLĐ CHẤM DỨT.</p> <p>3. Theo ND 135/2020 thì đến năm 2023, tuổi nghỉ hưu là 60 tuổi, 09 tháng. Do đó, tính:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Ngày 01/02/2023 là NLĐ đủ 60 tuổi; (ii) Tính từ ngày 01/02/2023 thêm 09 tháng (gồm Tháng 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11); (iii) Điều 148.3, Bộ Luật Dân Sự quy định "3. Khi thời hạn tính bằng tháng thì thời hạn kết thúc tại thời điểm kết thúc ngày tương ứng của tháng cuối cùng của thời hạn; nếu tháng kết thúc thời hạn không có ngày tương ứng thì thời hạn kết thúc vào ngày cuối cùng của tháng đó." <p>4. Vậy thời điểm kết thúc là 01/11/2023 HAY HĐLĐ CHẤM DỨT TỪ NGÀY 01/11/2023. Lưu ý, cần tuân thủ thời gian báo trước theo quy định.</p>		Trần Văn Trí
		Truc Do Khanh	06/10/2024	<p>Sẵn cho em hỏi thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc theo Khoản 2 Điều 46 của BLLĐ 2019 và Khoản 3 Điều 8 của ND 145/2020/NĐ-CP:</p> <p><i>Thời gian làm việc để tính TC thôi việc, TC mất việc làm = [Tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ] TRỪ ĐI [Thời gian NLĐ đã tham gia BH thất nghiệp + Thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả TC thôi việc, TC mất việc làm]</i></p> <p>Như vậy Pháp luật lao động xác định rõ khi NLĐ làm việc cho NSDLĐ mà nếu có khoảng thời gian nào đã được NSDLĐ chi trả TC thôi việc rồi thì khoảng thời</p>			Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>gian này sẽ không còn tính vào Thời gian làm việc để tính TC thôi việc cho các lần tiếp theo nữa.</p> <p>2/ Quy định về việc sử dụng NLĐ cao tuổi theo Khoản 1 Điều 149 của BLLĐ 2019:</p> <p><i>“Điều 149. Sử dụng NLĐ cao tuổi</i> <i>1. Khi sử dụng NLĐ cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần HDLĐ xác định thời hạn.”</i></p> <p>Quy định trên cũng giúp “tháo gỡ” các tình huống thường thấy trao đổi trên diễn đàn là NSDLĐ có thể chuyển đổi việc giao kết từ HDLĐ không xác định thời hạn sang thành HDLĐ xác định thời hạn với NLĐ cao tuổi hay không? Việc chuyển đổi này hiện nay là đúng với quy định pháp luật.</p> <p>B/ Áp dụng vào tình huống của bạn Trúc</p> <p>Dựa vào các căn cứ pháp lý trình bày ở trên:</p> <p>1/ Sau khi chấm dứt HDLĐ không xác định thời hạn với NLĐ đến tuổi nghỉ hưu này (hiện là NLĐ cao tuổi theo Điều 148 BLLĐ 2019), nếu NLĐ vẫn muốn tiếp tục làm việc thì Công ty (NSDLĐ) và NLĐ có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần HDLĐ xác định thời hạn.</p> <p>2/ Công ty vẫn được quyền chi trả TC thôi việc cho HDLĐ không xác định thời hạn khi HDLĐ này chấm dứt (theo Công thức tính trên).</p> <p>3/ Do đó, theo ý kiến cá nhân của MN (không dám nói là lời khuyên) thì Công ty nên thanh toán TC thôi việc cho HDLĐ không xác định thời hạn này trước; tốt hơn là để dồn vào chi trả một lần khi chấm dứt các HDLĐ xác định thời hạn tiếp theo vì:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đối với Công ty (NSDLĐ): HDLĐ không xác định thời hạn này có thời gian làm việc trước năm 2009 là rất lâu nên việc chi trả TC thôi việc ngay khi HDLĐ này chấm dứt sẽ thuận lợi giúp cho Công ty, cụ thể là Phòng nhân sự, dễ tính toán và “dứt điểm” vi cá náo cho xong cá đó. <p>Với khoản thời gian NLĐ làm việc trước 2009 (thời gian chưa có quy định đóng BH thất nghiệp) thì NLĐ chắc chắn sẽ nhận được TC thôi việc theo luật định.</p> <p>Khi HDLĐ không xác định thời hạn này đã được chi trả TC thôi việc thì Thời gian làm việc của HDLĐ này xem như dứt điểm và không còn được tính vào các HDLĐ xác định thời hạn tiếp theo để chi trả TC thôi việc (nếu có) nữa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đối với NLĐ: chắc chắn NLĐ đến tuổi nghỉ hưu này sẽ rất “happy” khi nhận được ngay TC thôi việc hơn là phải chờ đến khi chấm dứt các HDLĐ xác định thời hạn tiếp theo. Với số tiền TC thôi việc sớm này sẽ rất có giá trị vì có thể giúp NLĐ thực hiện các dự định nào đó cho gia đình mình (như lo việc học hành của con cháu, xây sửa nhà cửa, v.v...). <p><u>Lưu ý:</u> Việc cộng dồn thời gian để chi trả TC thôi việc một lần khi đợi chấm dứt các HDLĐ xác định thời hạn tiếp theo chỉ thực hiện được với điều kiện là HDLĐ xác định thời hạn tiếp theo phải ký liên tục thời gian với HDLĐ không xác định thời hạn chấm dứt trước đó chứ không được có thời gian ngắn quãng.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời			
		Mai Lê	11/10/2023	<p>Theo tư vấn bên dưới của chi, em hiểu là trường hợp NLD đến tuổi nghỉ hưu, khi nghỉ việc Công ty vẫn phải chi trả trợ cấp thôi việc cho NLD ? Có quy định nào bắt buộc phải trả hay không?</p> <p>Em có thấy văn bản luật thể hiện tới tuổi hưu thì nghỉ việc không được nhận trợ cấp thôi việc. Vậy trường hợp, Công ty vẫn trả cho NLD thì khoản chi trả này có được miễn thuế không?</p> <p>Căn cứ khoản 1 Điều 46 Bộ luật Lao động 2019, được hướng dẫn bởi khoản 1, khoản 3 đến 6 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động dù điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc, trừ các trường hợp sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Người lao động dù điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 Bộ luật Lao động 2019 và pháp luật về bảo hiểm xã hội; - Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019. <p>Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bão thán, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động theo quy định tại khoản 4 Điều 125 Bộ luật Lao động 2019.</p> <p>Như vậy, nếu người lao động nghỉ hưu mà đủ điều kiện hưởng lương hưu thì sẽ không được nhận trợ cấp thôi việc</p>	<p>Trước tiên, MN có lưu ý quan trọng về sự khác nhau giữa 2 quy định sau:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">NLD đủ điều kiện hưởng lương hưu</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Phải thỏa đồng thời 02 điều kiện là: + đủ tuổi nghỉ hưu VÀ + có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Căn cứ pháp lý: NLD đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 5 BHXH 2014 được sửa đổi, bổ sung bởi Điều 1 Khoản 1 Điều 219 BLLD 2020 NLD được hưởng lương hưu khi có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên và đủ tuổi theo quy định.</td> </tr> </table> <p>Theo đó:</p> <p>1/ Nếu NLD đủ điều kiện hưởng lương hưu thì sẽ không được nhận TC thôi việc như bạn Mai Lê dẫn chiếu theo Khoản 1 Điều 46 BLLD 2019, được hướng dẫn tại Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP là hoàn toàn đúng. <i>"NSDLĐ có trách nhiệm chi trả TC thôi việc cho NLD đủ điều kiện hưởng TC thôi việc, TRỪ các trường hợp sau: [...] NLD đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 BLLD 2019 và pháp luật về BHXH;..."</i></p> <p>2/ Tuy nhiên trong email trước MN đã đi theo hướng tư vấn theo câu hỏi của bạn Trúc là "TC thôi việc sau khi chấm dứt HDLĐ với NLD đủ tuổi nghỉ hưu". Với thông tin là NLD này có khoảng thời gian làm việc trước năm 2009 (không tham gia BH thất nghiệp) nhưng MN đã không hỏi rõ thêm là nếu tính đến thời điểm năm 2023 khi chấm dứt HDLĐ không xác định thời hạn thì NLD này đã đóng đủ 20 năm BHXH hay chưa?</p> <p>Do số suất không hỏi rõ thêm thông tin nên MN chỉ đi theo hướng tư vấn NLD này "đủ tuổi nghỉ hưu" mà thôi (mà không theo hướng NLD đủ điều kiện hưởng lương hưu), nên theo quan điểm suy luận cá nhân của MN thì với NLD này chỉ "đủ tuổi nghỉ hưu" thì NSDLĐ vẫn có thể trả TC thôi việc được cho giai đoạn HDLĐ không xác định thời hạn vì MN vẫn đang theo Khoản 3 Điều 8 của ND 145/2020/NĐ-CP theo hướng "có lợi hơn cho NLD" (không thấy pháp luật lao động có quy định bắt buộc phải trả hoặc cầm) là khoảng thời gian nào mà NSDLĐ đã trả TC thôi việc rồi thì sẽ không tính vào các khoản thời gian tính TC thôi việc tiếp theo (nếu có).</p>	NLD đủ điều kiện hưởng lương hưu	Phải thỏa đồng thời 02 điều kiện là: + đủ tuổi nghỉ hưu VÀ + có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên.	Căn cứ pháp lý: NLD đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 5 BHXH 2014 được sửa đổi, bổ sung bởi Điều 1 Khoản 1 Điều 219 BLLD 2020 NLD được hưởng lương hưu khi có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên và đủ tuổi theo quy định.		
NLD đủ điều kiện hưởng lương hưu										
Phải thỏa đồng thời 02 điều kiện là: + đủ tuổi nghỉ hưu VÀ + có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên.										
Căn cứ pháp lý: NLD đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 5 BHXH 2014 được sửa đổi, bổ sung bởi Điều 1 Khoản 1 Điều 219 BLLD 2020 NLD được hưởng lương hưu khi có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên và đủ tuổi theo quy định.										
		Do Khanh Truc	01/11/2023	<p>Trúc xin trả lại vấn đề này tí xíu để hỏi thêm 2 câu hỏi nữa, xin chị Nguyệt và ban tư vấn cho ý kiến thêm:</p> <p>Người lao động mà Trúc đặt câu hỏi vừa rồi, là đã đủ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ điều kiện hưởng lương hưu vì chưa đóng đủ BHXH 20 năm. Vậy</p>	<p>Cám ơn bạn Trúc đã bổ sung thêm chi tiết "NLD NÀY ĐÃ ĐỦ TUỔI NGHỈ HƯU nhưng chưa đủ điều kiện hưởng lương hưu vì chưa đóng đủ BHXH 20 năm". Do đó, tiếp tục phần trình bày của MN trong email ngày 06/10/2023 thì NLD này sẽ theo các trình tự như sau:</p> <p>1/ Lúc này NLD đã trở thành NLD cao tuổi (theo Điều 148 BLLD 2019) và sau đó NLD vẫn tiếp tục làm việc cho Công ty thì hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần HDLĐ xác định thời hạn (theo Khoản 1 Điều 149 BLLD 2019).</p>		Minh Nguyệt			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>nếu doanh nghiệp tiếp tục ký hợp đồng từng năm với NLĐ ngay sau khi đã làm thủ tục nghỉ hưu thì:</p> <p>1/ Doanh nghiệp (và NLĐ) sẽ tiếp tục đóng BHXH, BH Y tế, BH thất nghiệp như bình thường => và sẽ đóng đến khi nào BHXH đủ 20 năm thì ngưng đóng hay cứ đóng càng lâu càng tốt a?(max 30 năm).</p> <p>2/ Ngay sau khi làm thủ tục nghỉ hưu, và công ty ký HDLĐ từng năm tiếp tục (không có thời gian ngưng), thì người lao động còn được tính thêm niên từ thời gian trước khi nghỉ hưu hay thậm chí được tính lại từ ngày ký HDLĐ từng năm mới này a?</p>	<p>2/ Do NLĐ chưa đóng đủ 20 năm BHXH nên NSDLĐ và NLĐ sẽ tiếp tục đóng BHXH, BH Y tế, BH thất nghiệp như bình thường và đóng đến khi nào NLĐ đóng đủ BHXH 20 năm thì ngưng đóng vì lúc này NLĐ đã đủ điều kiện hưởng lương hưu nên sẽ làm thủ tục để hưởng lương hưu hàng tháng.</p> <p>3/ Khi NLĐ “đủ điều kiện hưởng lương hưu” và được hưởng lương hưu hàng tháng mà vẫn tiếp tục làm việc cho NSDLĐ theo chế độ HDLĐ thì NLĐ này sẽ “không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, BH y tế, BH thất nghiệp” nêu theo quy định tại Khoản 9 Điều 123 Luật BHXH 2014 và Khoản 3 Điều 168 BLLĐ 2019:</p> <p>* [Luật BHXH 2014] Khoản 9 Điều 123. Quy định chuyển tiếp 9. Người hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội, trợ cấp hằng tháng mà đang giao kết HDLĐ thì không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.</p> <p>* [BLLĐ 2019] Khoản 3 Điều 168. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp 3. Đối với NLĐ không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, BH y tế, BH thất nghiệp thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho NLĐ tương đương với mức NSDLĐ đóng BHXH bắt buộc, BH y tế, BH thất nghiệp cho NLĐ theo quy định của pháp luật về BHXH, BH y tế, BH thất nghiệp.</p> <p>Lúc này NSDLĐ sẽ có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho NLĐ tương đương với mức NSDLĐ đóng BHXH bắt buộc, BH y tế, BH thất nghiệp cho NLĐ theo quy định hiện hành. Do đó NLĐ này hàng tháng vừa được nhận lương hưu (do Cơ quan BHXH chi trả) và không phải đóng các khoản BH bắt buộc khi làm việc mà còn được Công ty chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền tương đương với mức NSDLĐ đóng các khoản BH bắt buộc theo quy định hiện hành là 20.5% (Bao gồm: 14% vào quỹ hưu trí từ tuất; 3% vào quỹ ốm đau thai sản; 0,5% vào quỹ BH tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; 3% vào quỹ BH y tế). <i>Lưu ý: NLĐ hưởng lương hưu không thuộc đối tượng đóng BH thất nghiệp theo quy định của Luật Việc làm 2013 tại Khoản 1 Điều 49. Điều kiện hưởng.</i></p> <p>4/ Về việc tính thêm niêm: Đến nay, MN không tìm thấy quy định của pháp luật lao động về số năm thâm niêm của NLĐ ngoài quy định tại Điều 114 BLLĐ 2019 về tính số ngày nghỉ hàng năm tăng thêm theo thâm niêm làm việc.</p> <p>[BLLĐ 2019] Điều 114. Ngày nghỉ hàng năm tăng thêm theo thâm niêm làm việc Cứ DÙ 05 năm làm việc cho một NSDLĐ thì số ngày nghỉ hàng năm của NLĐ theo quy định tại khoản 1 Điều 113 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày.</p> <p>Ngoài ra trong thực tiễn làm việc thì MN thấy số năm thâm niêm của NLĐ có ý nghĩa trong lĩnh vực phúc lợi (benefit) thể hiện qua hình thức phần thưởng hoặc</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>phụ cấp cho NLĐ làm việc lâu năm mang tên “Long Service Awards” và NLĐ thường được tuyên dương vào các lần Year-End Party của Công ty (VD như làm việc 5 năm, 10 năm, 15 năm...), xem như là một khích lệ tinh thần và tấm gương cho toàn thể NLĐ trong Cty.</p> <p>Câu hỏi tại Mục (4) về việc tính thâm niên này của ban Trúc “khá khó” do MN chưa có cơ sở pháp lý vững chắc để tư vấn chính xác hơn vì NLĐ này dù điều kiện hưởng lương hưu nhưng vẫn tiếp tục làm việc (không có thời gian ngưng việc) nên MN mong các ACE Luật sư và ACE HR có ý kiến giúp xem cách nào là hợp lý nhất là sê tính thâm niên thời gian trước khi nghỉ hưu hay thâm niên được tính lại từ ngày ký HDLĐ của từng năm mới?</p>		
142	* Câu 142. CÁCH TÍNH THỜI GIAN LÀM VIỆC HƯỚNG TRỢ CẤP THỜI VIỆC	Nguyen Thi Ha	02/10/ 2023	<p>Em có thắc mắc liên quan đến cách tính Thời gian làm việc hưởng trợ cấp thôi việc, nhờ m.ng tư vấn như sau:</p> <p>Ví dụ: NV vào từ 1/2/2021 nghỉ việc ngày 31/12/2023, nghỉ thai sản 6 tháng (từ 1/3/2023 đến hết 31/8/2023). Còn lại Tham gia BH thất nghiệp từ Tháng 1/2021 đến hết tháng 2/2023, và từ tháng 9/2023 đến hết tháng 12/2023.Vậy thời gian tính hưởng trợ cấp thôi việc của nhân viên này tính theo 2 cách sau thì cách nào đúng a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. = đúng 6 tháng nghỉ thai sản (chưa tham gia BHTN) => Làm tròn về 0.5 năm 2. = [Tổng thời gian làm việc (ngày nghỉ c.ty – ngày vào c.ty) – Thời gian đã tham gia BHTN] = 184 ngày (chính là quãng thời gian nghỉ TS), sau đó chia cho 365 = 0.504 năm => Làm tròn thành 1 năm <p>Cách 1 là cách mà e tìm hiểu trên mạng thi thấy m.ng hay dùng, và nó cũng đi theo quy định làm tròn trong luật quy định (là từ 6 tháng trở xuống tính là 0.5 năm)</p> <p>Cách 2 là cách tính đúng theo Tổng số ngày làm việc hưởng trợ cấp thôi việc quy ra số năm, nhưng cách tính này ko hề có làm tròn theo tháng như trong luật ghi ở trên.</p> <p>2 cách tính này cho 2 kết quả khác nhau, nên e cứ thắc mắc, mong nhận đc sự tư vấn của m.ng.</p>	<p>Với câu hỏi của bạn Hà về “Cách tính thời gian làm việc hưởng Trợ cấp thôi việc” đặc biệt cho thời gian nghỉ thai sản thì MN có các ý kiến chia sẻ như sau:</p> <p>A/ Căn cứ pháp lý (MN viết tắt BLLD, NSDLĐ, NLĐ...)</p> <p>1/ Khoản 2 Điều 46 của BLLĐ 2019</p> <p>“Điều 46. Trợ cấp thôi việc</p> <p>2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia BH thất nghiệp theo quy định của pháp luật về BH thất nghiệp và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.”</p> <p>2/ Điểm a, Điểm c Khoản 3 Điều 8 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP</p> <p>“Điều 8. Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm</p> <p>3. Thời gian làm việc để tính TC thôi việc, TC mất việc làm là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia BH thất nghiệp theo quy định của pháp luật về BH thất nghiệp và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, trong đó:</p> <p>a) Tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ bao gồm: thời gian NLĐ đã trực tiếp làm việc; thời gian thử việc; thời gian được NSDLĐ cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau, thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ việc để điều trị, phục hồi chức năng lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà được NSDLĐ trả lương theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; thời gian nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật mà được NSDLĐ trả lương; thời gian ngừng việc không do lỗi của NLĐ; thời gian nghỉ hàng tuần theo Điều 111, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo Điều 112, Điều 113, Điều 114, khoản 1 Điều 115; thời gian thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện NLĐ theo quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 176 và thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo Điều 128 của Bộ luật Lao động.</p> <p>c) Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của NLĐ được tính theo năm (đủ 12 tháng); trường hợp có tháng lẻ ít hơn hoặc bằng 06 tháng được tính bằng 1/2 năm, trên 06 tháng được tính bằng 01 năm làm việc.”</p> <p>3/ Khoản 1.6 Điều 42 của Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017</p> <p>“Điều 42. Quản lý đối tượng</p> <p>1.6. NLĐ nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì đơn vị và NLĐ không phải đóng BHXH, BH thất nghiệp, BHTNLĐ, BNN, thời</p>	Minh Nguyệt	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>gian này được tính là thời gian đóng BHXH, không được tính là thời gian đóng BH thất nghiệp và được cơ quan BHXH đóng BHYT cho NLĐ.”</p> <p>B/ Áp dụng tính TC thôi việc vào trường hợp của Công ty bạn Hà</p> <p>Theo thông tin thời gian cụ thể mà bạn Hà cung cấp trong trường hợp này chỉ có thời gian nghỉ thai sản 06 tháng là không đóng BH thất nghiệp nên dựa vào các căn cứ pháp lý trình bày tại Mục A và kinh nghiệm thực tiễn HR thì MN chọn Cách 1 là chính xác nhất (đúng 06 tháng nghỉ thai sản chưa tham gia BHTN => làm tròn về 1/2 năm) với các lý do như sau:</p> <p>1/ Thời gian nghỉ thai sản 06 tháng thi NSDLĐ và NLĐ không phải đóng BH thất nghiệp, thời gian này không được tính là thời gian đóng BH thất nghiệp nhưng vẫn được xem là thời gian làm việc thực tế của NLĐ để tính trợ cấp thôi việc (được xác định cụ thể tại Điều 3 Khoản 3 Điều 8 Nghị định 145/2020).</p> <p>2/ Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc được tính theo năm (đủ 12 tháng) chứ không tính theo số ngày vì sẽ có năm có 365 ngày của năm thường hoặc 366 ngày của năm nhuận.</p> <p>3/ Cách tính tháng lẻ được tính làm tròn theo số tháng chứ không tính theo số ngày của tháng vì sẽ có tháng có 28 ngày, 30 ngày, 31 ngày.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nếu số tháng lẻ ít hơn hoặc bằng 06 tháng (VD như 2 tháng, 5 tháng, 6 tháng), được tính bằng 1/2 năm làm việc. - Nếu số tháng lẻ trên 06 tháng (VD như 8 tháng, 11 tháng) => được tính bằng 01 năm làm việc. <p>ð Lưu ý tại 2/ và 3/: quy tắc làm tròn theo tháng chứ không theo ngày.</p> <p>Kết luận: trong trường hợp này thì NLĐ có thời gian nghỉ thai sản 06 tháng không đóng BH thất nghiệp nên thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là 06 tháng được tính bằng 1/2 năm làm việc để được chi trả trợ cấp thôi việc.</p>		
	Nguyen Thi Ha			<p>Em muốn xin được xác nhận lại: Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc làm tròn theo tháng, ko làm tròn theo ngày.</p> <p>Vậy vẫn là VÍ DỤ bên dưới, nhưng thay đổi ngày vào công ty là 20/1/2021, vày nghỉ công ty là 10/01/2024, thi quãng thời gian từ 20/1/2021 đến hết 31/1/2021 và từ 1/1/2024 đến 10/1/2024 là thời gian KHÔNG dc tham gia BHXH, KHÔNG tham gia BHTN.</p> <p>Thì lúc này, thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, vẫn chỉ là 6 tháng thai sản thôi, chứ ko bao gồm những ngày lẻ bên trên đúng không a?</p>	<p>1/ Dựa trên các căn cứ pháp lý mà MN hiểu thi Thời gian làm việc để tính TC thôi việc được tính theo đơn vị tháng chứ không tính theo đơn vị ngày, và HR hay quen miệng nói là “làm tròn theo tháng” khi tính số tháng lẻ để tính TC thôi việc.</p> <p>2/ Đồng thời MN rất cảm ơn email của bạn Thanh Hằng (ngày 02/10/2023 dưới đây) có chụp một đoạn Công văn của Cơ quan Nhà nước trả lời cho Doanh nghiệp, nếu bạn Thanh Hằng có biết số Công văn cụ thể thì giúp cung cấp cho ACE VNHR tham khảo nhé.</p> <p>Trong Công văn đã dẫn chiếu quy định tại Điều 3 Khoản 3 Điều 8 của Nghị định 145/2020 như sau: “<i>Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của người lao động được tính theo năm (đủ 12 tháng); trường hợp có tháng lẻ ít hơn hoặc bằng 06 tháng được tính bằng 1/2 năm, trên 06 tháng được tính bằng 01 năm làm việc. Pháp luật lao động không quy định về số ngày lẻ trong một tháng.</i>”</p> <p>Đặc biệt cụm từ ở đoạn cuối CV là “Pháp luật lao động không quy định về số ngày lẻ trong một tháng”, theo MN cụm từ này rất có giá trị vì phù hợp với cách</p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>hiểu của MN về cách tính tròn số tháng lẻ là theo đơn vị tháng chứ không theo đơn vị ngày. Điều này sẽ giúp giải thích vào ví dụ mới của bạn Hà dưới đây.</p> <p>3/ Công thức về Thời gian làm việc để tính TC thôi việc = [Tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ] TRÚ ĐI [Thời gian NLĐ đã tham gia BH thất nghiệp...]=> Mục đích chính là phải tính ra được Tổng thời gian không tham gia BH thất nghiệp.</p> <p>Theo ví dụ mới thì Tổng thời gian không tham gia BH thất nghiệp (a+b+c) là 06 tháng 22 ngày bao gồm:</p> <p>a/ Thời gian nghỉ thai sản: 06 tháng</p> <p>b/ Thời gian từ 20/1/2021 đến hết 31/1/2021: 12 ngày</p> <p>c/ Thời gian từ 01/1/2024 đến 10/1/2024 : 10 ngày</p> <p><i>[Ghi chú: vì là ví dụ để giải thích nên MN không đi sâu đến lý do tại sao hai khoảng thời gian b/ và c/ không tham gia BH thất nghiệp]</i></p> <p>Như vậy số tháng lẻ sẽ tính tròn là 06 tháng (thời gian nghỉ thai sản) chứ không tính 22 ngày lẻ này vào. Do đó thời gian làm việc để tính TC thôi việc vẫn chỉ là 6 tháng thai sản chứ không bao gồm 22 ngày lẻ trên.</p>		
		Nguyen Thị Ha	04/10/2023	Em đã nhận được sự tư vấn và thông tin hữu ích từ mọi người Nếu chị Hằng có tìm được số Công văn thì chia sẻ cùng mọi người nhé ạ.			
		Mai lê	05/10/2023	Em có 1 trường hợp như sau liên quan đến tính trợ cấp thôi việc: Ví dụ: NLĐ làm việc vào ngày 24/12/2008, có nghỉ thai sản 6 tháng từ 01/01/2020 - 30/06/2020. Vậy thời gian trợ cấp thôi việc được tính là 6 tháng 8 ngày (8 ngày lẻ trước năm 2009). Vậy trường hợp này, cách tính như cho 8 ngày lẻ này à? và cuối cùng thời gian hương trợ cấp thôi việc là bao nhiêu.	<p>1/ Các quy định về BH thất nghiệp bắt đầu có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2009, như vậy trường hợp của bạn sẽ có 08 ngày lẻ trước năm 2009 không tham gia BH thất nghiệp.</p> <p>2/ Hiện nay, Thời gian làm việc để tính TC thôi việc được quy định cụ thể nhất tại Điểm c Khoản 3 Điều 8 của ND 145/2020/NĐ-CP: “c) Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của NLĐ được tính theo năm (đủ 12 tháng); trường hợp có tháng lẻ ít hơn hoặc bằng 06 tháng được tính bằng 1/2 năm, trên 06 tháng được tính bằng 01 năm làm việc.”</p> <p>Và đến nay, MN cũng không tìm thấy quy định chính thức nào khác của Pháp luật lao động hướng dẫn thêm về cách tính số ngày lẻ trong tháng (nếu có), chỉ khi may mắn thông qua phần chụp một Công văn mà bạn Thanh Hằng ngày 02/10/2023 đã cung cấp. Theo đó thì cụm từ “Pháp luật lao động không quy định về số ngày lẻ trong một tháng” ở cuối Công văn rất có ý nghĩa để là cơ sở HR vẫn dụng khi tính toán nếu có các ngày lẻ, còn đơn vị tính chuẩn vẫn là theo đơn vị tháng.</p> <p>3/ Theo trường hợp của bạn Mai Lê thì Tổng thời gian không tham gia BH thất nghiệp là 06 tháng 08 ngày và MN vẫn theo quan điểm tính tròn số tháng lẻ là 06 tháng (thời gian nghỉ thai sản) chứ không tính 08 ngày lẻ này vào. Do đó Thời gian làm việc để tính TC thôi việc vẫn chỉ là 6 tháng thai sản.</p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời				
143	* Câu 143. XIN MẪU BIÊN BẢN THỎA THUẬN CHẤM DỨT HDLD	Huyền Hảo	23/04/2024	<p>Nhờ anh chị tư vấn giúp minh về mẫu biên bản thỏa thuận chấm dứt HDLD đối với người lao động. Công ty mình có cho người lao động nghỉ sai luật, giờ họ khiếu nại, công ty muốn hủy quyết định cho nghỉ việc và gửi thư mời NLĐ quay trở lại làm việc, đồng thời nếu người lao động không quay trở lại làm việc thì công ty muốn thỏa thuận hòa giải đền bù người lao động và chấm dứt HDLD.</p> <p>Vì vậy, mình muốn xin mẫu biên bản thỏa thuận chấm dứt HDLD, ngoài ra còn cần mẫu biên ghi liên quan đế kết thúc được hợp đồng lao động khi NLĐ đã đạt được thỏa thuận trong hòa bình, kính mong anh chị chia sẻ giúp.</p>	<p>Theo yêu cầu của bạn Hảo về “Mẫu biên bản thỏa thuận chấm dứt HDLD” thi MN có gợi ý cho bạn tham khảo một Mẫu Thỏa thuận chấm dứt HDLD (File đính kèm) – Đây là mẫu chung và ACE HR có thể tùy chỉnh nội dung cho phù hợp.</p> <p>Theo thông tin của bạn Hảo “Công ty có cho người lao động nghỉ sai luật” thi MN hiểu đồng nghĩa là Công ty đã “đơn phương chấm dứt HDLD trái pháp luật” nên nhân tình huống này MN cũng muốn chia sẻ các điểm sau mà người làm công tác nhân sự (HR) cần phải hết sức lưu ý nhằm để:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phòng tránh các rủi ro pháp lý tiềm ẩn cho doanh nghiệp của mình. - Có cơ sở pháp lý để HR đàm phán/ thương lượng với NLĐ trong trường hợp hai bên đi đến “thỏa thuận chấm dứt HDLD”. <p>(MN viết tắt BLLĐ, HDLD, NSDLĐ, NLĐ, BHXH...)</p> <p>1/ Rủi ro pháp lý khi Doanh nghiệp/ NSDLĐ đơn phương chấm dứt HDLD trái pháp luật</p> <p>HR cần có các lưu ý sau:</p> <p>* Rủi ro thứ nhất: Trường hợp “NLĐ bị đơn phương chấm dứt HDLD” thuộc trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà NLĐ có thể kiện thắng NSDLĐ ra Tòa án theo khoản 1.a Điều 188 của BLLĐ 2019.</p> <p><i>Điều 188. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động</i></p> <p><i>1. Tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, TRỪ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:</i></p> <p><i>a) Vô xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HDLD;”</i></p> <p>Do đó với tình huống Công ty bạn Hảo “cho người lao động nghỉ sai luật” cũng chính là trường hợp “NLĐ bị đơn phương chấm dứt HDLD trái pháp luật” và trong trường hợp này thì pháp luật lao động cho phép NLĐ có thể kiện thắng NSDLĐ ra Tòa án mà không cần phải qua thủ tục hòa giải.</p> <p>* Rủi ro thứ hai: Khi NLĐ kiện thắng NSDLĐ ra Tòa án và NSDLĐ thua kiện thì NSDLĐ phải có nghĩa vụ bồi thường cho NLĐ các khoản quy định tại Điều 41 BLLĐ 2019 như sau:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">[BLLĐ 2019] Điều 41. Nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HDLD trái pháp luật</td><td style="width: 50%; padding: 5px;">MN tóm tắt hậu quả pháp lý của NSDLĐ</td></tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <p><i>1. Phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo HDLD đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng BHXH, BHYT, BH thất nghiệp trong những ngày NLĐ không được làm việc và phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HDLD.</i></p> </td><td style="padding: 5px;"> <p><i>1. Phải nhận NLĐ trở lại làm việc</i> <i>+ trả tiền lương, BHXH, BHYT, BH thất nghiệp trong những ngày NLĐ không được làm việc</i> <i>+ phải trả thêm ít nhất 02 tháng tiền lương theo HDLD</i></p> </td></tr> </table>	[BLLĐ 2019] Điều 41. Nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HDLD trái pháp luật	MN tóm tắt hậu quả pháp lý của NSDLĐ	<p><i>1. Phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo HDLD đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng BHXH, BHYT, BH thất nghiệp trong những ngày NLĐ không được làm việc và phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HDLD.</i></p>	<p><i>1. Phải nhận NLĐ trở lại làm việc</i> <i>+ trả tiền lương, BHXH, BHYT, BH thất nghiệp trong những ngày NLĐ không được làm việc</i> <i>+ phải trả thêm ít nhất 02 tháng tiền lương theo HDLD</i></p>		Minh Nguyệt
[BLLĐ 2019] Điều 41. Nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HDLD trái pháp luật	MN tóm tắt hậu quả pháp lý của NSDLĐ										
<p><i>1. Phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo HDLD đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng BHXH, BHYT, BH thất nghiệp trong những ngày NLĐ không được làm việc và phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HDLD.</i></p>	<p><i>1. Phải nhận NLĐ trở lại làm việc</i> <i>+ trả tiền lương, BHXH, BHYT, BH thất nghiệp trong những ngày NLĐ không được làm việc</i> <i>+ phải trả thêm ít nhất 02 tháng tiền lương theo HDLD</i></p>										

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p><i>Sau khi được nhận lại làm việc, NLĐ hoàn trả cho NSDLĐ các khoản tiền TC thôi việc, TC mất việc làm nếu đã nhận của NSDLĐ.</i></p> <p><i>Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HDLĐ mà NLĐ vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung HDLĐ.</i></p> <p><i>Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HDLĐ trong những ngày không báo trước.</i></p> <p>2. Trường hợp NLĐ không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều này NSDLĐ phải trả TC thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này để chấm dứt HDLĐ.</p> <p>3. Trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý thì ngoài khoản tiền NSDLĐ phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và TC thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho NLĐ nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HDLĐ để chấm dứt HDLĐ.</p> <p>2/ Cơ sở pháp lý để NSDLĐ đàm phán/ thương lượng các khoản bồi thường/dền bù với NLĐ khi hai bên đi đến “thỏa thuận chấm dứt HDLĐ” Lý do mà MN trình bày Điều 41 như trên để ACE thấy rằng: - Đây là rủi ro pháp lý tiềm ẩn lớn nhất mà NSDLĐ phải “gánh chịu” với một khoản bồi thường không nhỏ cho NLĐ. - Các khoản bồi thường tại Điều 41 như là các “mốc cơ sở” tham khảo để giúp HR đàm phán/ thương lượng với NLĐ khi hai bên đi theo phương án “Thỏa thuận chấm dứt HDLĐ” (Khoản 3 Điều 34. Các trường hợp chấm dứt HDLĐ) nhằm tránh việc hai bên phải đối mặt nhau trước Toà án.</p> <p>Theo kinh nghiệm cá nhân của MN, khi hai bên đi theo hướng “Thỏa thuận chấm dứt HDLĐ” thì NLĐ biết rõ “điểm yếu” của Công ty là không đủ lý do chính</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>đáng để cho mình thôi việc đúng luật nên Công ty mới phải “thỏa thuận”. Vì vậy nếu NLĐ có kiến thức về pháp luật LD hoặc NLĐ có được Luật sư tư vấn cho mình thì trong trường hợp mà NLĐ không muốn quay trở lại làm việc (theo khoản 2 Điều 41) thì NLĐ thường yêu cầu Công ty có một khoản hỗ trợ thêm (mà bạn Hảo gọi là khoản hòa giải đền bù để chấm dứt HDLD) - cũng phải ít nhất từ 2 tháng lương trả lén - thì NLĐ mới chịu chấm dứt HDLD ngoài các khoản bắt buộc khác mà NSDLĐ đã phải trả cho NLĐ như tiền lương, ngày phép tồn, trợ cấp thôi việc...theo quy định.</p> <p>Nên MN rất mong là bạn Hảo sẽ thành công trong việc đàm phán/ thương lượng với NLĐ khi hai bên “thỏa thuận chấm dứt HDLD” một cách hòa bình trên tinh thần “Win-Win” giữa hai bên nhé.</p> <p>3/ Đính kèm mẫu “Thỏa thuận chấm dứt HDLD” tham khảo Theo MN thì mẫu “Thỏa thuận chấm dứt HDLD” này là khá đầy đủ cơ sở pháp lý. Bạn Hảo có thể bổ sung/ điều chỉnh thêm các khoản khác (nếu có) cho phù hợp với Công ty nên có thể không cần thêm các biểu mẫu khác.</p>		
	Huyền Hảo	24/04/2024		<p>Đây là một cty khách hàng của bên mình, trước đây mình cũng có giúp họ về hoạt động tuyển dụng, qua bên cty có đến nhà để đàm phán với người lao động thì NLĐ không đồng ý lời mời đi làm lại và muốn cty bồi thường 200 triệu (trường hợp này công ty có tính tất cả các loại bồi thường trên thi khoảng 80 triệu).</p> <p>Vậy cho mình hỏi, trường hợp công ty không muốn bồi thường 200 triệu nhưng nếu không đạt được thỏa thuận NLĐ tiếp tục kiện thì cơ quan nhà nước có vào kiểm tra việc thi quy định pháp luật lao động tại công ty hay không (vì công ty cũng chưa tuân thủ pháp luật ở một số khía cạnh như bhxh, làm thêm giờ, trả lương ngày lễ, Tết)... Xin chỉ có kinh nghiệm thì giải thích thêm giúp mình chỗ này ạ.</p>	<p>Với các thông tin mới mà bạn Hảo cung cấp thêm “NLĐ không đồng ý lời mời đi làm lại và muốn cty bồi thường 200 triệu (trường hợp này công ty có tính tất cả các loại bồi thường trên thi khoảng 80 triệu).”</p> <p>Theo MN thì Công ty cần cân nhắc theo 2 hướng:</p> <p>1/ Hướng thứ nhất - Công ty kiên nhẫn tiếp tục đàm phán/thương lượng với NLĐ Do NLĐ nắm được “diểm yếu” của NSDLĐ khi hai bên “thỏa thuận chấm dứt HDLD” nên thường sẽ yêu cầu khoản bồi thường khá cao. Tuy nhiên trong trường hợp này NLĐ đã yêu cầu khoản bồi thường hơn rất nhiều so với mức mà phía Công ty dự kiến (200 triệu so với 80 triệu) thì cũng khá khó cho phía bên Công ty có thể chấp nhận. Nên trước mắt Công ty nên cố gắng tiếp tục thương lượng hơn nữa với NLĐ. Việc này phụ thuộc rất nhiều vào kỹ năng “đàm phán/thương lượng” của HR cùng với Luật sư nội bộ của Công ty (nếu có) để đạt mức bồi thường mà phía Công ty có thể chấp nhận.</p> <p>2/ Hướng thứ hai - Trường hợp NLĐ khởi kiện Công ty ra Toà án Với câu hỏi của bạn Hảo “trường hợp công ty không muốn bồi thường 200 triệu nhưng nếu không đạt được thỏa thuận NLĐ tiếp tục kiện thì cơ quan nhà nước có vào kiểm tra việc thi quy định pháp luật lao động tại công ty hay không (vì công ty cũng chưa tuân thủ pháp luật ở một số khía cạnh như bhxh, làm thêm giờ, trả lương ngày lễ, Tết)” MN xin chia sẻ các điểm mà HR cần lưu ý cho tình huống này như sau:</p> <p>* Lưu ý thứ nhất: Khi NLĐ kiện thẳng NSDLĐ ra Tòa án thì đây là “Tranh chấp lao động cá nhân” giữa NLĐ và NSDLĐ và các thủ tục sẽ theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 (được sửa đổi, bổ sung năm 2021) và theo MN hiểu “Cơ quan chức năng nhà nước” giải quyết Tranh chấp lao động trong giai đoạn này sẽ là Tòa án.</p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>* Lưu ý thứ hai - quan trọng: Theo quy định tại khoản 1.b Điều 91 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 thì khi “đương sự” là NLĐ khởi kiện NSDLĐ trong trường hợp “NLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ” thì nghĩa vụ chứng minh với Toà án sẽ thuộc về NSDLĐ.</p> <p>[BL Tố tụng Dân sự 2015] Điều 91. Nghĩa vụ chứng minh</p> <p>“1. Dương sự có yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình phải thu thập, cung cấp, giao nộp cho Tòa án tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu đó là có căn cứ và hợp pháp, TRỪ các trường hợp sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) [MN không dẫn chiếu vì không liên quan] b) Dương sự là NLĐ trong vụ án lao động mà không cung cấp, giao nộp được cho Tòa án tài liệu, chứng cứ vì lý do tài liệu, chứng cứ đó đang do NSDLĐ quản lý, lưu giữ thì NSDLĐ có trách nhiệm cung cấp, giao nộp tài liệu, chứng cứ đó cho Tòa án. <p>NLĐ khởi kiện vụ án đơn phương chấm dứt HĐLĐ thuộc trường hợp NSDLĐ không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động đối với NLĐ theo quy định của pháp luật về lao động thì nghĩa vụ chứng minh thuộc về NSDLĐ;</p> <p>c) Các trường hợp pháp luật có quy định khác về nghĩa vụ chứng minh.”</p> <p>Như vậy khi Tòa án thụ lý vụ án tranh chấp lao động này thì NLĐ không có nghĩa vụ chứng minh mà nghĩa vụ chứng minh sẽ thuộc về NSDLĐ, do đó Toà án có quyền yêu cầu phía NSDLĐ cung cấp các tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho việc “NLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ” trong phạm vi có liên quan đến tranh chấp theo đơn khởi kiện của NLĐ và bắt buộc NSDLĐ phải có nghĩa vụ cung cấp cho Toà án (ví dụ như HĐLĐ, các quy định của Công ty về quy chế lương thường, các khoản làm thêm giờ, trích đóng BHXH, v.v...). Vì vậy HR mình cần nên chuẩn bị trước đầy đủ các hồ sơ, tài liệu này.</p> <p>Ngoài ra, theo thông tin ““công ty cũng chưa tuân thủ pháp luật ở một số khía cạnh như bhxh, làm thêm giờ, trả lương ngày lễ, tết...” thì khả năng Công ty có thể gặp rủi ro pháp lý rất cao; nên trước mắt MN nghĩ là Công ty nên cố gắng thương lượng tiếp với NLĐ (theo hướng thứ nhất) để có được mức bồi thường hợp lý mà Công ty có thể chấp nhận hơn là đê hai bên phải đối mặt trước Toà án sẽ ánh hưởng đến uy tín của Công ty. Chúc Công ty bạn thành công.</p>		
144	<p>* Câu 144. TRÙ TIỀN ĐIỆN THOẠI VƯỢT MỨC VÀO LUƠNG</p>	Trang Nguyen	02/03/ 2024	<p>Hiện Cty em có Trợ cấp tiền điện thoại cho nhân viên kể từ thời điểm ký HĐLĐ, cty sẽ cấp sim điện thoại vật lý cho nhân viên và tùy chức vụ, bộ phận thì nhân viên sẽ được định mức tiền điện thoại sử dụng hàng tháng.</p> <p>Nếu nhân viên xài vượt định mức đó sẽ trừ phần tiền vượt vào lương tháng sau. Cty em có cho nhân viên ký Thỏa thuận về việc trừ tiền điện thoại xài lố đó.</p>	<p>A/Căn cứ pháp lý về Khấu trừ tiền lương của NLĐ</p> <p>1/ Theo Điều 102 BLLĐ 2019 về Khấu trừ tiền lương được quy định như sau: “Điều 102. Khấu trừ tiền lương</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NSDLĐ chỉ được khấu trừ tiền lương của NLĐ để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của NSDLĐ theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật này. 2. NLĐ có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình. 3. Mức khấu trừ tiền lương hàng tháng không được quá 30% tiền lương thực trả hàng tháng của NLĐ sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân.” 		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Cho em hỏi việc cty em trừ tiền điện thoại xài lồ vào lương và cho nhân viên ký thỏa thuận thì có đúng luật không a?</p>	<p>[MN ghi chú: Điều 129. Bồi thường thiệt hại]</p> <p>2/ Khi NSDLĐ vi phạm quy định về Khấu trừ tiền lương thì sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động theo khoản 2 Điều 16 của Nghị định 12/2022/NĐ-CP như sau:</p> <p><i>“Điều 16. Ví phạm quy định về tiền lương</i></p> <p>2. Phạt tiền đối với NSDLĐ có một trong các hành vi: Trả lương không đúng hạn; không trả hoặc trả không đủ tiền lương cho NLĐ theo thỏa thuận trong HDLĐ; không trả hoặc trả không đủ tiền lương cho NLĐ làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, công việc đòi hỏi đã qua đào tạo, học nghề theo quy định của pháp luật; trả lương thấp hơn mức quy định tại thang lương, bảng lương đã gửi cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện; không trả hoặc trả không đủ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc ban đêm, tiền lương ngừng việc cho NLĐ theo quy định của pháp luật; khấu trừ tiền lương của NLĐ không đúng quy định của pháp luật; trả lương không đúng quy định cho NLĐ khi tạm thời chuyển NLĐ sang làm công việc khác so với HDLĐ, trong thời gian tạm đình chỉ công việc, trong thời gian đình công, những ngày NLĐ chưa nghỉ hàng năm theo một trong các mức sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 NLĐ; b) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 NLĐ; c) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người đến 100 NLĐ; d) Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 NLĐ; d) Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng với vi phạm từ 301 NLĐ trở lên.” <p>Vì vậy, với thực tế hiện nay mà Công ty bạn Trang đang áp dụng “nếu nhân viên xài vượt định mức đó sẽ trừ phần tiền vượt vào lương tháng sau. Cty em có cho nhân viên ký Thỏa thuận về việc trừ tiền điện thoại xài lồ đó.” và dựa trên các căn cứ pháp lý mà MN trình bày trên thì việc Công ty khấu trừ phần tiền điện thoại vượt định mức cũng như yêu cầu NLĐ ký Thỏa thuận trừ phần tiền vượt vào lương là không phù hợp với quy định của Pháp luật lao động.</p> <p>B/ Áp dụng thực tiễn về Trợ cấp tiền điện thoại cho NLĐ</p> <p>Hiện nay hầu hết các Doanh nghiệp tương tự như Công ty bạn Trang đều áp dụng trợ cấp tiền điện thoại cho NLĐ sử dụng hàng tháng và có quy định về trợ cấp tiền điện thoại trong Quy chế chi tiêu nội bộ của Công ty. Theo đó:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mục đích của trợ cấp tiền điện thoại là để hỗ trợ nhu cầu công việc của NLĐ phục vụ cho Công ty. Mục đích này cũng ngầm định tất cả NLĐ buộc tự giác phải biết là trợ cấp tiền điện thoại không phục vụ cho “nhu cầu cá nhân của NLĐ” như NLĐ không được dùng trợ cấp điện thoại Công ty để sử dụng cho nhu cầu cá nhân, riêng tư của mình không liên quan đến công việc Công ty. - Định mức tiền điện thoại sẽ khác nhau tùy theo nhu cầu sử dụng của từng chức danh/ bộ phận. Ví dụ định mức tiền điện thoại hàng tháng của nhân viên bộ phận Kinh doanh thường cao hơn nhân viên bộ phận Hành chính chẳng hạn. 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>- Theo thực tiễn mà MN biết thì các Công ty thường sẽ dựa trên lịch sử định mức tiền điện thoại qua nhiều năm, tình hình thị trường, ...để điều chỉnh định mức tiền điện thoại thực tế cho phù hợp với tình hình SXKD của Công ty (như không quá cao gây lãng phí chi phí cho Công ty hoặc không quá thấp gây khó khăn cho nhu cầu làm việc của nhân viên).</p> <p>Vì vậy, trong tình huống của bạn Trang nêu ra thì MN có ý kiến sau:</p> <p>1/ Như MN đã trình bày trong Mục (A) thì Công ty không được khấu trừ phần tiền điện thoại vượt định mức cũng như yêu cầu NLĐ ký Thỏa thuận trừ tiền điện thoại xài lố vào lương vì trái với quy định của Pháp luật lao động. Điều này dễ dẫn đến các rủi ro pháp lý tiềm ẩn sau này như Công ty có thể bị xử phạt vi phạm hành chính và Thỏa thuận trừ tiền điện thoại xài lố sẽ bị xem là vô hiệu (kể cả khi NLĐ đồng ý ký Thỏa thuận) nên Công ty bạn Trang cần cẩn trọng.</p> <p>2/ Công ty nên thường xuyên theo dõi việc “xài lố” định mức tiền điện thoại là hay xảy ra cho bộ phận hay một vài cá nhân NLĐ riêng lẻ? tìm ra nguyên nhân để có hướng xử lý phù hợp như sau:</p> <p>a) <u>Nếu việc xài lố tiền điện thoại thường xuyên xảy ra trên một số đông nhân viên của một bộ phận trong Công ty:</u> Thì bộ phận đó cần xem xét tình hình thị trường, nhu cầu SXKD hiện tại của Công ty xem liệu định mức tiền điện thoại hiện nay đã hợp lý chưa? để đề xuất điều chỉnh tăng định mức tiền điện thoại cho phù hợp hơn. VD: đề xuất điều chỉnh định mức tiền điện thoại của nhân viên Kinh doanh từ 400.000 đồng/tháng lên 500.000 đồng/tháng.</p> <p>b) <u>Nếu việc xài lố tiền điện thoại chỉ xảy ra cho một vài cá nhân NLĐ riêng lẻ trong Công ty:</u> Do các Công ty mà MN đã làm qua thì rất may ít xảy ra tình trạng NLĐ “xài lố” tiền điện thoại vì NLĐ đều có ý thức tự giác nên không lạm dụng trợ cấp điện thoại cho mục đích cá nhân, vì vậy MN thực sự chưa có kinh nghiệm nhiều trong xử lý việc này.</p> <p>Theo MN nếu việc “xài lố” của nhân viên thường xuyên xảy ra với chênh lệch khá cao so với định mức thì Trường bộ phận của nhân viên đó nên phối hợp với phòng Nhân sự và Kế toán tìm hiểu nguyên nhân và yêu cầu nhân viên đó giải trình lý do tại sao hay “xài lố”?</p> <p>VD: một nhân viên Kế toán với định mức tiền điện thoại là 200.000 đồng/tháng mà gần như thường xuyên dùng đến gần 400.000 đồng/tháng chẳng hạn.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Nếu nhân viên đó giải trình được là chỉ phục vụ cho mục đích công việc thi Công ty nên xem xét điều chỉnh định mức mới phù hợp cho nhân viên này. o Nếu Công ty chứng minh được nhân viên sử dụng cho mục đích cá nhân (như kiểm tra chi tiết các số gọi trong Hóa đơn điện thoại là không phải của khách hàng, đối tác – Tuy nhiên MN không khuyến khích việc này vì mất rất nhiều thời gian cho bộ phận để kiểm tra) thì trưởng bộ phận nên nhắc nhở, warning và có thể xem đó là một phần đánh giá Performance định kỳ về hiệu suất làm việc của nhân viên đó, v.v... 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
145	* Câu 145. THOẢ THUẬN THÔI VIỆC CHO NGƯỜI NUỚC NGOÀI	Mai Nguyen	01/03/ 2024	<p>Nhân viên có HDLĐ đến tháng 5/2025, cuối tháng 12/2024 xin suspend 3 thang HDLĐ vì lý do gia đình. trong HDLĐ suspend có ghi là sau thời gian suspend, nếu cty ko sắp xếp được việc làm để nhân viên quay lại thì có thể suspend thêm hoặc kết thúc hợp đồng lao động. (2 bên đã ký), người này là người nước ngoài và có đóng đầy đủ các loại thuế ở VN và đã làm việc được hơn 6 tháng.</p> <p>trong trường hợp này nhân viên muốn suspend thêm nhưng cty thi muôn terminate.</p> <p>Theo HDLĐ với NV, cty thông báo 30 ngày và người lao động phải quay lại làm việc cho 30 ngày này và sẽ nhận lương cuối tháng trước khi nghỉ + ngay phép chưa xài, còn TCTV thì được trả 1/4 lương vì cty chua trả BHTN vao lương hàng tháng của nhân viên.</p> <p>Xin hỏi, xử lý như vậy là đúng luật và hợp lý đúng ko?</p>	<p>A/ Quy định về việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động</p> <p>Điều 30 BLLĐ 2019 quy định về tạm hoãn thực hiện HDLĐ:</p> <p>“Điều 30. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động</p> <p>1. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện HDLĐ bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) NLĐ thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ; b) NLĐ bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự; c) 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; d) Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 138 của Bộ luật này; d) 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; e) 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; g) 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; <p>h) Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.</p> <p>2. Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.”</p> <p>Theo đó:</p> <p>1/ Pháp luật lao động hoàn toàn cho phép Công ty/ NSDLĐ và Nhân viên là NLĐ nước ngoài này có thể thỏa thuận việc tạm hoãn HDLĐ theo quy định tại điểm h khoản 1 Điều 30 BLLĐ 2019 như trên. Thời gian tạm hoãn sẽ được nêu cụ thể trong thỏa thuận, ví dụ như 03 tháng.</p> <p>2/ Khi tình huống xảy ra là sau thời gian suspend mà “nhân viên muốn suspend thêm nhưng Công ty thi muôn terminate” thi theo cá nhân MN => phía Công ty/ NSDLĐ vẫn có thể terminate HDLĐ được vì trong Thỏa thuận mà hai bên đã ký có nêu là “sau thời gian suspend, nếu Cty không sắp xếp được việc làm để nhân viên quay lại thì có thể suspend thêm HOẶC kết thúc hợp đồng lao động”.</p> <p>Tuy nhiên, khi Công ty/ NSDLĐ muôn kết thúc HDLĐ với Nhân viên là NLĐ nước ngoài này thì điều kiện cần thiết là Công ty phải chứng minh thuyết phục và hợp lý là tại sao Công ty kết thúc HDLĐ mà không suspend HDLĐ thêm nữa.</p> <p>B/ Thanh toán các khoản khi chấm dứt hợp đồng lao động với NLĐ</p> <p>1/ Khi Công ty không suspend HDLĐ thêm mà muôn kết thúc HDLĐ trước hạn (vì thời hạn HDLĐ kết thúc là tháng 5/2025) thi Công ty và NLĐ cần thực hiện một “Thỏa thuận chấm dứt HDLĐ” theo quy định tại Điều 34.3 BLLĐ 2019 và thực hiện các nghĩa vụ chấm dứt HDLĐ theo quy định tại Điều 48 BLLĐ 2019.</p> <p>“Điều 34. Các trường hợp chấm dứt HDLĐ</p> <p>[...]</p> <p>3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt HDLĐ.”</p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>“Điều 48. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động</p> <p>1. Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt HDLĐ, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; b) NSDLĐ thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; c) 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; d) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm. <p>2. Tiền lương, BHXH, BH y tế, BH thất nghiệp, trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác của NLĐ theo thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động được ưu tiên thanh toán trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản.</p> <p>3. NSDLĐ có trách nhiệm sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng BHXH, BH thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu NSDLĐ đã giữ của NLĐ; b) Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ nếu NLĐ có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do NSDLĐ trả.” <p>2/ Theo đó, Công ty có nghĩa vụ thanh toán cho NLĐ nước ngoài này các khoản sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tiền lương tính đến ngày chấm dứt HDLĐ. b) Các ngày phép còn tồn tính đến ngày chấm dứt HDLĐ nếu chưa nghỉ theo Điều 113.3 BLLĐ 2019; <p>“Điều 113. Nghỉ hằng năm</p> <p>3. Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được NSDLĐ thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.”</p> <p>c) Lưu ý về Trợ cấp thôi việc: NSDLĐ sẽ trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ nếu NLĐ đủ điều kiện hưởng theo Điều 46.1 BLLĐ 2019 khi NLĐ đã làm việc thường xuyên cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên.</p> <p>“Điều 46. Trợ cấp thôi việc</p> <p>1. Khi HDLĐ chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật này thì NSDLĐ có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ 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 lương hưu theo quy định của pháp luật về BHXH và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.”</p> <p>Như vậy, nếu tại thời điểm hai bên thỏa thuận kết thúc HDLĐ mà NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng trở lên thì NSDLĐ sẽ không phải trả trợ cấp thôi việc (cho dù NLĐ hiện đã làm việc được hơn 6 tháng và Công ty chưa trả BH thất nghiệp trong lương hàng tháng của NLĐ này).</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời										
					d) Các khoản thưởng khác cho NLĐ (nếu có) theo quy chế của Công ty e) Các khoản hỗ trợ khác (nếu có) tên tinh thần Win-Win giữa hai bên khi chấm dứt HĐLĐ. VD như Công ty có thể hỗ trợ các thủ tục, chi phí trong việc giúp NLĐ nước ngoài này khi về nước chẳng hạn...												
146	* Câu 146. KÝ HỢP ĐỒNG THỦ VIỆC SAU KHI KẾT THÚC HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ	Uyen Nguyen	09/01/2024	Em có một thắc mắc cần giải đáp như sau: Công ty em muốn nhân viên mới ký hợp đồng thử việc (2 tháng) sau khi kết thúc hợp đồng đào tạo nghề (3 tháng), như vậy có trái quy định pháp luật hay không? Hoặc có những rủi ro nào nếu công ty làm theo cách trên?	<p>1/ Căn cứ pháp lý (MN viết tắt BLLĐ, NLĐ, NSDLĐ, HDLĐ, LD-TBXH...)</p> <p>Trước tiên, MN có bảng so sánh quy định về “Học nghề, tập nghề” của BLLĐ 2019 & BLLĐ 2012 như sau:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>BLLĐ 2019</th> <th>BLLĐ 2012</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ 1. Học nghề để làm việc cho NSDLĐ là việc NSDLĐ tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp 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. </td> <td> Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ BLLĐ 2012 không có quy định </td> </tr> <tr> <td> 2. Tập nghề để làm việc cho NSDLĐ là việc NSDLĐ tuyển người 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. </td> <td> BLLĐ 2012 không có quy định </td> </tr> <tr> <td> 3. NSDLĐ tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp; không được thu học phí; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp. </td> <td> 1. NSDLĐ tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình, thì không phải đăng ký hoạt động dạy nghề và không được thu học phí. Người học nghề, tập nghề trong trường hợp này phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, tập nghề. Người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ LD-TBXH ban hành phải từ đủ 18 tuổi trở lên, TRƯỜNG VỰC NGHỀ THUẬT, THỂ DỤC, THỂ THAO. </td> </tr> <tr> <td> 4. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách, thì được </td> <td> 2. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách, thì được </td> </tr> </tbody> </table>	BLLĐ 2019	BLLĐ 2012	Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ 1. Học nghề để làm việc cho NSDLĐ là việc NSDLĐ tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp 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.	Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ BLLĐ 2012 không có quy định	2. Tập nghề để làm việc cho NSDLĐ là việc NSDLĐ tuyển người 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.	BLLĐ 2012 không có quy định	3. NSDLĐ tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp; không được thu học phí; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.	1. NSDLĐ tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình, thì không phải đăng ký hoạt động dạy nghề và không được thu học phí. Người học nghề, tập nghề trong trường hợp này phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, tập nghề. Người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ LD-TBXH ban hành phải từ đủ 18 tuổi trở lên, TRƯỜNG VỰC NGHỀ THUẬT, THỂ DỤC, THỂ THAO.	4. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách, thì được	2. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách, thì được		Minh Nguyệt
BLLĐ 2019	BLLĐ 2012																
Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ 1. Học nghề để làm việc cho NSDLĐ là việc NSDLĐ tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp 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.	Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ BLLĐ 2012 không có quy định																
2. Tập nghề để làm việc cho NSDLĐ là việc NSDLĐ tuyển người 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.	BLLĐ 2012 không có quy định																
3. NSDLĐ tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp; không được thu học phí; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.	1. NSDLĐ tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình, thì không phải đăng ký hoạt động dạy nghề và không được thu học phí. Người học nghề, tập nghề trong trường hợp này phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, tập nghề. Người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ LD-TBXH ban hành phải từ đủ 18 tuổi trở lên, TRƯỜNG VỰC NGHỀ THUẬT, THỂ DỤC, THỂ THAO.																
4. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách, thì được	2. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách, thì được																

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>được NSDLĐ trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận.</p> <p>6. Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên PHẢI ký kết HDLD khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này.</p> <p>3. Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên PHẢI ký kết HDLD khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này.</p> <p>4. NSDLĐ có trách nhiệm tạo điều kiện để NLĐ tham gia đánh giá kỹ năng nghề để được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời						
					<p>Việc này sẽ dẫn đến rủi ro pháp lý cho Công ty sau này là Công ty có thể bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động..., được quy định tại Điều 14 của Nghị định 12/2022/NĐ-CP với lý do là không ký kết HDLĐ đối với người học nghề, người tập nghề khi hết thời hạn học nghề, tập nghề và đủ các điều kiện theo quy định của BLLĐ:</p> <p>Điều 14. Ví phạm quy định về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề</p> <p>1. Phạt tiền đối với NSDLĐ có một trong các hành vi: không đào tạo cho NLĐ trước khi chuyển NLĐ sang làm nghề khác cho mình; hợp đồng đào tạo nghề không có các nội dung chủ yếu theo quy định tại khoản 2 Điều 62 của BLLĐ; thu học phí của người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình; không ký hợp đồng đào tạo với người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình đối với trường hợp NSDLĐ không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp theo quy định tại khoản 3 Điều 61 của BLLĐ; không trả lương cho người học nghề, tập nghề trong thời gian họ học nghề, tập nghề mà trực tiếp hoặc tham gia lao động; không ký kết HDLĐ đối với người học nghề, người tập nghề khi hết thời hạn học nghề, tập nghề và đủ các điều kiện theo quy định của BLLĐ theo một trong các mức sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Từ 500.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 NLĐ; b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 NLĐ; c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 NLĐ; d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 NLĐ; d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 NLĐ trở lên. <p>Vì vậy MN mong là Công ty bạn sẽ thực hiện việc giao kết HDLĐ với người nhân viên tập nghề này sau 03 tháng theo đúng tinh thần của Pháp luật lao động là “học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ”.</p>								
147	* Câu 147. THỜI GIAN THỦ VIỆC 180 NGÀY	Huong Le	21/11/2023	<p>Anh chị vui lòng chia sẻ giúp thời gian thử việc 180 ngày theo Điều 25 của Bộ luật lao động và áp dụng cho đối tượng theo khoản 24 Điều 4 Luật Doanh nghiệp 2020 quy định về khái niệm người quản lý doanh nghiệp như sau:</p> <p><i>Người quản lý doanh nghiệp là người quản lý doanh nghiệp tư nhân và người quản lý công ty, 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 cá nhân giữ</i></p>	<p>A/Căn cứ pháp lý: (MN viết tắt BLLĐ, NLĐ, NSDLĐ, HDLĐ...)</p> <p>1/ Trước tiên, MN có bảng so sánh về quy định thử việc tại BLLĐ 2019 và BLLĐ 2012 như sau:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>BLLĐ 2019</th> <th>BLLĐ 2012</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Điều 25. Thời gian thử việc</td> <td>Điều 27. Thời gian thử việc</td> </tr> <tr> <td>Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:</td> <td>Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:</td> </tr> </tbody> </table>	BLLĐ 2019	BLLĐ 2012	Điều 25. Thời gian thử việc	Điều 27. Thời gian thử việc	Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:	Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:		
BLLĐ 2019	BLLĐ 2012												
Điều 25. Thời gian thử việc	Điều 27. Thời gian thử việc												
Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:	Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:												

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời		Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>chức danh quản lý khác theo quy định tại Điều lệ công ty.</p> <p>Nếu cty tuyển vị trí Giám Đốc Tài Chính hoặc Trưởng Phòng Tài Chính thì có áp dụng thử việc 180 ngày đúng luật ko ạ?</p>	<p>1. Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;</p> <p>2. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;</p> <p>3. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;</p> <p>4. Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.</p>	<p>1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;</p> <p>2. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;</p> <p>3. Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.</p>		

Theo đó, BLLĐ 2019 có một bổ sung mới về thời gian thử việc không quá 180 ngày đối với “người quản lý doanh nghiệp”. Theo MN thì bổ sung mới này rất quan trọng và có ý nghĩa vì trong thực tiễn có các chức danh quản lý, điều hành rất cần thời gian thử việc hợp lý mà BLLĐ 2012 trước đây chỉ quy định thời gian thử việc cao nhất không quá 60 ngày là quá ngắn nên không thể đánh giá năng lực các ứng viên cấp cao một cách đầy đủ và chính xác.

2/ Ngoài ra khái niệm về “người quản lý doanh nghiệp” được quy định tại Khoản 24 Điều 4 Luật Doanh nghiệp 2020 như sau:

/Luật Doanh nghiệp 2020/ Điều 4. Giải thích từ ngữ

“24. Người quản lý doanh nghiệp là người quản lý doanh nghiệp tư nhân và người quản lý công ty, 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 cá nhân giữ **chức danh quản lý khác theo quy định tại Điều lệ công ty**.”

Theo đó “người quản lý doanh nghiệp” được trình bày dưới dạng liệt kê, bao gồm:

Loại hình doanh nghiệp	Người quản lý doanh nghiệp
Doanh nghiệp tư nhân	Chủ doanh nghiệp tư nhân
Công ty hợp danh	Thành viên hợp danh
Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên	Chủ tịch công ty
Công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên	- Chủ tịch Hội đồng thành viên - Thành viên Hội đồng thành viên
Công ty cổ phần	- Chủ tịch Hội đồng quản trị

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>- Thành viên Hội đồng quản trị</p> <p><u>Lưu ý:</u> Người quản lý doanh nghiệp có thể là các chức danh được quy định tại Điều lệ công ty như:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Giám đốc hoặc Tổng giám đốc, và - Cá nhân giữ chức danh quản lý khác <p>[MN hiểu: “Cá nhân giữ chức danh quản lý khác” ví dụ như các Trưởng phòng/ban chuyên môn]</p> <p>B/ Câu hỏi: Nếu cty tuyển vị trí Giám Đốc Tài Chính hoặc Trưởng Phòng Tài Chính thì có áp dụng thử việc 180 ngày đúng luật ko?</p> <p>Với câu hỏi của bạn Hương Lê và theo các căn cứ pháp lý mà MN trình bày ở trên thì MN hiểu như sau:</p> <p>1/ Nếu Điều lệ công ty của bạn Hương Lê có quy định cụ thể chức danh Giám Đốc Tài Chính hoặc Trưởng Phòng Tài Chính là “người quản lý doanh nghiệp” thì các cá nhân nắm giữ chức danh này sẽ áp dụng thời gian thử việc là không quá 180 ngày (theo khoản 1 Điều 25 BLLĐ 2019).</p> <p>2/ Nếu Điều lệ công ty của bạn Hương Lê không quy định chức danh Giám Đốc Tài Chính hoặc Trưởng Phòng Tài Chính là “người quản lý doanh nghiệp” thì các cá nhân nắm giữ chức danh này sẽ áp dụng thời gian thử việc là không quá 60 ngày (theo khoản 2 Điều 25 BLLĐ 2019).</p> <p>Theo MN thì việc quy định các “chức danh quản lý khác” nào được xem là “người quản lý doanh nghiệp” trong Điều lệ Công ty sẽ tùy thuộc vào quy định của từng doanh nghiệp để áp dụng thời gian thử việc cho phù hợp.</p> <p>Ngoài ra, MN thấy việc quy định cụ thể các chức danh là “người quản lý doanh nghiệp” không chỉ có ý nghĩa trong việc áp dụng thời gian thử việc trong tuyển dụng mà còn có ý nghĩa trong việc áp dụng đồng bộ thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo đúng quy định của Pháp luật lao động hiện hành.</p> <p>Điều này được quy định tại Điều 7 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP như sau:</p> <p>Điều 7. Thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù</p> <p>Ngành, nghề, công việc đặc thù và thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ quy định tại điểm d khoản 1 Điều 35 và điểm d khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động như sau:</p> <p>1. Ngành, nghề, công việc đặc thù gồm:</p> <p>a) Thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay;</p> <p>b) Người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp; Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;</p> <p>c) Thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc trên tàu biển nước ngoài;</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>d) Trường hợp khác do pháp luật quy định.</p> <p>2. Khi NLD làm ngành, nghề, công việc quy định tại khoản 1 Điều này đơn phương chấm dứt HDLĐ hoặc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HDLĐ đối với những NLD này thì thời hạn báo trước như sau:</p> <p>a) Ít nhất 120 ngày đối với HDLĐ không xác định thời hạn hoặc HDLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên;</p> <p>b) Ít nhất bằng một phần tư thời hạn của HDLĐ đối với HDLĐ có thời hạn dưới 12 tháng.</p>		
148	* Câu 148. THỜI GIAN THỦ VIỆC 180 NGÀY	Trần Thị Phuong Thanh	07/11/ 2023	<p>Liên quan đến lần sóng cắt giảm nhân sự trên thị trường lao động hiện nay, em đang tìm hiểu về việc các doanh nghiệp cho thôi việc nhiều người lao động với lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ - cụ thể là thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Sau khi tìm hiểu em có 1 vài thắc mắc, mong các Anh/Chị giải đáp giúp em:</p> <ol style="list-style-type: none"> Trong trường hợp phải cho thôi việc người lao động, khi xây dựng phương án sử dụng lao động có cần phải được sự phê duyệt từ Sở lao động rồi mới được tiến hành hay không? Hay chỉ cần thông báo trước khi thực hiện 30 ngày cho UBND cấp tỉnh và cho người lao động? Ngoài việc thông báo cho UBND cấp tỉnh về phương án sử dụng lao động, doanh nghiệp có cần thực hiện thủ tục nào để chứng minh việc thay đổi cơ cấu tổ chức? Đối với việc Thông báo thôi việc đến người lao động: Chỉ cần thông báo trước 30 ngày về phương án sử dụng lao động để thực hiện, hay phải thực hiện theo quy định thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động (Ví dụ: HD xác định thời hạn là 30 ngày, không xác định thời hạn là 45 ngày....) Các lỗi sai nào Doanh nghiệp hay gặp phải khi áp dụng cho thôi việc người lao động vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức này. 	<p>Do cùng đề tài “cắt giảm lao động” nên bạn Phương Thanh có thể tham khảo thêm câu “Quyền lợi của người lao động khi Công ty cắt giảm nhân sự” mà MN trả lời hôm nay cho bạn Thuy Nguyen luôn nhé.</p> <p>Trường hợp cắt giảm lao động mà bạn Phương Thanh nêu ra với lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ - cụ thể là thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động được quy định tại Điều 42 BLLĐ 2019 (Điều 42. Nghĩa vụ của NSDLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế). MN có các ý kiến cho các câu hỏi của bạn như sau: (MN viết tắt BLLĐ, NLD, NSDLĐ, UBND...)</p> <p>CÂU 1: Trong trường hợp phải cho thôi việc NLD, khi xây dựng phương án sử dụng lao động có cần phải được sự phê duyệt từ Sở lao động rồi mới được tiến hành hay không? Hay chỉ cần thông báo trước khi thực hiện 30 ngày cho UBND cấp tỉnh và cho NLD?</p> <p>MN có tìm thấy “Quyết định 1161/QĐ-UBND ngày 31/3/2023 về việc ủy quyền cho các sở, ngành, Ủy ban nhân dân các quận - huyện thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn của Ủy ban nhân dân thành phố” (File đính kèm) phù hợp với câu hỏi của bạn.</p> <p>Theo đó thì UBND Thành phố (là UBND cấp tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương) có thể ủy quyền cho các Cơ quan nhà nước thuộc nhiều lĩnh vực chuyên môn để thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn của UBND Thành phố. Cụ thể trong lĩnh vực lao động thì việc ủy quyền được quy định cụ thể tại Khoản 5 và Khoản 6 Điều 3 của Quyết định 1161/QĐ-UBND như sau:</p> <p>“Điều 3. Nội dung ủy quyền trên lĩnh vực văn hóa - xã hội <i>Ủy quyền cho các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố, Ban Quản lý các khu chế xuất và công nghiệp Thành phố, Ủy ban nhân dân các quận - huyện thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn của Ủy ban nhân dân Thành phố trên lĩnh vực văn hóa - xã hội:</i> <i>[...]</i></p> <p>5. Ủy quyền Sở Lao động - Thương binh và Xã hội <i>Tiếp nhận thông báo cho thôi việc đối với người lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế của người sử dụng lao động có trụ sở đóng trên địa bàn Thành phố (trừ người sử dụng lao động có trụ sở trong các khu chế xuất, khu công nghiệp)</i></p> <p>6. Ủy quyền cho Ban Quản lý các khu chế xuất và công nghiệp Thành phố</p>	 QD 1161-2023_Uy quyenc cho cac so, naga  QD 15233-2023_Quy trinh tiep nhan thong	Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời																				
					<p><i>Tiếp nhận thông báo cho thời việc đổi với người lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế của người sử dụng lao động có trụ sở đóng trong các khu chế xuất, khu công nghiệp."</i></p> <p>[MN tóm tắt]:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Nếu NSDLĐ có trụ sở đóng trên địa bàn Thành phố thì Sở Lao động - Thương binh và Xã hội được ủy quyền để thực hiện việc tiếp nhận và xử lý. * Nếu NSDLĐ có trụ sở đóng trong các khu chế xuất, khu công nghiệp thì Ban Quản lý các khu chế xuất và công nghiệp Thành phố được ủy quyền để thực hiện việc tiếp nhận và xử lý. <p>Nên nếu Công ty bạn Phương Thanh có trụ sở tại TP.HCM thì trong trường hợp này Sở LĐ-TBXH TP.HCM (địa chỉ số 159 Pasteur, phường Võ Thị Sáu, Quận 3, TP. HCM) sẽ được ủy quyền tiếp nhận và xử lý thông báo cho thời việc.</p> <p>CÂU 2: Ngoài việc thông báo cho UBND cấp tỉnh về phương án sử dụng lao động, doanh nghiệp có cần thực hiện thủ tục nào để chứng minh việc thay đổi cơ cấu tổ chức?</p> <p>MN có tìm thấy "Quyết định 15233/QĐ-SLĐTBXH ngày 07/7/2023 về ban hành quy trình tiếp nhận thông báo cho thời việc đổi với người lao động trong trường hợp người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế" (File đính kèm) phù hợp với câu hỏi của bạn.</p> <p>Bạn Phương Thanh có thể tham khảo Quy trình kèm theo trong Quyết định 15233/QĐ-SLĐTBXH tại Mục I.</p> <p>I. Thành phần hồ sơ người sử dụng lao động thực hiện</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>STT</th><th>Tên hồ sơ</th><th>Số lượng</th><th>Ghi chú</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>Văn bản thông báo</td><td>01</td><td>Bản chính</td></tr> <tr> <td>2</td><td>Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến việc cho người lao động thời vụ vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (nếu có)</td><td>01</td><td>Bản chính</td></tr> <tr> <td>3</td><td>Văn bản góp ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có)</td><td>01</td><td>Bản chính</td></tr> <tr> <td>4</td><td>Phương án sử dụng lao động</td><td>01</td><td>Bản chính</td></tr> </tbody> </table> <p>Nên với câu hỏi của bạn "doanh nghiệp có cần thực hiện thủ tục nào để chứng minh việc thay đổi cơ cấu tổ chức?" thì các văn bản này có thể thuộc [STT 2] là không bắt buộc, nếu có thêm càng tốt vì trong thành phần hồ sơ ở trên thì doanh nghiệp đã có hai văn bản thuộc [STT 3] và [STT 4] là đã đủ yếu tố chứng minh.</p> <p>CÂU 3: Đối với việc thông báo thời việc đến NLĐ: Chỉ cần thông báo trước 30 ngày về phương án sử dụng lao động để thực hiện, hay phải thực hiện theo quy định thời hạn báo trước khi chấm dứt HĐLĐ (Ví dụ: HĐ xác định thời hạn là 30 ngày, không xác định thời hạn là 45 ngày....)</p>	STT	Tên hồ sơ	Số lượng	Ghi chú	1	Văn bản thông báo	01	Bản chính	2	Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến việc cho người lao động thời vụ vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (nếu có)	01	Bản chính	3	Văn bản góp ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có)	01	Bản chính	4	Phương án sử dụng lao động	01	Bản chính		
STT	Tên hồ sơ	Số lượng	Ghi chú																								
1	Văn bản thông báo	01	Bản chính																								
2	Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến việc cho người lao động thời vụ vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (nếu có)	01	Bản chính																								
3	Văn bản góp ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có)	01	Bản chính																								
4	Phương án sử dụng lao động	01	Bản chính																								

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Theo Pháp luật lao động thì việc thực hiện thời hạn báo trước khi chấm dứt HDLĐ như 30 ngày đối với HDLĐ xác định thời hạn, 45 ngày đối với HDLĐ không xác định thời hạn...được áp dụng trong các trường hợp đơn phương chấm dứt HDLĐ của NLĐ hoặc NSDLĐ (quy định tại Điều 35. Quyền đơn phương chấm dứt HDLĐ của NLĐ và Điều 36. Quyền đơn phương chấm dứt HDLĐ của NSDLĐ); còn tại Điều 42. Nghĩa vụ của NSDLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế thì chỉ quy định "thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho NLĐ" tức là việc thông báo này đã mang tính công khai cho tất cả NLĐ được biết.</p> <p>Từ cơ sở pháp lý trên, theo ý kiến cá nhân của MN thì trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế làm ảnh hưởng đến NHIỀU NLĐ BỊ MẤT VIỆC LÀM thì việc thống nhất "thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho NLĐ" là hợp lý vì sẽ giúp cho NSDLĐ thuận lợi trong việc thực hiện đồng bộ các thủ tục, quy trình để giải quyết các chế độ cho tất cả NLĐ bị mất việc làm cùng lúc (không phân biệt loại HDLĐ là xác định thời hạn hoặc không xác định thời hạn).</p> <p>CÂU 4: Các lỗi sai nào Doanh nghiệp hay gặp phải khi áp dụng cho thời vụ NLĐ vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức này.</p>		
149	* Câu 149. ĐỊA ĐIỂM LÀM VIỆC	Van Hien	04/10/2023	<p>Công ty mình là công ty sản xuất tại Hải Phòng (công ty A). Công ty mình ký hợp đồng với bên đối tác (công ty B) về việc kiểm tra chất lượng hàng hóa (Nghĩa là bên mình sẽ bán dịch vụ kiểm tra hàng hóa). Tuy nhiên, khách hàng này có nhà máy trong Hồ Chí Minh</p> <p>Hiện tại muốn tuyển dụng lao động trong Hồ Chí Minh và làm việc tại 1 nhà máy này. Lương bên mình sẽ chi trả</p> <p>Vậy hợp đồng lao động của bên mình có vấn đề gì không nếu mình ký với người lao động, bên người sử dụng lao động là công ty A (Cty ở Hải Phòng), nhưng địa điểm làm việc là công ty B (công ty ở Hồ Chí Minh)</p>	<p>1. Công ty có quyền giao kết HDLĐ và nơi làm việc sẽ là nơi khác trụ sở của Công ty. Điều này có nghĩa, trong HDLĐ cần ghi rõ nơi làm việc là nơi nào (Ghi địa chỉ cụ thể chứ không ghi chung chung là tại Tp.HCM hay Hải Phòng) - Coi Điều 3, Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH;</p> <p>2. Công ty A cần có Hợp Đồng Dịch Vụ để chỉ rõ NLĐ này đến Công ty B làm việc là thực hiện cung cấp dịch vụ của Công ty A cho Công ty B. Nếu không có sẽ bị coi là cung cấp dịch vụ cho thuê lao động trái hình!</p> <p>3. Cần lưu ý thêm:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) NLĐ vẫn tuân thủ các quy định của Công ty A khi làm việc chứ không phải Công ty B; (ii) Lương tối thiểu vùng phải áp dụng mức quy định tại Tp.HCM; (iii) Công ty A vẫn bảo tàng, tham gia đầy đủ các chế độ BH bắt buộc cho NLĐ tại Trụ sở Công ty A; (iv) Khi đóng Thuế TNCN phải phân bổ thuế và đóng toàn bộ tại Tp.HCM (https://baochinhphu.vn/huong-dan-quyet-toan-thue-tncn-doi-voi-chi-nhanh-khac-tinh-102230317105106377.htm). <p>MN rất đồng thuận với các ý kiến tư vấn rõ ràng và đầy đủ của LS Trí về góc độ pháp lý. Cám ơn LS Trí nhiều nhé.</p> <p>Do đây là tình huống khá thực tiễn trong hoạt động của các doanh nghiệp nên điều MN quan tâm ở góc độ nhân sự (HR) là cách nào tốt nhất để Công ty A (là Công ty chính tại Hải phòng của NLĐ trên Hợp đồng lao động) sẽ quản lý, giám sát tốt các NLĐ của mình khi làm việc tại địa điểm của Công ty B (là Công ty</p>	Trần Văn Trí	Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					đối tác tại TP. HCM) do địa điểm làm việc tại TP. HCM rất xa so với Văn phòng chính nên việc Công ty A quản lý, giám sát sẽ có phần nào khó khăn hơn. Các vấn đề mà HR quan tâm nhất có lẽ là việc xử lý về Tai nạn lao động và Ký luật lao động được nhanh chóng, kịp thời nếu có xảy ra tại site của Công ty B.		
150	* Câu 150. TƯ VẤN TRƯỜNG HỢP XIN VISA LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC Ở VIỆT NAM	Ly Trần	16/09/2024	<p>Hiện tại công ty em có hỗ trợ một người lao động quốc tịch Singapore xin Visa làm việc tại Việt Nam. Thông thường thì dự kiến mất bao lâu để có thể hoàn thành các thủ tục giấy tờ cần thiết ạ?</p> <p>Em hy vọng được nghe chia sẻ từ các anh chị nào đã từng có trường hợp tương tự.</p>			
151	* Câu 151. NLĐ KÝ HDLĐ VỚI CÔNG TY A NHƯNG ĐƯỢC ỦY QUYỀN KÝ HỒ SƠ CỦA CẢ 2 CÔNG TY A VÀ B	Quynh Chi	16/09/2024	<p>Hiện tại, Công ty em đang có 2 pháp nhân khác nhau là Công ty A và Công ty B. Trong đó, có một số nhân viên cấp bậc quản lý đang ký HDLĐ trực tiếp với Công ty A và được ủy quyền bằng văn bản từ Người đại diện pháp luật của 2 Công ty để ký một số loại hồ sơ, hợp đồng cho cả 2 Công ty.</p> <p>Câu hỏi 1: Anh/Chị tư vấn giúp em với trường hợp trên, NLĐ chỉ cần ký HDLĐ với Công ty A, và thực hiện ký hồ sơ theo giấy ủy quyền cho cả 2 Công ty thì có phù hợp với quy định của pháp luật hay không? Hay những NLĐ trên bắt buộc phải ký HDLĐ với cả 2 Công ty A và B thì mới có thẩm quyền ký hồ sơ/hợp đồng của cả 2 Công ty ạ?</p> <p>Câu hỏi 2: Trường hợp nếu NLĐ bắt buộc phải ký HDLĐ với cả 2 Công ty mới có thẩm quyền ký kết hồ sơ, hợp đồng theo quy định. Công ty em đang xem xét điều khoản về tiền lương trên HDLĐ ở Công ty B (Công ty thứ 2) cho NLĐ như sau sẽ bao gồm cả khoản tiền lương đương trả vào lương cho NLĐ vì họ sẽ chi tham gia BHTNLĐ, BNN tại Công ty B thì có phù hợp và có rủi ro gì hay không ạ? <i>"Lương cơ bản gộp trước thuế hàng tháng của Người Lao Động là XXX VND (bằng chữ, XXX, VND) ("Tiền Lương"); trong đó đã bao gồm XXX VND do Công ty chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương cho Người Lao Động, đây là một khoản tiền</i></p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định, và khoản chi trả này sẽ được thay đổi theo các quy định hiện hành liên quan về bảo hiểm bắt buộc, hoặc mức lương tối thiểu do luật Việt Nam quy định."</p>			
152	* Câu 152. KÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VỚI THÀNH VIÊN BAN GIÁM ĐỐC	Cao Thị Minh Thinh	16/09/2024	<p>Nhờ các Anh/Chị tư vấn giúp, trường hợp đối với công ty cổ phần, có bắt buộc ký hợp đồng lao động với Chủ tịch hội đồng quản trị công ty và Giám đốc công ty là thành viên hội đồng quản trị không?</p>			
153	* Câu 153. HỎI VỀ VIỆC ỦY QUYỀN ĐÚNG LUẬT VÀ VIỆC NỘP BÁO CÁO TÌNH HÌNH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NGƯỜI VIỆT NAM	Bui Thuy Linh	17/09/2024	<p>Nhờ các Anh/Chị tư vấn giúp em 2 trường hợp sau với ạ:</p> <p>1. Về việc ủy quyền ở công ty TNHH 1 thành viên Trường hợp công ty ban hành quy định (quy định do Tổng Giám đốc ký ban hành) và trong quy định đó đề cập đến việc Giám đốc bộ phận được ký quyết định về một số nội dung. Ví dụ trong quy chế lương do Tổng giám đốc ký ban hành, thì có quy định rằng Giám đốc bộ phận nghiệp vụ được quyền ký quyết định thay đổi mức trợ cấp đi lại. Vậy thì quyết định do GĐ bộ phận nghiệp vụ ký có được phép đóng dấu công ty không? Công ty em có cần làm thêm giấy ủy quyền khác từ TGĐ cho GĐ bộ phận nghiệp vụ để quy định thẩm quyền ký giấy tờ nữa không? Việc ủy quyền thì có cần bên nhận ủy quyền ký hay không? Hay chỉ cần TGĐ quyết định là được ạ ?</p> <p>2. Về việc nộp báo cáo tình hình sử dụng lao động người Việt Nam E tìm hiểu thì được biết về việc liên thông đăng ký điều chỉnh đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN và báo cáo tình hình sử dụng lao động ở link sau: https://thuvienphapluat.vn/lao-dong-tien-luong/huong-dan-nop-bao-cao-tinh-hinh-su-dung-lao-dong-online-nhu-the-nao-24740.html Vậy có phải là các bước làm như bài viết ở thuvienphapluat hay không? Việc đăng ký liên thông có phải chỉ cần làm 1 lần duy nhất và hiển thị như hình ảnh dưới là được rồi,</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>tức là sau này không cần làm báo cáo hàng năm nữa có phải không a?</p> <p>Bước 6: Bấm vào nút "Đăng ký" hệ thống sẽ tự ghi nhận thông tin.</p> <p>Bước 7: Khi màn hình hiện lên bảng "Chúc mừng doanh nghiệp đã cập nhật thông tin cơ quan nhận báo cáo lao động thành công" thì bấm nút "Thoát" để kết thúc thủ tục.</p>			
154	<p>*</p> <p>Câu 154. GIAI THỂ BCH CÔNG DOAN ĐO CONG TY THU HEP QUY MO HOAT DONG</p>	Hopeace Ngo	19/09/2024	<p>Trường hợp công ty đang có Công đoàn cơ sở (có BCH công đoàn); tuy nhiên sau một thời gian hoạt động do kinh doanh khó khăn nên hiện tại phải thu hẹp quy mô kinh doanh, số lượng nhân viên trong thời gian tới sẽ giảm đáng kể chỉ còn vài nhân viên.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trường hợp nào thì công ty có thể giải thể Công đoàn (CĐ) (vd số lượng nhân viên chỉ còn < 5 người, thì công ty có thể giải thể CĐ khg)? 2. Thủ tục & Trình tự giải thể Công đoàn sẽ như thế nào & cần làm việc với cơ quan ban ngành nào? 3. Trách nhiệm & Nghĩa vụ của Chủ tịch CĐ & BCH Công đoàn khi giải thể sẽ gồm những gì? 	<p>1/ Căn cứ tiêu mục 12.5 Mục 12 Hướng dẫn 03/ HD-TLD năm 2020 , 2 câu hỏi của bạn số 1 và 3 đã rõ câu trả lời – lưu ý dòng chữ tô đỏ:</p> <p><i>12.5. Giải thể, chấm dứt hoạt động công đoàn cơ sở</i></p> <p><i>a. Công đoàn cơ sở giải thể, chấm dứt hoạt động trong những trường hợp sau:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Đơn vị sử dụng lao động chấm dứt hoạt động; - Công đoàn cơ sở hoạt động không đúng theo tôn chỉ mục đích, quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam; - Không đủ số lượng đoàn viên theo quy định. <p><i>b. Việc giải thể, chấm dứt hoạt động của công đoàn cơ sở do công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở xem xét quyết định.</i></p> <p><i>c. Khi giải thể, chấm dứt hoạt động công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp phải thông báo đến các đơn vị, cá nhân liên quan và thực hiện thu con dấu theo quy định. Khi giải thể tổ chức công đoàn thì chấm dứt hoạt động của ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra và các chức danh cán bộ công đoàn.</i></p> <p>Theo đó công ty bạn < 5 người dù ĐK giải thể nhưng không thể tự giải thể mà phải do công đoàn cấp trên trực tiếp xem xét quyết định giải thể. CĐ cấp trên trực tiếp thông báo đến các cá nhân liên quan và chấm dứt hoạt động của CTCĐ & BCH CĐ....</p> <p>2/ Với câu hỏi số 2 của bạn, bạn vui lòng đọc nội dung chi tiết tại Điều lệ Công đoàn Việt Nam ban hành kèm theo Quyết định 174/ QĐ -TLĐ năm 2020 - Điều 14. Trình tự, thủ tục thành lập, giải thể công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở để thực hiện nhé.</p>		Bích Thùy

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
155	* Câu 155. ĐÓNG BHXH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NUỐC NGOÀI CÓ GIÁY MIỄN GIÁY PHÉP LAO ĐỘNG	Linh Nguyen	24/09/ 2024	<p>Bên em có 1 trường hợp liên quan đến vấn đề đóng BHXH cho Người lao động nước ngoài, rất mong anh chị tư vấn giúp:</p> <p>TGĐ của em có Giấy Miễn Giấy Phép Lao Động (do kết hôn với người Việt Nam), công ty có ký Hợp đồng lao động với Ông. Tuy nhiên khi nhân viên phụ trách BH công ty em liên hệ với Bảo hiểm XH tinh để làm hồ sơ đóng BHXH cho ông thì bên phía BHXH nói không được, lý do là Ông không có Giấy Phép Lao Động.</p> <p>Anh chị cho em hỏi là việc BHXH nói không đóng BHXH cho Ông là đúng không ạ? Có công ty anh chị nào được Miễn Giấy Phép Lao Động mà vẫn đóng BHXH được không ạ?</p>	<p>1. Về qui định của pháp luật hiện hành</p> <p>Theo qui định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 2 Nghị định 143/2018/NĐ-CP ngày 15 tháng 10 năm 2018 của Chính phủ quy định chi tiết Luật Bảo hiểm xã hội và Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thì “<i>Người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc KHI có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và có hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam, trừ trường hợp di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp và người lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu.</i>”</p> <p>Căn cứ vào qui định nêu trên thì NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam có hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam nhưng không có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp thì không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.</p> <p>2. Về thực tế áp dụng hiện nay</p> <p>Theo Công văn 2404/BHXH-TST ngày 18/07/2024 của BHXH Việt Nam (“Công văn 2404”) (đính kèm) trả lời cho BHXH TP.HCM thì BHXH Việt Nam cũng chưa rõ trường hợp NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam có HDLĐ mà không thuộc diện cấp GPLĐ (do kết hôn với người Việt Nam) thì có phải tham gia BHXH bắt buộc không?</p> <p>Theo đó, trong Công văn 2404 BHXH Việt Nam đề nghị BHXH TP.HCM phối hợp với Sở LĐ, TB và XH báo cáo UBND TP.HCM báo cáo, xin ý kiến Bộ LĐ, TB và XH để thực hiện. Tuy nhiên, tại thời điểm này tôi chưa tìm thấy hướng dẫn nào từ Bộ LĐ, TB và XH cho vấn đề này.</p> <p>Theo thông tin tôi được biết thì hiện BHXH TP.HCM chấp nhận cho tham gia BHXH cho đối tượng này. Trong khi đó, BHXH một số tỉnh lại không chấp nhận việc tham gia BHXH cho đối tượng này, như trường hợp của Chị.</p> <p>Theo đó, tôi cho rằng nếu cơ quan BHXH quản lý Công ty Chị không đồng ý cho NLĐ (như <i>Chị trình bày trong email bên dưới</i>) tham gia BHXH thì Chị không tham gia BHXH cho NLĐ này.</p> <p>3. Qui định của pháp luật từ ngày 01/07/2025</p> <p>Tôi cũng chia sẻ thêm thông tin với Chị rằng từ ngày 01/07/2025 thì Công ty Chị phải tham gia BHXH cho NLĐ này nếu các bên có giao kết HDLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp và người lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu.</p> <p>Chị tham khảo khoản 2 Điều 2 Luật BHXH 2024 nhé.</p>		Tran Ngoc Thich

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
156	* Câu 156. CẬP NHẬT NỘI QUY LAO ĐỘNG	Linh Nguyen	18/09/ 2024	<p>Công ty em đăng ký NỘI QUY LAO ĐỘNG với Sở lao động năm 2018 có xác nhận của Sở.</p> <p>Hiện tại công ty vẫn chưa cập nhật NQLĐ theo Bộ luật lao động năm 2019, như vậy có vi phạm luật và có bị xử lý vi phạm gì không ạ.</p>	<p>Minh nghĩ mục đích của NQLĐ là cơ sở để xử lý các vấn đề vi phạm.</p> <ul style="list-style-type: none"> Nếu trong NQLĐ 2018 có các điểm thấp hơn hoặc trái BLLĐ 2019 thì nên tiến hành cập nhật liền cho phù hợp và bảo đảm lợi ích của CTY lẫn NLĐ. Nếu không có điều khoản thấp hoặc trái thì từ từ cập nhật, để nhân sự hiện tại lần sau này (nếu thay đổi người làm việc) cũng không bị rơi vào thế là "không cập nhật quy định". Bản thân NQLĐ 2019 cho dù đã hoàn tất thủ tục với Dolisa mà có điểm thấp hơn hoặc trái BLLĐ 2019 mới thì cũng không có dùng được. 		Phuong Nguyen
				<p>Em cảm ơn phản hồi của Anh/ Chị. Bởi vì thanh tra sở lao động sẽ xuống công ty em kiểm tra tuần sau, em nghe bạn em nói nếu không cập nhật NQLĐ theo Bộ luật lao động năm 2019 thì sẽ bị xử lý vi phạm nên rất hoang mang.</p> <p>Anh/ Chị vui lòng cho em hỏi liệu có bị xử lý nếu không cập nhật NQLĐ theo Bộ luật lao động năm 2019 không ạ?</p>	<p>Tuần này không phải là tuần trực của MN nhưng theo nội dung email của bạn: Thanh tra Sở lao động sẽ xuống Công ty kiểm tra tuần sau và bạn đang lo lắng là Nội quy lao động Công ty đăng ký năm 2018 chưa được cập nhật theo Bộ luật lao động năm 2019 thì không biết có bị xử lý gì không?</p> <p>Tình huống này khá cấp bách nên nếu là MN thì mình cũng sẽ rất lo lắng như bạn vì Công ty sẽ gấp rùi ro pháp lý trước mắt rất cao (không còn là rùi ro pháp lý tiềm ẩn nữa) nên MN xin chia sẻ các ý kiến để bạn cần lưu ý như sau: (MN viết tắt BLLĐ, NSDLĐ, NLD, NQLĐ, KLLĐ...)</p> <p>Lưu ý 1 - Công ty hiện đang sử dụng Nội quy lao động đã hết hiệu lực thi hành</p> <p>Công ty bạn Linh Nguyen hiện đang sử dụng NQLĐ đã hết hiệu lực thi hành do NQLĐ hiện tại đã đăng ký với Sở lao động từ năm 2018.</p> <p>Điều này thể hiện rất rõ khi Công ty trình bản NQLĐ năm 2018 cho Thanh tra lao động xem thì trong phần đầu NQLĐ của các Công ty bao giờ cũng sẽ ghi câu:</p> <ul style="list-style-type: none"> Căn cứ Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ban hành ngày 18/6/2012, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/5/2013; Căn cứ Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ban hành ngày 12/1/2015, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/3/2015, quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Căn cứ [Thông tư...]; <p>Mà hiện nay BLLĐ 2012 đã hết hiệu lực khi BLLĐ 2019 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/1/2021; và Nghị định 05/2015/NĐ-CP đã hết hiệu lực khi Nghị định 145/2020/NĐ-CP có hiệu lực thi hành từ ngày 01/2/2021.</p> <p>Lưu ý 2 - Phạm vi xử lý Kỷ luật lao động trong NQLĐ theo BLLĐ 2012 không được mở rộng như quy định tại BLLĐ 2019</p> <p>Theo đó, BLLĐ 2019 đã mở rộng phạm vi mà NSDLĐ có thể xử lý KLLĐ đối với NLĐ có hành vi vi phạm KLLĐ:</p> <ul style="list-style-type: none"> v <u>NQLĐ cũ theo BLLĐ 2012</u>: thi NSDLĐ chỉ được xử lý KLLĐ đối với NLĐ có hành vi vi phạm được quy định trong Nội quy lao động mà thôi (<i>theo Khoản 3 Điều 128. Những quy định cấm khi xử lý KLLĐ</i>) v <u>NQLĐ mới theo BLLĐ 2019</u>: 		Minh Nguyet

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>BLLĐ 2019 đã mở rộng phạm vi xử lý KLLĐ thành 3 nguồn (theo Khoán 3 Điều 127. Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động) - theo đó NSDLĐ có thể xử lý KLLĐ đối với NLĐ có hành vi vi phạm được quy định tại:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nguồn 1 - Nội quy lao động, hoặc - Nguồn 2 - Hợp đồng lao động đã giao kết, hoặc - Nguồn 3 - Pháp luật về lao động có quy định (như các hành vi trộm cắp, tham ô,..., quấy rối tình dục tại nơi làm việc...theo Điều 125 BLLĐ 2019). Trong đó điểm nổi bật là hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc đã được đưa hẳn vào xử lý KLLĐ sa thải mà BLLĐ 2012 trước đây không quy định. <p>Nên đây là ưu điểm của BLLĐ 2109 giúp bảo vệ quyền lợi cho NSDLĐ mà Công ty bạn sẽ không thể vận dụng nếu vẫn sử dụng NQLĐ cũ theo BLLĐ 2012.</p> <p>Lưu ý 3 - Rủi ro pháp lý khi Công ty vẫn sử dụng Nội quy lao động đã hết hiệu lực thi hành</p> <p>Như MN đã trình bày tại Lưu ý (1) là Công ty bạn đang sử dụng NQLĐ năm 2018 đã hết hiệu lực thi hành; nên khi có Thanh tra lao động sẽ dẫn đến rủi ro pháp lý rất cao là Công ty bạn sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính với lý do “<i>Sử dụng nội quy lao động chưa có hiệu lực hoặc đã hết hiệu lực;</i>” theo quy định tại điểm d) Khoán 2 Điều 19 của Nghị định 12/2022/NĐ-CP như sau:</p> <p><i>“Điều 19. Ví phạm quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất</i> <i>2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi sau đây:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Không có nội quy lao động bằng văn bản khi sử dụng từ 10 lao động trở lên; b) Không đăng ký nội quy lao động theo quy định của pháp luật; c) Không tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở trước khi ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động; d) Sử dụng nội quy lao động chưa có hiệu lực hoặc đã hết hiệu lực; e) Xử lý kỷ luật lao động, bồi thường thiệt hại không đúng trình tự; thủ tục; thời hiệu theo quy định của PL; f) Tạm đình chỉ công việc quá thời hạn theo quy định của pháp luật; g) Trước khi đình chỉ công việc của NLĐ, NSDLĐ không tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở mà NLĐ đang bị xem xét tạm đình chỉ công việc làm thành viên.” <p>Do đó khi Thanh tra Sở lao động xuống Công ty kiểm tra vào tuần sau (thời gian rất cận kề) thì nếu là MN thì mình cũng chưa biết cách giải thích lý do như thế nào với Thanh tra Sở lao động là tại sao đến nay Công ty vẫn chưa cập nhật và đăng ký NQLĐ mới theo BLLĐ 2019? nên MN rất mong các Luật sư và ACE VNHR có kinh nghiệm sớm góp ý cách giải thích “khả thi” giúp cho bạn Linh Nguyen trong tình huống khá cấp bách này nhé.</p> <p>Tuy nhiên dù như thế nào thì MN nghĩ trong thời gian này Công ty bạn Linh Nguyen cần nhanh chóng soạn thảo, cập nhật NQLĐ mới theo BLLĐ 2019 mà không thể trì hoãn hơn nữa (MN hy vọng với một “bản nháp NQLĐ” mà bên bạn</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>đang soạn thảo theo BLLĐ 2019 cũng giúp tinh hình thanh tra “nhẹ” đi phản náo...).</p> <p>Như chị Minh Nguyệt có nêu ở trên, “<i>sử dụng nội quy lao động chưa có hiệu lực hoặc đã hết hiệu lực</i>;” là một hành vi vi phạm dẫn đến xử phạt vi phạm hành chính, cụ thể là phạt tiền nếu vi phạm.</p> <p>Vậy NQLĐ hết hiệu lực khi nào? Thời hạn hiệu lực của NQLĐ được quy định như thế nào? Theo An Nhiên tìm hiểu:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Pháp luật lao động hiện hành không và không bị xử phạt quy định thời hạn hiệu lực của NQLĐ. An Nhiên cũng không tìm thấy quy định về tính hiệu lực của NQLĐ khi thay đổi từ Bộ luật Lao động 2012 sang Bộ luật Lao động 2019. + Bên cạnh đó, NQLĐ đã được duyệt của các doanh nghiệp, tổ chức thường không có quy định về thời hạn hiệu lực trong NQLĐ của mình. + Riêng về tình trạng hết hiệu lực của văn bản khi văn bản được căn cứ hết hiệu lực, tham khảo Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật 2015, Điều 154 luật này có quy định như sau: <p><i>"Điều 154. Trường hợp văn bản quy phạm pháp luật hết hiệu lực Văn bản quy phạm pháp luật hết hiệu lực toàn bộ hoặc một phần trong các trường hợp sau đây: 1. Hết thời hạn có hiệu lực đã được quy định trong văn bản; 2. Được sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế bằng văn bản quy phạm pháp luật mới của chính cơ quan nhà nước đã ban hành văn bản đó; 3. Bị bãi bỏ bằng một văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; 4. Văn bản quy phạm pháp luật hết hiệu lực thì văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết thi hành, văn bản đó cũng đồng thời hết hiệu lực."</i></p> <p>Theo đó, văn bản được căn cứ hết hiệu lực không phải là cơ sở để đưa văn bản căn cứ về tình trạng hết hiệu lực. Dựa trên quy định về tính hết hiệu lực của các văn bản quy phạm pháp luật này, chưa thể nói NQLĐ hiện có hết hiệu lực khi văn bản được căn cứ là BLLĐ 2012 không còn hiệu lực.</p> <p>Từ các điểm trên, theo An Nhiên, NQLĐ Công ty bạn hiện có chưa hết hiệu lực. Tuy nhiên, Điều 118.2 BLLĐ 2019 quy định “<i>Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định của pháp luật có liên quan</i>”, nên khi Luật thay đổi, các nội dung của NQLĐ đã đăng ký nếu vẫn phù hợp với Luật thì sẽ vẫn tiếp tục áp dụng. Còn nội dung nào trong NQLĐ trái với quy định của BLLĐ 2019, các pháp luật có liên quan khác thì không phù hợp để áp dụng tiếp.</p> <p>An Nhiên có cùng ý kiến với bạn Alice về tình trạng và việc áp dụng bản NQLĐ hiện có như thế nào, nhưng ủng hộ ý kiến của chị Minh Nguyệt về việc nhanh chóng sửa đổi, bổ sung NQLĐ theo BLLĐ 2019 và pháp luật có liên quan.</p>		An Nhiên

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Theo các căn cứ pháp lý An Nghiên tìm hiểu như trên, thi NQLĐ hiện có chưa hết hiệu lực nên không vi phạm và không bị xử phạt. Khả năng lớn Công ty bạn sẽ được yêu cầu sửa đổi, bổ sung sớm NQLĐ theo BLLĐ 2019. Tuy nhiên, quyết định vi phạm hay không còn tùy thuộc vào diễn giải của bên thanh tra, hoặc, nếu Công ty bạn có áp dụng nội dung không còn phù hợp để xử lý kỷ luật, thi việc sử dụng NQLĐ này có thể bị xử phạt vì vi phạm quy định “<i>sử dụng nội quy lao động chưa có hiệu lực hoặc đã hết hiệu lực</i>;”. Ban chắc cần phải chuẩn bị cho tình huống này.</p> <p>Pháp luật lao động và pháp luật khác có liên quan cũng thường hay có thay đổi, trong khi quá trình sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại NQLĐ không đơn giản. Bên cạnh đó BLLĐ 2019 đã mở rộng nguồn được căn cứ để xử lý các hành vi vi phạm KLLĐ đến HDLĐ, các quy định trong pháp luật lao động. NSDLĐ nên xem xét và đưa các quy định xử lý KLLĐ hợp pháp vào HDLĐ hoặc quy chế Công ty (được HDLĐ dẫn chiếu đến) để có thể áp dụng thay thế, bổ sung cho NQLĐ khi phù hợp và cần thiết.</p> <p>Riêng về tính hiệu lực của NQLĐ, bạn có thể tham khảo một vài nội dung được sử dụng trong thực tiễn NQLĐ nhằm giúp cho NQLĐ được linh hoạt hơn:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Bản Nội quy lao động này được soạn thảo theo quy định của Bộ luật Lao động hiện hành và các văn bản quy phạm chi tiết hướng dẫn thi hành. + Các vấn đề không được quy định trong Nội quy lao động hiện hành sẽ được thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động hiện hành và các văn bản quy phạm chi tiết hướng dẫn thi hành. + Vào từng thời điểm, nếu các quy định trong Nội Quy này không còn phù hợp với các quy định của pháp luật thì sẽ áp dụng trước các quy định pháp luật hiện hành đó đối với các nội dung không còn phù hợp. Công Ty sau đó sẽ nhanh chóng điều chỉnh, bổ sung Nội Quy này cho phù hợp với yêu cầu của pháp luật. Toàn bộ các điều chỉnh và bổ sung sẽ được tiến hành và đăng ký với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo đúng luật và quy định của pháp luật hiện hành. 		
157	* Câu 157. VIỆC CHUYÊN NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM CÔNG VIỆC KHÁC SO VỚI HDLĐ	Tuong Van Mao	25/09/2024	<p>Bên công ty tôi đang cập nhật lại Nội quy lao động và được yêu cầu phải liệt kê rõ "những trường hợp do nhu cầu sản xuất kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm cv khác so với HDLĐ" theo điều 29 bộ luật Lao động 2019.</p> <p>Nhờ các anh chị tư vấn cụ thể bên mình phải liệt kê như thế nào cho trường hợp này?</p>	<p>Theo kinh nghiệm của tôi thì dựa vào đặc thù hoạt động kinh doanh của Công ty mà chỉ Vân có thể qui định các trường hợp cụ thể, chẳng hạn như: xử lý đơn hàng gấp của khách hàng; thử nghiệm, thí điểm công nghệ mới, qui trình sản xuất mới; thay thế tạm thời vị trí đang thiếu hụt; tăng khối lượng đơn hàng, công việc tại một bộ phận....</p> <p>Tuy nhiên, chỉ Vân lưu ý là trên thực tế cơ quan có thẩm quyền (cụ thể là cán bộ xử lý) có thể đồng ý hoặc không đồng ý với các trường hợp mà chỉ Vân qui định. Theo đó, chỉ Vân nên theo sát quá trình xử lý của cơ quan có thẩm quyền để có thể giải thích, làm rõ và thuyết phục kịp thời.</p>		Tran Ngoc Thich
158	* Câu 158. HỎI VỀ THỜI GIAN LÀM VIỆC	Ha Le	18/09/2024	<p>Vui lòng Tư vấn giúp em 2 cases như sau</p> <p>1. Công Ty em là công ty thương mại dịch vụ mới thành lập với 10 nhân viên. Theo quy định nhân viên sẽ đi làm từ thứ 2- thứ 6. Riêng thứ 7, Nếu có</p>	<p>Dù áp dụng thời gian làm việc theo ngày hay theo tuần thì đều phải thỏa mãn 02 điều kiện:</p> <p>TH1: nếu áp dụng thời gian làm việc theo ngày:</p> <p>ĐK1: Không quá 8 tiếng/ ngày + ĐK2: không quá 48 tiếng/ tuần.</p>		Nong Thi Tho

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
	VÀ NGÀY LÀM VIỆC TRONG TUẦN			<p>việc sẽ phải đi làm, Còn không có việc thì sẽ được nghỉ nhận full lương. Bên công ty sẽ phải có các văn bản quy chế nào để tuân thủ đúng về mặt pháp lý lao động.</p> <p>2. Hiện tại Ban Giám Đốc yêu cầu Sáng làm từ 8-12h, Chiều làm từ 1-5h. Yêu cầu các nhân viên làm xong nhiệm vụ mỗi ngày trước khi về và đặc biệt là không tính overtime. Bên công ty sẽ phải có các văn bản quy chế nào để tuân thủ đúng về mặt pháp lý lao động.</p>	<p>TH2: nếu áp dụng thời gian làm việc theo tuần:</p> <p>ĐK 1: Không quá 10 tiếng/ ngày</p> <p>ĐK 2: không quá 48 tiếng/ tuần</p> <p>Vì vậy, thời gian làm thêm được xác định là thời gian làm việc ngoài thời gian làm việc thông thường; tức ngoài 8 tiếng/ ngoài 10 tiếng, nhưng phải ghi rõ trong HĐLĐ về nguyên tắc tính giờ làm việc/ cách đê tính "đâu là trong giờ, đâu là ngoài giờ" thật rõ ràng.</p> <p>Căn cứ pháp lý:</p> <p><u>1. Nội dung NỘI QUY LAO ĐỘNG (NQLĐ).</u></p> <p>Như quy định tại Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, NSDLĐ sử dụng từ 10 NLĐ trở lên thì phải ban hành NQLĐ bằng văn bản. Nội dung NQLĐ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi phải có các quy định cho:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) <i>thời giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trong 01 tuần; ca làm việc;</i> (ii) <i>thời điểm bắt đầu, thời điểm kết thúc ca làm việc;</i> (iii) <i>làm thêm giờ (nếu có); làm thêm giờ trong các trường hợp đặc biệt;</i> (iv) <i>thời điểm các đợt nghỉ giải lao ngoài thời gian nghỉ giữa giờ; nghỉ chuyển ca;</i> (v) <i>ngày nghỉ hàng tuần; nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương;</i> <p><u>2.Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi:</u></p> <p>Điều 105, Điều 111, BLLĐ 2019 quy định:</p> <p>+ Thời giờ làm việc bình thường: không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần. NSDLĐ có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.</p> <p>+ Nghỉ hàng tuần: Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. NSDLĐ có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào ngày Chủ nhật hoặc ngày xác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.</p> <p>Căn cứ các quy định nêu trên, Công ty bạn phải xây dựng và ban hành NQLĐ. Chi tiết nội dung, quy trình, thủ tục đăng ký NQLĐ bạn tham khảo Điều 118, 119, 120, 121 - BLLĐ 2019 và Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐCP.</p> <p>Về ngày thứ Bảy, nếu được quy định trong NQLĐ là:</p> <ul style="list-style-type: none"> · + ngày làm việc bình thường, làm việc trong ngày này sẽ hưởng lương bình thường (theo HĐLĐ đã ký kết) · + ngày nghỉ hàng tuần, làm việc trong ngày này sẽ được hưởng lương làm thêm giờ theo quy định của pháp luật lao động. <p>Sắp xếp để có thể giảm giờ làm việc mà không làm phát sinh thêm, hoặc phát sinh không đáng kể chi phí từ tiền lương làm thêm giờ là một vấn đề các doanh nghiệp thường gặp và cần giải quyết sao cho hiệu quả.</p>			An Nhien

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>Những quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đòi hỏi phải được ghi rõ ràng, cụ thể trong NQLĐ. Bên cạnh đó, NQLĐ vốn là cơ sở để xem xét các vi phạm về kỷ luật lao động đặc biệt khi có tranh chấp, do vậy không chỉ NLĐ mà NSDLĐ cần đảm bảo khả năng tuân thủ các quy định của NQLĐ. Nhằm tránh phát sinh tiền làm thêm giờ khi nhân viên đi làm ngày thứ Bảy, bên cạnh việc sắp xếp công việc hiệu quả để tránh cho nhân viên phải đi làm vào ngày này, về mặt quy định, chính sách bạn có thể xem xét một ví dụ thực tiễn cho trường hợp tương tự như sau:</p> <p>a)-NQLĐ: quy định ngày thứ Bảy là ngày làm việc, như vậy, giờ làm việc bình thường một tuần là 48 giờ, không quá quy định.</p> <p>b)-Quy chế Công ty có chính sách hoặc quy định nội bộ có lợi hơn cho NLĐ ví dụ như:</p> <p>Quy định ngày thứ Bảy là ngày tự làm việc tại nhà. Tùy theo yêu cầu công việc, Nhân viên có thể phải đến làm việc tại văn phòng/cơ sở. Cách sắp xếp này sẽ không làm phát sinh tiền làm thêm giờ, tuy nhiên sẽ có <u>rủi ro nếu xảy ra tai nạn trong ngày thứ Bảy này</u>.</p> <p>Hoặc,</p> <p>Quy chế doanh nghiệp (hoặc Thỏa ước Lao động Tập thể) có chính sách quy định (i) Thứ Bảy là ngày làm việc, (ii) nếu đơn vị sắp xếp được công việc thì nhân viên được nghỉ ngày này, có lương. Cách sắp xếp này tránh được rủi ro nếu có tai nạn xảy ra.</p> <p>Đối với vấn đề Công ty yêu cầu làm việc theo nhiệm vụ không tính overtime, về mặt pháp lý, trường hợp này tương tự với thông lệ phổ biến tại nhiều doanh nghiệp: không tính overtime đối với cấp quản lý, lãnh đạo.</p> <p>Như các trao đổi trước đây trên diễn đàn VNHR này, pháp luật lao động hiện hành quy định người lao động hưởng lương theo thời gian, được trả lương làm thêm giờ khi làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường (Điều 55 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP). Việc không tính overtime cho NLĐ là chưa đúng pháp luật. Trong thực tế, các công ty thường có quy định NLĐ phải đăng ký làm thêm giờ để được tính lương làm thêm giờ. Do vậy, đối với cấp quản lý vốn đã thỏa thuận không tính làm thêm giờ nên họ sẽ không đăng ký làm thêm giờ, do vậy không có cơ sở để tính tiền làm thêm giờ. Tương tự, khi Công ty bạn có quy định phải đăng ký như vậy và nếu Nhân viên đã đồng ý với việc không tính làm thêm giờ, Nhân viên sẽ không đăng ký cho việc làm thêm giờ này. Một lưu ý là lương của nhân viên thường thấp hơn lương của cấp quản lý khá nhiều. Do vậy, việc không tính tiền làm thêm cho nhân viên lâu dài có thể ảnh hưởng đến khả năng giữ chân nhân viên của công ty, đặc biệt là khi khối lượng, áp lực công việc ngày càng tăng cao hoặc khi có sự không cân bằng, không công bằng trong phân bổ công việc.</p>			
159	* Câu 159. THÔNG TIN CÁ NHÂN LIÊN QUAN ĐẾN	Nguyen Thi Thuy Hong	26/09/ 2024	Hiện nay có quy định nào là khi phỏng vấn ứng viên, DN không được yêu cầu cung cấp phiếu lương/ thông tin lương của công ty hiện tại ? Nếu có vui lòng cho mình xin chi tiết về quy định này.	Theo ý kiến của mình, "công ty yêu cầu phiếu lương" và "ứng viên từ chối" là 2 vé bình đẳng. Luật Lao Động không có quy định nhưng cũng không vận dụng theo hướng là làm việc pháp luật không cấm để biện luận cho việc đòi hỏi này.		Phuong Nguyen	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	LƯƠNG NLĐ			Hiện nay Công ty có phòng vấn 1 Trưởng Phòng và yêu cầu cung cấp nhưng ứng viên từ chối vì đó là thông tin cá nhân.			
160	* Câu 160. KIÊM NHIỆM CHỨC DANH	Phượng Nguyễn	02/10/2024	<p>Nhờ Anh Chị tư vấn về luật lao động và bảo hiểm SHUI giúp em ở trường hợp sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Người lao động A: đang có hợp đồng lao động không xác định thời hạn với công ty ở vị trí B (backoffice), tham gia đủ các chế độ theo luật lao động và an sinh hiện hành. - Công ty offer cho A kiêm nhiệm vị trí công việc C, thuộc phòng kinh doanh với mức lương: 4.000.000/ tháng thời hạn đến 31/12/2025. <p>Hỏi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Với vị trí kiêm nhiệm, công ty và A có giao kết bằng phụ lục hợp đồng được hay không? 2. Mức lương kiêm nhiệm này có phải tham gia SHUI không? 3. Quy định nào về giới hạn thời gian kiêm nhiệm hay không? 			
161	* Câu 161. NHỜ TƯ VẤN VỀ TRƯỞNG HỢP CHUYỂN ĐỔI NHÂN SỰ HAI CÔNG TY	Trâm Anh Nguyễn	07/10/2024	<p>Bên em sắp có chương trình chuyển đổi nhân sự giữa hai công ty (về pháp lý là độc lập, không cùng tập đoàn, nhưng có mối quan hệ kinh doanh hỗ trợ lẫn nhau).</p> <p>Nhân viên bên em cử sang cty Partner (2 năm) do mức lương có thể thấp hơn current, nên cty em sẽ chi trả phần GAP hàng tháng.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lương: Hàng tháng cty chi trả phần GAP chênh lệch do mức lương thực nhận thấp hơn. • Thường: Tính chênh lệch lương tháng 13, bonus KPI • Không áp dụng ngày phép • Thuế tính theo lũy tiến. Quyết toán thuế sẽ thực hiện bởi người lao động do có phát sinh 2 thu nhập trộn lẫn. • BHXH: Cty em đóng với hình thức là cty thứ 1 hay là thứ 2, nhờ anh chị tư vấn giúp ạ. <p>Do không phát sinh ngày làm việc thực tế tại công ty em, thì chi trả lương, thường như vậy có hợp lý không ạ?</p>	<p>1. Như chính Bạn đã xác định rằng hai (02) Công ty này không có liên quan gì (Và thậm chí có cũng không khác) và về mặt pháp lý thì đây là hai (02) thực thể độc lập;</p> <p>2. Quan hệ lao động phát xuất giữa BÊN SỬ DỤNG LAO ĐỘNG (Công ty) và NGƯỜI LAO ĐỘNG;</p> <p>3. Vậy không có việc chuyển NLĐ từ Công ty sang Công ty khác. Nếu có thì:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Hoặc tạm hoãn HDLĐ hiện có để chuyển qua Công ty mới và ký HDLĐ mới. Đóng BHXH/BHYT/BHTN/BHTNLĐBNN tại Công ty mới; (ii) Hoặc phải chấm dứt HDLĐ cũ để chuyển qua Công ty mới và ký HDLĐ mới. Đóng BHXH/BHYT/BHTN/BHTNLĐBNN tại Công ty mới; (iii) Hoặc tồn tại song song hai (02) HDLĐ, tức HDLĐ cũ vẫn có hiệu lực và ký tiếp HDLĐ mới với Công ty mới. Vẫn duy trì BHXH/BHTN tại Công ty cũ, Đóng BHYT tại Công ty có mức lương cao hơn. Đóng BHTNLĐBNN tại hai (02) Công ty. Công ty mới còn phải trả thêm vào lương hàng tháng cho NLĐ các chế độ BH mà không đóng cho Cơ quan bảo hiểm. 	Tran Van Tri	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				Ngoài ra, cty em có cần chú ý gì thêm khi thực hiện chuyển đổi nhân sự này không ạ?	4. Còn về lương và cách thức tính/trả lương thì do Công ty và NLĐ tự thỏa thuận ở từng HDLĐ miễn sao không trái Luật và các chính sách nội bộ đang có hiệu lực của Công ty.		
162 * Câu 162. TƯ VẤN TRƯỞNG HỢP HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG BỊ MẤT THÔNG TIN	HR UNIT	11/10/2024		<p>Nhờ các anh chị tư vấn giúp em trường hợp HDLĐ gốc giữa Nhân viên và Công ty bị mất một phần thông tin.</p> <p>Cụ thể, Nhân viên và Công ty đã ký kết HDLĐ không xác định thời hạn từ ngày 05/09/2017 nhưng vì sự cố nêu thông tin lương trên hợp đồng bị mất và không thể đọc được, nhân viên cũng không còn giữ hợp đồng bản gốc. Năm 2018, Công ty đổi tên và không còn giữ con dấu cũ nên không thể làm lại hợp đồng đó.</p> <p>Trong trường hợp này có thể ký kết thêm 1 HDLĐ không xác định thời hạn từ ngày giống như HDLĐ cũ, với các điều khoản và thông tin lương mới được không; nếu được thì cần lưu ý những nội dung gì để đảm bảo tính pháp lý của hợp đồng giao kết thêm. Hoặc có phương án khác phù hợp hơn nhờ các anh chị hỗ trợ tư vấn.</p>	<p>1. Không có chỗ nào quy định tình huống này sẽ phải xử lý như thế nào;</p> <p>2. Vấn đề ở chỗ MỤC ĐÍCH XÁC LẬP LAI HDLĐ ĐỀ LÀM GÌ?</p> <p>3. Theo trình bày thì quan hệ lao động đã tồn tại từ 2017 và ổn định từ đó đến nay. Vậy thì, ngoài HDLĐ sẽ còn khá nhiều văn bản khác có thể chứng minh cho SỐ TIỀN hai bên thống nhất mà đã mất trên HDLĐ. Ví dụ như coi lại trên:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Bảng Chi Lương của Công ty thời điểm ký HDLĐ; (ii) Báo tảng BHXH của Công ty thời điểm ký HDLĐ; (iii) Quyết định tăng lương lần gần nhất của NLĐ kể từ khi ký HDLĐ vì thường sẽ có mục Lương Hiện Tại và Lương Mới; (iv) Phiếu Chi Lương của Công ty thời điểm ký HDLĐ cho NLĐ (nếu có). <p>4. Việc ký lại hiện nay là KHÔNG THỂ vì cũng như Bạn đã trình bày là Công ty đã đổi tên, Con dấu cũng khác, Đại diện Công ty cũng khác;</p> <p>5. Có thể soạn một Thỏa Thuận để hai bên cùng ký XÁC NHẬN MỤC LUONG ĐÃ GIAO KẾT TẠI THỜI ĐIỂM KÝ HDLĐ rồi hai bên ký vào. Lấy văn bản này làm bằng chứng;</p> <p>6. Thực tế Tôi cũng không biết Bạn sử dụng cho mục đích gì nên cũng khó trả lời chính xác, song cơ bản là vậy nhe.</p>		Tran Van Tri
				<p>Cảm ơn phản hồi của anh, Công ty cũng có các phụ lục/quyết định để quy định về mức lương mới của nhân viên, nhưng có trường hợp do bên thứ 3 yêu cầu phải có hợp đồng lao động cũ như:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nhân viên muốn giao dịch với ngân hàng để vay vốn hoặc các giao dịch khác. 2. Nhân viên làm visa và được yêu cầu cung cấp. <p>Trên đây là 2 trong số các trường hợp thường gặp nhất, vì vậy Công ty mới muốn ký kết thêm 1 HDLĐ không xác định thời hạn có thời gian giống như HDLĐ cũ, với các điều khoản và thông tin lương mới để hỗ trợ nhân viên.</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				Nhờ anh và Ban tư vấn hỗ trợ tư vấn thêm ạ.			
163	* Câu 163. HỎI TƯ VẤN VỀ ĐÓNG BHXH CHO THỜI GIAN THỦ VIỆC	Do Thi Bich	15/10/ 2024	Em đang có tính huống như bên dưới mong ac tư vấn hộ ạ. Bên em ký hợp đồng thử việc 60 ngày với nhân viên và muốn bảo tàng BHXH cho thời gian thử việc sau khi nhân viên đạt thử việc. Như vậy có đúng với quy định không, và có cần lưu ý gì khi bảo tàng như vậy không?	<p>Lưu ý 1 – NSDLĐ cần tuân thủ đúng quy định về thời gian thử việc Trước tiên MN tin là Công ty bạn Bích đã tuân thủ đúng thời gian thử việc 60 ngày được quy định tại Khoản 2 Điều 25 của BLLĐ 2019:</p> <p><i>“Điều 25. Thời gian thử việc</i></p> <p><i>Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện sau đây:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;</i> <i>2. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;</i> <i>3. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;</i> <i>4. Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.”</i> <p>Lưu ý 2 – Quy định các trường hợp về thử việc theo BLLĐ 2019 Được quy định tại Điều 24 BLLĐ 2019:</p> <p><i>“Điều 24. Thử việc</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. NSDLĐ và NLD có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.</i> <i>2. Nội dung chủ yếu của hợp đồng thử việc gồm thời gian thử việc và nội dung quy định tại các điểm a, b, c, đ, g và h khoản 1 Điều 21 của Bộ luật này.</i> <i>3. Không áp dụng thử việc đối với NLD giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.”</i> <p>Theo đó sẽ có 2 hình thức giao kết Thử việc:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trường hợp 1 - Giao kết một HĐ Thủ việc riêng biệt (sau khi đạt thử việc thì sẽ được ký HDLĐ chính thức). - Trường hợp 2 - Giao kết ngay một HDLĐ chính thức, trong đó có lồng ghép thời gian thử việc (tức là tích hợp thời gian thử việc vào HDLĐ chính thức luôn). <p>Lưu ý 3 – Quy định việc đóng các khoản BH bắt buộc trong thời gian thử việc</p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời																												
					<p>Trước tiên, MN có bản so sánh nội dung của HDLĐ và nội dung của HD Thủ việc để ACE tiện tham khảo:</p> <table border="1"> <tr> <td>Nội dung Hợp đồng lao động</td><td>Nội dung Hợp đồng Thủ việc</td></tr> <tr> <td>Theo Khoản 1 Điều 21 BLLĐ 2019</td><td>Theo Khoản 2 Điều 24 BLLĐ 2019</td></tr> <tr> <td>(HDLĐ bao gồm các điểm a,b,c,d,d,e,g,h,i,k)</td><td>(Khác biệt: HD Thủ việc có thời gian thử việc và KHÔNG CÓ điểm e, i và k như HDLĐ)</td></tr> <tr> <td><i>Nội dung chủ yếu của HDLĐ:</i></td><td><i>Nội dung chủ yếu của HD thử việc:</i></td></tr> <tr> <td>a) <i>Tên, địa chỉ của NSDLĐ và họ tên, chức danh của người giao kết HDLĐ bên phía NSDLĐ;</i></td><td>a) <i>Tên, địa chỉ của NSDLĐ và họ tên, chức danh của người giao kết HDLĐ bên phía NSDLĐ;</i></td></tr> <tr> <td>b) <i>Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết HDLĐ bên phía NLĐ;</i></td><td>b) <i>Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết HDLĐ bên phía NLĐ;</i></td></tr> <tr> <td>c) <i>Công việc và địa điểm làm việc;</i></td><td>c) <i>Công việc và địa điểm làm việc;</i></td></tr> <tr> <td>d) <i>Thời hạn của HDLĐ;</i></td><td>d) <i>[MN ghi chú: Thời gian thử việc];</i></td></tr> <tr> <td>d) <i>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;</i></td><td>d) <i>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;</i></td></tr> <tr> <td>e) <i>Chế độ nâng bậc, nâng lương;</i></td><td>e) <i>[MN ghi chú: HD Thủ việc không có Chế độ nâng bậc, nâng lương]</i></td></tr> <tr> <td>g) <i>Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;</i></td><td>g) <i>Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;</i></td></tr> <tr> <td>h) <i>Trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ;</i></td><td>h) <i>Trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ;</i></td></tr> <tr> <td>i) <i>Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;</i></td><td>i) <i>[MN ghi chú: HD Thủ việc không có BHXH, BHYT, BHTN]</i></td></tr> <tr> <td>k) <i>Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.</i></td><td>k) <i>[MN ghi chú: HD Thủ việc không có Đào tạo, bồi dưỡng,...]</i></td></tr> </table>	Nội dung Hợp đồng lao động	Nội dung Hợp đồng Thủ việc	Theo Khoản 1 Điều 21 BLLĐ 2019	Theo Khoản 2 Điều 24 BLLĐ 2019	(HDLĐ bao gồm các điểm a,b,c,d,d,e,g,h,i,k)	(Khác biệt: HD Thủ việc có thời gian thử việc và KHÔNG CÓ điểm e, i và k như HDLĐ)	<i>Nội dung chủ yếu của HDLĐ:</i>	<i>Nội dung chủ yếu của HD thử việc:</i>	a) <i>Tên, địa chỉ của NSDLĐ và họ tên, chức danh của người giao kết HDLĐ bên phía NSDLĐ;</i>	a) <i>Tên, địa chỉ của NSDLĐ và họ tên, chức danh của người giao kết HDLĐ bên phía NSDLĐ;</i>	b) <i>Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết HDLĐ bên phía NLĐ;</i>	b) <i>Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết HDLĐ bên phía NLĐ;</i>	c) <i>Công việc và địa điểm làm việc;</i>	c) <i>Công việc và địa điểm làm việc;</i>	d) <i>Thời hạn của HDLĐ;</i>	d) <i>[MN ghi chú: Thời gian thử việc];</i>	d) <i>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;</i>	d) <i>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;</i>	e) <i>Chế độ nâng bậc, nâng lương;</i>	e) <i>[MN ghi chú: HD Thủ việc không có Chế độ nâng bậc, nâng lương]</i>	g) <i>Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;</i>	g) <i>Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;</i>	h) <i>Trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ;</i>	h) <i>Trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ;</i>	i) <i>Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;</i>	i) <i>[MN ghi chú: HD Thủ việc không có BHXH, BHYT, BHTN]</i>	k) <i>Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.</i>	k) <i>[MN ghi chú: HD Thủ việc không có Đào tạo, bồi dưỡng,...]</i>		
Nội dung Hợp đồng lao động	Nội dung Hợp đồng Thủ việc																																		
Theo Khoản 1 Điều 21 BLLĐ 2019	Theo Khoản 2 Điều 24 BLLĐ 2019																																		
(HDLĐ bao gồm các điểm a,b,c,d,d,e,g,h,i,k)	(Khác biệt: HD Thủ việc có thời gian thử việc và KHÔNG CÓ điểm e, i và k như HDLĐ)																																		
<i>Nội dung chủ yếu của HDLĐ:</i>	<i>Nội dung chủ yếu của HD thử việc:</i>																																		
a) <i>Tên, địa chỉ của NSDLĐ và họ tên, chức danh của người giao kết HDLĐ bên phía NSDLĐ;</i>	a) <i>Tên, địa chỉ của NSDLĐ và họ tên, chức danh của người giao kết HDLĐ bên phía NSDLĐ;</i>																																		
b) <i>Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết HDLĐ bên phía NLĐ;</i>	b) <i>Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết HDLĐ bên phía NLĐ;</i>																																		
c) <i>Công việc và địa điểm làm việc;</i>	c) <i>Công việc và địa điểm làm việc;</i>																																		
d) <i>Thời hạn của HDLĐ;</i>	d) <i>[MN ghi chú: Thời gian thử việc];</i>																																		
d) <i>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;</i>	d) <i>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;</i>																																		
e) <i>Chế độ nâng bậc, nâng lương;</i>	e) <i>[MN ghi chú: HD Thủ việc không có Chế độ nâng bậc, nâng lương]</i>																																		
g) <i>Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;</i>	g) <i>Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;</i>																																		
h) <i>Trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ;</i>	h) <i>Trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ;</i>																																		
i) <i>Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;</i>	i) <i>[MN ghi chú: HD Thủ việc không có BHXH, BHYT, BHTN]</i>																																		
k) <i>Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.</i>	k) <i>[MN ghi chú: HD Thủ việc không có Đào tạo, bồi dưỡng,...]</i>																																		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Như vậy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trường hợp 1 - Khi Công ty bạn Bách giao kết một HĐ Thử việc riêng biệt: Do trong nội dung trong HĐ Thử việc không có quy định về BHXH, BHYT, BHTN vì vậy Công ty và nhân viên thử việc không phải trích đóng các khoản BH bắt buộc trong thời gian thử việc. <p>Chi sau khi đạt thử việc (phải có thông báo kết quả thử việc theo Điều 27. Kết thúc thời gian thử việc) và ký HDLĐ chính thức thì các bên mới phải đóng BH bắt buộc => lúc này Công ty/ NSDLĐ mới làm thủ tục báo tăng đê đóng các khoản BH bắt buộc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trường hợp 2 - Khi Công ty bạn Bách giao kết ngay một HDLĐ chính thức có tích hợp thời gian thử việc: <p>Lúc này NSDLĐ và NLĐ sẽ trích đóng các khoản BH bắt buộc ngay từ khi ký HDLĐ chính thức kể cả cho thời gian thử việc luôn (tức là ngay từ tháng thử việc đầu tiên).</p> <p>Kết luận: Như vậy MN hiểu là nếu bên Công ty muốn đóng BHXH cho thời gian thử việc thì Công ty buộc phải giao kết một HDLĐ chính thức ngay từ đầu và tích hợp thời gian thử việc này vào HDLĐ chính thức luôn (tức thuộc trường hợp 2). Hay nói cách khác là nếu Công ty không tích hợp thời gian thử việc vào HDLĐ chính thức thì không thể đóng các khoản BH bắt buộc cho thời gian thử việc này được.</p> <p>Lưu ý 4 – Các rủi ro pháp lý tiềm ẩn về thử việc:</p> <p>Nhân tiện đề tài thử việc, MN chia sẻ thêm các rủi ro pháp lý về xử phạt vi phạm hành chính trong thử việc theo quy định tại Điều 10 của Nghị định 12/2022/NĐ-CP mà Doanh nghiệp/ NSDLĐ cần lưu ý như sau:</p> <p>“Điều 10. Vิ phạm quy định về thử việc</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi sau đây:</i> <ol style="list-style-type: none"> a) Yêu cầu thử việc đối với NLĐ làm việc theo HDLĐ có thời hạn dưới 01 tháng; b) Không thông báo kết quả thử việc cho người lao động theo quy định. 2. <i>Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi sau đây:</i> <ol style="list-style-type: none"> a) Yêu cầu NLĐ thử việc quá 01 lần đối với một công việc; b) Thủ việc quá thời gian quy định; c) Trả lương cho NLĐ trong thời gian thử việc thấp hơn 85% mức lương của công việc đó; d) Không giao kết HDLĐ với NLĐ khi thử việc đạt yêu cầu đối với trường hợp hai bên có giao kết HD thử việc. 3. <i>Biện pháp khắc phục hậu quả</i> <ol style="list-style-type: none"> a) Buộc NSDLĐ trả đủ tiền lương của công việc đó cho NLĐ khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 1, điểm a, b, c khoản 2 Điều này; 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					b) Buộc NSDLĐ giao kết HĐLD với NLD khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 2 Điều này.”		
	Judy Trần		11/11/2024	<p>Vì trong luồng mail đang đe dọa đến vấn đề thời gian thử việc cho NLD. Em nhờ chị tư vấn thêm giúp em trường hợp công ty bên em đang vướng:</p> <p>- Bên em thường xuyên tuyển các bạn Telesales, yêu cầu trình độ thấp nhất là tốt nghiệp PTTTH. Tuy nhiên, vẫn đang áp dụng thử việc 60 ngày. Đồng thời vì là phòng kinh doanh liên quan đến kết quả KPI nên nếu thử việc 1 tháng thì không đủ thời gian để đánh giá performance.</p>	<p>1/ Quy định về thời gian thử việc</p> <p>Như MN trình bày qua email trước thì Pháp luật lao động đã quy định rất cụ thể về thời gian thử việc tại Điều 25 BLLĐ 2019:</p> <p><i>“Điều 25. Thời gian thử việc</i></p> <p><i>Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện sau đây:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;</i> <i>Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;</i> <i>Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;</i> <i>Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.”</i> <p>Theo đó, điểm lưu ý rất quan trọng là thời gian thử việc sẽ căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc chứ không căn cứ vào trình độ chuyên môn, bằng cấp hiện có của ứng viên (khi nộp đơn ứng tuyển hoặc khi nhận việc).</p> <p><u>MN có ví dụ so sánh sau đây để ACE dễ hình dung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Với vị trí công việc Kỹ sư cơ khí: <p>Chức danh nghề nghiệp Kỹ sư cơ khí này cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên nên thời gian thử việc sẽ là 60 ngày (theo Khoản 2 Điều 25 BLLĐ).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Với vị trí công việc Kỹ thuật viên cơ khí: <p>Chức danh nghề nghiệp Kỹ thuật viên cơ khí này chỉ cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp nên thời gian thử việc sẽ là 30 ngày (theo Khoản 3 Điều 25 BLLĐ).</p> <p>Theo đó khi cùng ứng tuyển cho vị trí công việc là Kỹ thuật viên cơ khí:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ứng viên A có trình độ chuyên môn, bằng cấp kỹ thuật trung cấp khi ứng tuyển cho vị trí này thì thời gian thử việc sẽ là 30 ngày. - Ứng viên B có trình độ chuyên môn, bằng cấp đại học/hoặc cao đẳng khi ứng tuyển cho vị trí này thì thời gian thử việc cũng sẽ là 30 ngày (chứ không phải là 60 ngày). <p>[MN]: nếu không, sẽ dẫn đến tình trạng bất hợp lý là ứng viên B có trình độ chuyên môn cao hơn (đại học/cao đẳng) mà phải thử việc lâu hơn ứng viên A có trình độ chuyên môn thấp hơn (trung cấp) cho cùng một vị trí chức danh công việc.</p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>Như vậy, Pháp luật lao động đã căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc để quy định thời gian thử việc và buộc NSDLĐ không được “tùy tiện” ấn định thời gian thử việc (chủ yếu là muốn kéo dài thời gian thử việc để chậm giao kết HDLĐ với NLĐ) ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của NLĐ.</p> <p>2/ Áp dụng Thời gian thử việc cho Vị trí công việc “Telesales”</p> <p>Theo MNhiều thì Telesales là nhân viên bán hàng/ kinh doanh thông qua điện thoại để:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Giới thiệu sản phẩm/ dịch vụ của doanh nghiệp. - Tìm hiểu nhu cầu và sự quan tâm của khách hàng, giải đáp các câu hỏi, cung cấp thông tin về sản phẩm/ dịch vụ, thực hiện quy trình bán hàng tiếp theo đó. <p>NV Telesales sẽ không trực tiếp đi gặp gỡ khách hàng như NV Kinh doanh chính thống nên nhìn chung yêu cầu về công việc của NV Telesales thường đơn giản hơn so với NV Kinh doanh chính thống, có thể Công ty chỉ cần một buổi đào tạo về sản phẩm/ dịch vụ là NV Telesales có thể bắt đầu làm việc được.</p> <p>Do tính chất và mức độ công việc “Telesales” không quá phức tạp nên:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chức danh nghề nghiệp này chỉ cần trình độ chuyên môn thuộc phạm vi “nhân viên nghiệp vụ” theo quy định Khoản 3 Điều 25 của BLLĐ. Vì vậy thời gian thử việc cho NV Telesales sẽ là 30 ngày nên Công ty bạn đang áp dụng thời gian thử việc 60 ngày cho NV Telesales là không phù hợp. - Theo cá nhân MN thì Công ty bạn vẫn có thể áp dụng việc đánh giá KPIs cho NV Telesales trong 30 ngày thử việc được. Ví dụ xem xét lại các tiêu chí đánh giá như số lần gọi cho khách hàng; số lần khách hàng chốt đơn; số lần khách hàng phản nản...trong một ngày hoặc trong một tuần, v.v. <p>Vì vậy, bạn nên trao đổi với phòng Kinh doanh xem xét, điều chỉnh lại thời gian thử việc và quy trình đánh giá KPIs đối với vị trí Telesales là 30 ngày cho phù hợp với quy định của Pháp luật lao động.</p> <p>Nếu không thì Công ty bạn có thể sẽ gặp rủi ro pháp lý là bị xử phạt vì phạm hành chính với lý do “Thử việc quá thời gian quy định” theo điểm b Khoản 2 và điểm a Khoản 3 Điều 10 của Nghị định 12/2022/NĐ-CP như sau:</p> <p><i>“Điều 10. Vị phạm quy định về thử việc</i> <i>2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi sau đây:</i> <i>b) Thử việc quá thời gian quy định;</i> <i>3. Biện pháp khắc phục hậu quả</i> <i>a) Buộc NSDLĐ trả đủ tiền lương của công việc đó cho NLĐ khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 1, điểm a, b, c khoản 2 Điều này; ...”</i></p>			
164	* Câu 164. HỎI VỀ CHÍNH SÁCH THUẾ NHÀ THẦU	Tran Tuan Anh	04/10/ 2024	Em có vướng mắc về chính sách thuế sau nhờ anh chị giải đáp giúp em ah: 1. Công ty em ký HDLĐ với 01 người nước ngoài làm việc tại nước ngoài (NNN này không vào Việt Nam), trường hợp này bên em đã khấu trừ thuế	Câu hỏi này không thuộc phạm vi tư vấn của BTV Pháp lý VNHR, tuy nhiên trong sự hiểu biết của tôi thì tôi chia sẻ với anh vài ý như sau: Ý 1: Theo anh trình bày, đã ký kết HDLĐ nên đây là quan hệ lao động, không thuộc đối tượng điều chỉnh của thuế nhà thầu.		Nguyen Bui	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	KHI TRẢ LUƠNG CHO LAO ĐỘNG NGƯỜI NGOÀI NƯỚC NGOÀI			<p>TNCN theo diện cá nhân không cư trú, nhưng có phải nộp thêm thuế nhà thầu cho NNN này không ah?</p> <p>2. Tháng 10 này nhà cung cấp server cũ 01 chuyên gia nước ngoài vào Công ty em để thực hiện việc bảo hành server, Công ty em chi trả tiền lương + tiền khách sạn cho chuyên gia trong thời gian ở VN. Trường hợp này bên cạnh khấu trừ thuế TNCN thì có còn phải nộp thuế nhà thầu không?</p> <p>Trong cả hai trường hợp, nếu phải nộp thuế nhà thầu thì cần cứ để xác định số thuế nhà thầu phải nộp là theo số Thu nhập chịu thuế trả cho cá nhân hay còn lưu ý gì khác?</p>	<p>Ý 2: Theo anh trình bày thì tôi hiểu đây là thỏa thuận giữa Cty VN và Cty nước ngoài về việc cung cấp dịch vụ tại VN và sẽ thuộc đối tượng chịu thuế nhà thầu bao gồm thuế TNDN và thuế GTGT. Doanh thu tính thuế là các khoản mà Cty VN trả cho nhà thầu nước ngoài (NTNN) và cả các khoản Cty VN chịu chi phí trả cho các nhà cung cấp tại Việt Nam, trả cho chuyên gia và kê cả thuế TNCN của chuyên gia là lương NET (nếu có) trên cơ sở thỏa thuận với NTNN cũng thuộc doanh thu tính thuế NTNN.</p> <p>Thuế nhà thầu được quy định chi tiết ở thông tư 103/2014/TT-BTC, anh nghiên cứu thêm cho trường hợp cụ thể nhé.</p> <p>Mình là hội viên, xin chia sẻ hiểu biết của mình đến anh:</p> <p>Thuế nhà thầu (Withholding tax/Foreign contractor tax) là thuế đánh trên chi phí mua dịch vụ/hàng hoá ở nước ngoài nhưng sử dụng tại VN. Thường pháp nhân tại VN sẽ phải chịu trách nhiệm đăng ký MST, kê khai và đóng khoản thuế này, trừ khi có thoả thuận khác là nhà cung cấp ở nước ngoài chịu trách nhiệm tạo MST, kê khai, đóng thuế cho chính phủ VN.</p> <p>Tình huống của anh liên đới các chủ đề về thuế TNCN, thuế nhà thầu, luật lao động. Tổng quan, giả sử NLĐNN đáp ứng các vấn đề về work permit, residence card đồng nghĩa là cá nhân cư trú và phải chịu thuế lũy tiến TNCN, trừ vào thu nhập hàng tháng của cá nhân đó. Còn cơ quan thuế, khi thanh tra và chỉ ra được bản chất "sử dụng dịch vụ nước ngoài tại VN" thì sẽ thu phần thuế nhà thầu từ doanh nghiệp, mức thuế tính trên chi phí tiền lương của người lao động.</p> <p>Các sắc thuế có đối tượng riêng (cá nhân, tổ chức) chứ không phải là đã đóng thuế doanh nghiệp thì skip thuế cá nhân.</p>		
165	* Câu 165. NHỜ TƯ VẤN VỀ QUY CHẾ DÂN CHỦ VÀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NHÂN VIÊN TẠI CƠ SỞ	Hoang Thi Ha Li	23/10/2024	<p>Hiện bên em đang tao quy chế dân chủ, có nội dung khúc mắc liên quan đến tổ chức đại diện người lao động tại công ty như dưới, nhờ anh chỉ tư vấn.</p> <p>Tình trạng: Công ty em hiện không có công đoàn cơ sở do nguyện vọng của nhân viên không muốn thành lập.</p> <p>Tuy nhiên, nội bộ công ty vẫn có 1 tổ chức được gọi là hiệp hội nhân viên do nhân viên bầu lên, mục đích để đại diện nhân viên đối thoại/hợp với ban giám đốc và kết hợp với công ty tổ chức các sự kiện và phúc lợi cho nhân viên.</p> <p>Hiệp hội nhân viên này hoạt động bằng kinh phí nhân viên đóng xyz VND/người/tháng và công ty đóng xyz VND/người/tháng. Có điều lệ hoạt động, có ban chấp hành riêng do nhân viên bầu ra.</p>	<p>Đối với vấn đề bạn nêu, mình chia sẻ quan điểm như sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> Quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động là quyền có tính chất tự nguyện (điều 170 BLLĐ; điều 5 Luật Công đoàn) Điều 3.3. BLLĐ 2019: <i>Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là tổ chức được thành lập 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 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</i> Hiện nay, quy định về việc thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp chưa được Chính phủ quy định chi tiết. "Tổ chức hiệp hội nhân viên" tại doanh nghiệp của bạn không phải là tổ chức đại diện người lao động được nhà nước công nhận. Để thành lập tổ chức được nhà nước công nhận thì doanh nghiệp lựa chọn 1 trong 2 phương án: 		Doan Xuan Truong

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Về đoàn phí công đoàn, công ty đang đóng dưới hình thức không có công đoàn lên công đoàn cấp trên.</p> <p>Câu hỏi: <u>Câu hỏi 1:</u> Tổ chức hiệp hội nhân viên hiện tại có được coi là tổ chức đại diện nhân viên về mặt pháp luật không? Ở trong quy chế dân chủ đang tạo đang định vị hiệp hội nhân viên hiện tại là tổ chức đại diện nhân viên -> Do đó ở các mục sau, trong hội nghị nhân viên, đối thoại tại nơi làm việc thì đều nêu rõ vai trò của hiệp hội nhân viên và ban chấp hành hiệp hội, thì có vấn đề gì không?</p> <p><u>Câu hỏi 2:</u> Trong trường hợp câu 1 là <Không được>, thì công ty nên làm thế nào nếu không muốn thành lập công đoàn?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Thành lập công đoàn cơ sở (Công ty có thể liên hệ công đoàn cấp trên (cấp huyện) để được hỗ trợ, tư vấn trong việc thành lập công đoàn cơ sở tại công ty). - Thành lập tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp (tuy nhiên như đã trình bày ở phía trên, hiện chưa có văn bản hướng dẫn, và việc thành lập cũng dự báo là phức tạp về trình tự, thủ tục, quy chế hoạt động (công ty có thể tham khảo thêm điều 172 - 174 BLLĐ để xác định nguyên tắc cơ bản). Theo quan điểm cá nhân của mình, khuyến nghị công ty nên thành lập công đoàn cơ sở. 4. Đối với vấn đề đối thoại, thương lượng, thực hiện quy chế dân chủ tại doanh nghiệp <ul style="list-style-type: none"> - Không có tổ chức đại diện NLĐ được thành lập hợp pháp: Không thể tiến hành thương lượng tập thể hợp pháp, không thể ký kết thỏa ước lao động tập thể hợp pháp vì theo điều 65 BLLĐ, chủ thể tiến hành thương lượng tập thể là tổ chức đại diện NLĐ được nhà nước công nhận. - Đối với đối thoại tại nơi làm việc: <ul style="list-style-type: none"> + Khoản 1 Điều 63 BLLĐ: <p>Điều 63. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc</p> <p>1. Đối thoại tại nơi làm việc 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 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.</p> <p>+ Điều 37 Nghị định 145/2020/NĐ-CP: "Điều 37. Trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc</p> <p>1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) để tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động.</p> <p>Ở nơi làm việc có người lao động không tham gia là thành viên của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thì người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) hướng dẫn, hỗ trợ, tạo điều kiện để những người lao động này tự lựa chọn thành viên đại diện cho họ (sau đây gọi là nhóm đại diện đối thoại của người lao động) để tham gia đối thoại với người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động. Số lượng thành viên nhóm đại diện đối thoại của người lao động xác định theo quy định tại khoản 2 Điều 38 Nghị định này."</p> <p>+ Điều 47 Hội nghị người lao động</p> <p>Điều 47. Hội nghị người lao động</p> <p>1. Hội nghị người lao động do người sử dụng lao động phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) tổ chức hằng năm theo hình thức hội nghị toàn thể hoặc hội nghị đại biểu.</p> 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					Như vậy, quy định về chủ thể đối thoại tại nơi làm việc, tham gia tổ chức hội nghị NLĐ trong BLLĐ và ND 145/2020/NĐ-CP không thừa nhận chủ thể đối thoại tại nơi làm việc là "Tổ chức hiệp hội nhân viên" như công ty đang thực hiện.		
166 * Câu 166. THỎA THUẬN THỰC TẬP VÀ HỢP ĐỒNG TẬP NGHỀ	Vo Nhi	23/10/ 2024		<p>Hiện tại em có một vài khó khăn về Soạn thảo Thỏa Thuận thực tập. Em đang soạn thảo "Thỏa Thuận thực tập" theo mẫu của Anh Phước. Nhưng em đang gặp khó khăn về một vài điều bên Pháp chế cho rằng nó Được quy về HD Đào tạo và bị ràng buộc thỏa thuận sẽ thuê người lao động sau khi hết hạn.</p> <p>Vì thế bên Pháp chế có đề xuất là nên ký hợp đồng thử việc luôn thay vì thực tập. Như thế thì có hợp lý không ? Và nhờ Ban pháp chế tư vấn rõ hơn về các Quy định về "Thỏa Thuận Thực Tập" và "Hợp đồng Tập nghề".</p> <p>Khi nào thì mình áp dụng thực tập, khi nào mình áp dụng tập nghề và 2 Hợp đồng này về tính chất có khác nhau nhiều không ? Vì thực tập luật Lao động không quy định rõ ràng.</p>	<p>1. Nếu minh hiểu đúng về thỏa thuận thực tập của công ty của bạn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chủ thể ký thỏa thuận thực tập: Công ty - sinh viên, học viên do các Trường giới thiệu, hoặc do các người học chủ động tìm đến công ty để - Mục đích: rèn luyện, trao đổi kinh nghiệm thực tế, tìm hiểu về công việc để có định hướng cho tương lai - Thủ tục: giấy giới thiệu của Trường, đơn xin thực tập, thẻ sinh viên, Nếu đúng các thông tin trên thì trường hợp thỏa thuận thực tập này không thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động và không ràng buộc nghĩa vụ của NSDLĐ phải nhận người lao động làm việc khi kết thúc thời gian thực tập. <p>2. Trường hợp nhiều bạn cũng băn khoăn: Liệu thỏa thuận thực tập có được coi là thỏa thuận học nghề, tập nghề theo quy định của BLLĐ và sự rắc rối nếu cơ quan quản lý nhà nước thanh tra, kiểm tra và kết luận đó là hợp đồng học nghề, tập nghề.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Xét theo khoản 1,2 Điều 61 BLLĐ 2019, sự khác biệt giữa hợp đồng học nghề, tập nghề và thỏa thuận thực tập chủ yếu nằm ở mục đích: <ul style="list-style-type: none"> + Học nghề: Người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc + Tập nghề: Người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc. Theo quan điểm của mình, để tránh việc suy diễn, lo ngại thỏa thuận thực tập bị coi là thỏa thuận học nghề, tập nghề , thì: <ul style="list-style-type: none"> - Nên thiết kế thỏa thuận thuận thực tập nhấn mạnh mục đích thực tập theo mục 1 phần trên - Đối với hợp đồng học nghề, tập nghề: Mô tả chi tiết hơn tinh thần của Điều 61.6 BLLĐ: Chi ký HDLĐ khi đủ điều kiện theo quy định của BLLĐ. Điều 61.6 không đưa ra yêu cầu bắt buộc auto phải ký HDLĐ sau khi thực tập - Nêu yêu cầu người thực tập xuất trình: giấy giới thiệu của Trường, có thể cân nhắc thiết kế mẫu đơn xin thực tập cho sinh viên ký trong đó thể hiện: mục đích, lý do; thời hạn, cam kết chấp hành quy định của doanh nghiệp... 	Doan Xuan Truong	
	Hồng Nhã	16/11/ 2024		<p>Nhân câu hỏi của bạn, em muốn hỏi kỹ thêm về Hợp đồng tập nghề.</p> <p>Nếu công ty ký HD tập nghề để đào tạo người lao động để đủ điều kiện tay nghề làm việc cho công ty.</p> <p>Vậy:</p> <ol style="list-style-type: none"> Trong thời gian tập nghề 2~3 tháng này có được quyền đơn phương chấm dứt mà không cần báo trước ko? Có bắt buộc phải thông báo bằng văn bản hay chấm dứt bằng lời nói cũng được? 	<p>Liên quan đến vấn đề bạn quan tâm, mình chia sẻ quan điểm như sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> Trong thời gian tập nghề 2~3 tháng này có được quyền đơn phương chấm dứt mà không cần báo trước ko? Có bắt buộc phải thông báo bằng văn bản hay chấm dứt bằng lời nói cũng được? <p>Trả lời:</p> <p>Hiện BLLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành không quy định cụ thể về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng tập nghề, và thời gian mà DN cần phải tuân thủ khi chấm dứt hợp đồng tập nghề. Pháp luật cũng không quy định buộc phải thông báo bằng văn bản. Do đó, các bên có thể cụ thể hóa các nội dung này trong HD tập nghề. Về mặt thực tế, mình vẫn khuyên doanh nghiệp nên báo trước 1 thời gian phù hợp.</p>		Doan Xuan Truong

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
				<p>2. Thời gian HD tập nghề là 2 tháng, không đạt thì xem xét gia hạn thêm 1 tháng nữa, tổng tối đa 3 tháng theo đúng thời hạn tối đa của Luật Lao động. Tuy nhiên, HD tập nghề 2 tháng đầu tiên thì có chữ ký đóng dấu của người đại diện theo pháp luật của Công ty, và chữ ký của NLĐ. Nhưng khi gia hạn thêm 1 tháng thì thỏa thuận gia hạn chỉ có chữ ký của phòng Nhân sự (ko được ủy quyền) và NLĐ thì có được không?</p> <p>3. Thời gian tập nghề này có bắt buộc đóng BHXH ko? Nếu không đóng thì có bắt buộc phải trả 21,5% vào lương cho NLĐ ko và tiền lương nào làm căn cứ? Vì em hiểu thời gian này NLĐ sẽ chỉ có "hỗ trợ thu nhập" và nếu thực tế tham gia hoạt động sản xuất kinh doanh thì mới có lương.</p> <p>Các nội dung trên em có tìm hiểu trên luật nhưng chưa thực sự rõ ràng lắm, rất mong được thầy tư vấn thêm theo góc nhìn, kinh nghiệm của Luật sư.</p>	<p>Ví dụ: NSD có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng tập nghề khi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hết thời hạn tập nghề mà kết quả tập nghề không đạt yêu cầu - NLĐ không tuân thủ theo chỉ dẫn của người hướng dẫn tập nghề - NLĐ có hành vi vi phạm các quy trình công việc... <p>2. Thời gian HD tập nghề là 2 tháng, không đạt thì xem xét gia hạn thêm 1 tháng nữa, tổng tối đa 3 tháng theo đúng thời hạn tối đa của Luật Lao động. Tuy nhiên, HD tập nghề 2 tháng đầu tiên thì có chữ ký đóng dấu của người đại diện theo pháp luật của Công ty, và chữ ký của NLĐ. Nhưng khi gia hạn thêm 1 tháng thì thỏa thuận gia hạn chỉ có chữ ký của phòng Nhân sự (ko được ủy quyền) và NLĐ thì có được không?</p> <p>Trả lời: Về nguyên tắc, hợp đồng tập nghề được ký giữa công ty với người tập nghề, Người ký hợp đồng tập nghề bên phía NSDLĐ thường là người đại diện theo pháp luật (theo quy chế tổ chức hoạt động, điều lệ hoặc văn bản phân công, phân nhiệm) hoặc người đại diện theo ủy quyền. Trường hợp không có văn bản ủy quyền thì hợp đồng không phát sinh hiệu lực.</p> <p>3. Thời gian tập nghề này có bắt buộc đóng BHXH ko? Nếu không đóng thì có bắt buộc phải trả 21,5% vào lương cho NLĐ ko và tiền lương nào làm căn cứ? Vì em hiểu thời gian này NLĐ sẽ chỉ có "hỗ trợ thu nhập" và nếu thực tế tham gia hoạt động sản xuất kinh doanh thì mới có lương.</p> <p>Trả lời: Trường hợp tập nghề, NLĐ không thuộc diện đóng BHXH. Trong thời gian tập nghề, nếu NLĐ làm ra sản phẩm thì được hưởng lương theo thỏa thuận. Khoản 5 Điều tra 61 BLLĐ 2019: "5. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận."</p>			
	Quach Thao	18/12/2024		Anh Trường cho em hỏi thêm là thời gian của hợp đồng tập nghề có được tính là thời gian không tham gia bảo hiểm thất nghiệp để công ty chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ không?	<p>Minh là thành viên VNHR xin trả lời câu hỏi của bạn "thời gian của hợp đồng tập nghề có được tính là thời gian không tham gia bảo hiểm thất nghiệp để công ty chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ không?"</p> <p>Theo điểm 3 điều 8 NDD145/2020/NĐ-CP thì thời gian NLĐ làm việc thực tế cho người sử dụng lao động để tính trợ cấp thôi việc không bao gồm thời gian thực tập nghề, học nghề do đó NSDLĐ không cần chi trả trợ cấp thôi việc cho thời gian này</p> <p>3. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, 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 theo quy định của pháp luật về 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, trong đó:</p>		Thu Trang	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					a) Tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã trực tiếp làm việc; thời gian thử việc; thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau, thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ việc để điều trị, phục hồi chức năng lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà được người sử dụng lao động trả lương theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; thời gian nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật mà được người sử dụng lao động trả lương; thời gian ngừng việc không do lỗi của người lao động; thời gian nghỉ hằng tuần theo Điều 111, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo Điều 112, Điều 113, Điều 114, khoản 1 Điều 115; thời gian thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động theo quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 176 và thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo Điều 128 của Bộ luật Lao động.		
167	* Câu 167. XIN GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG CHO NGƯỜI NƯỚC NGOÀI	Nguyen Thi Diem Quynh	24/10/2024	<p>Bên em có một trường hợp cần tư vấn liên quan đến việc xin cấp giấy phép lao động cho NNN như sau.</p> <p>Background: Công ty ở Việt Nam có trụ sở tại Bình Dương, và 2 chi nhánh (nhà máy sản xuất) tại Hải Dương và TP. Thủ Đức. Có một số vị trí quản lý cần sử dụng LDNN, được cử sang từ công ty mẹ (bao gồm cả chức danh Tổng Giám Đốc).</p> <p>Question: Công ty cần xin giấy phép lao động cho expat làm việc ở cả tổng công ty và chi nhánh như thế nào? Xin ở Cục Việc Làm thuộc Bộ Lao động (một WP, nhiều địa điểm làm việc) hay xin WP ở mỗi địa điểm làm việc?</p> <p>Với chức danh TGD, về mặt định nghĩa về "làm việc" theo luật lao động. Người ở vị trí này đã nhiên là được xác định "làm việc" ở mọi địa điểm của công ty. Tuy nhiên, thực tế khi xin WP ở Cục cho thấy, họ từ chối cấp với lý do ở chi nhánh không có chức danh "Tổng Giám Đốc", và yêu cầu công ty xin 2 WP (1 với chức danh TGD ở trụ sở tổng công ty, 1 ở cục cho 2 vị trí còn lại với chức danh "Giám đốc chi nhánh").</p> <p>Objective: đảm bảo WP là hợp lệ, trong trường hợp deal với cơ quan thuế, hoặc thanh tra lao động.</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				Nhờ anh, chị tư vấn giúp em giải pháp theo khung pháp lý liên quan hiện nay và practice thực tế các công ty đang áp dụng a.			
168	* Câu 168. NLĐ ĐEN CÔNG TY NHƯNG KHÔNG LÀM VIỆC	Phuong Nguyen	23/10/ 2024	<p>Mình có tình huống đau đầu muốn nhờ VNHR hoặc các anh chị hội viên chia sẻ kinh nghiệm xử lý. Mình có cố search topic trong group nhưng không tìm được thông tin.</p> <p>Tình huống như sau: NLĐ và Cty có giao kết hợp đồng lao động theo luật định. NLĐ xin nghỉ việc và đang trong giai đoạn "thời gian báo trước". Tuy nhiên, từ sau khi nộp đơn nghỉ, NLĐ bỏ mặc công việc, ngày nào cũng lén văn phòng chấm công nhưng tasks thì không hoàn thành, chỉ ngồi chơi game và nghịch phone.</p> <p>Vì vậy, phía BGĐ cũng rất bức xúc. Trong trường hợp này, NLĐ ngồi chơi thì Cty có buộc phải trả lương cho NLĐ không?</p> <p>Hành vi của NLĐ này đang tạo tiền lệ, thói xấu cho các nhân viên còn lại noi theo. Vì vậy BGĐ muốn tránh vấn đề này hơn là so đo chuyện tiền bạc.</p>			
169	* Câu 169. PHÉP NĂM ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG BÁN THỜI GIAN	Kim Nguyen	01/11/ 2024	<p>Trường mình có 2 nhân viên làm việc bán thời gian:</p> <ol style="list-style-type: none"> Nhân viên A làm 8 giờ/ngày, 3 ngày/tuần, tương đương 13 ngày công/tháng. Nhân viên B trước đây làm full-time, nay chuyển sang làm buổi sáng (5.5 giờ/ngày, 5 ngày/tuần, tương đương 15 ngày công/tháng). <p>Hiện cả hai đều được hưởng chế độ BHXH, ngày phép. Khi tính phép năm, mình áp dụng tỷ lệ ngày công so với nhân viên full-time (8 giờ/ngày, 22 ngày/tháng) như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phép năm NV A (3 ngày/tuần): + Tỷ lệ thời gian làm việc của NV A đối với vị trí full time: 13 ngày công/22 ngày công= 0.6 + Tỷ lệ phép năm = 0.6 x 12 = 7.0 ngày/năm - Phép năm NV B (5.5 giờ/ ngày, 5 ngày/tuần, tương ứng 5.5 giờ/ 8 giờ x 22 công = 15 ngày công/tháng) 	<p>Cơ sở pháp lý: Bộ luật Lao động 2019 (BLĐLĐ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Điều 113, về chế độ nghỉ hàng năm (dân ta quen gọi là "phép năm"); - Điều 22, về phụ lục hợp đồng lao động (phụ lục HĐLĐ); - Điều 34, về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động; - Điều 46, về trợ cấp thôi việc. <p>1. Về câu hỏi cách tính phép năm cho nhân viên bán thời gian: Cơ sở pháp lý mình tìm thấy cho đến nay vẫn chỉ có Điều 113 như nói trên và như ban đã đề cập. Quan điểm của HR bên bạn, theo mình biết, là phù hợp với thực tiễn đang áp dụng tại một số công ty, nghĩa là phép năm tính theo ngày chứ không tỷ lệ theo giờ. Điều 113 có quy định việc tính tỷ lệ, nhưng đó là tỷ lệ tương ứng số tháng làm việc trong năm, chứ không quy định gì về tỷ lệ tương ứng số giờ làm việc.</p> <p>Đọc Điều 113 này từ khoản 1 đến hết khoản 6, theo minh hiểu, tinh thần của luật là quy định ngày nghỉ theo ngày trên lịch (ngày 24 tiếng) để người lao động phục hồi năng lượng, đi đường, về quê... Nghĩa là, người làm việc bán thời gian thì cũng cần lương thời gian giống y người làm full-time để họ đi đường khi về quê (ví dụ vậy), chứ không theo tỷ lệ tương ứng số giờ họ làm việc.</p> <p>Như vậy có công bằng với nhân viên full-time không? Theo quan điểm của mình là không công bằng tuyệt đối. Tuy nhiên, mình nghĩ sự công bằng có thể áp dụng</p>		Le Vu Tue Nuong

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>+ Tỷ lệ thời gian làm việc của NV B đổi với vị trí full time: 15 ngày công/22 ngày công= 0.68 + Tỷ lệ phép năm = $0.68 \times 12 = 8.0$ ngày/năm</p> <p>Tuy nhiên, HR cho rằng cách tính này không đúng với Điều 113 BLLĐ 2019, quy định phép năm là 12 ngày với người làm đủ 12 tháng, không xét giờ làm việc/ngày.</p> <p>Nếu tính full 12 ngày cho 2 loại hình lao động bán thời gian trên thì quá tốt cho NLĐ part-time nhưng sẽ không đảm bảo công bằng cho lao động full time làm đủ 8h/ngày , 22 ngày công/tháng.</p> <p>Mình rất mong các ACE HR và ban tư vấn hỗ trợ giải đáp:</p> <p>1. Cách tính phép năm cho nhân viên bán thời gian trên như thế nào để đúng luật? Cơ sở pháp lý nào hỗ trợ cho cách tính đó?</p> <p>2. Với nhân viên B chuyển từ full-time sang bán thời gian, mình chọn chấm dứt HDLĐ cũ, ký mới HDLĐ bán thời gian với thời giờ làm việc, tiền lương và phúc lợi mới. Nếu chỉ làm Phụ lục HD thay vì ký mới HD, có rủi ro pháp lý nào không?</p>	<p>cho các chính sách khác, chẳng hạn tiền lương, là yếu tố liên quan với số giờ làm việc. Còn ngày phép thì lại liên quan đến vấn đề nghỉ ngoại, đi đường... như nói trên.</p> <p>2. Về câu hỏi HDLĐ khi chuyển sang bán thời gian: Minh thấy cách ký phụ lục HDLĐ là phù hợp với Điều 22 BLLĐ. Vì theo Điều này, những thay đổi về thời giờ làm việc, tiền lương, phúc lợi là những nội dung có thể ghi nhận bằng phụ lục. Minh chưa nhìn thấy rủi ro pháp lý nào nếu làm phụ lục. Tuy nhiên, nếu chọn làm phụ lục, điều đó nghĩa là thâm niên của nhân viên vẫn tiếp diễn, và khi HDLĐ chấm dứt sau này, thi trợ cấp thôi việc (nếu có) cho nhân viên sẽ được tính trên lương bình quân 6 tháng cuối, nghĩa là lương bán thời gian. Ngoài ra, giả sử HDLĐ hiện tại là hợp đồng xác định thời hạn thứ hai, thì sắp tới khi nó hết hạn, HDLĐ tái ký sẽ phải là HDLĐ không xác định thời hạn, dù làm việc bán thời gian.</p> <p>Còn nếu chọn cách chấm dứt HDLĐ hiện tại, ví dụ vì lý do “đã hoàn thành công việc theo hợp đồng” (khoản 2 Điều 34) hoặc hai bên thỏa thuận chấm dứt (khoản 3 Điều 34), sau đó ký HDLĐ bán thời gian, thì cần xét liệu nhân viên có trợ cấp thôi việc không, để chỉ trả khoản trợ cấp đó theo Điều 46.</p> <p>Vậy chọn cách nào là do bên bạn cân nhắc sao cho phù hợp nhu cầu, nguyện vọng các bên, và cơ sở pháp lý liên quan như nói trên.</p>		
170	* Câu 170. NHỎ HỒ TRỢ TỰ VÂN VỀ TRỢ CẤP THÔI VIỆC	Kim Phung	05/11/ 2024	<p>Nhờ các anh/chị hỗ trợ tư vấn giúp em vân đề sau:</p> <p>Công ty em có một nhân viên đã tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên, nhưng công ty không thực hiện thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 36.1.e, sau đó NLĐ nộp đơn xin nghỉ việc và công ty đã ra quyết định cho NLĐ thôi việc thì mình hiểu là đây là trường hợp “hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động (“HDLĐ”) theo quy định tại Điều 34.3 của Bộ luật Lao động (“BLLĐ”). Nếu theo giả định này thì NLĐ không được xem là đã đơn phương chấm dứt HDLĐ trái luật theo quy định tại Điều 39 BLLĐ (Liên đính kèm theo đường link công văn nói rõ hơn về việc đơn phương chấm dứt HDLĐ trái luật (Điều 39 BLLĐ) ban tham khảo thêm) và như vậy theo quan điểm của mình sẽ không rơi vào trường hợp không được trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 40.1 BLLĐ như tình huống bạn nêu. Ngoài ra, bạn tham khảo thêm quy định tại Điều 8, Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động liên quan tới vấn đề này nhé.</p> <p>https://thuvienphapluat.vn/cong-dong-dan-luat/bo-ltdbxh-huong-dan-giai-quyet-tien-luong-ngung-viec-va-lao-dong-nu-sau-khi-sinh-tang-ca-209957.aspx</p>			Le Lien
171	* Câu 171. TĂNG CA	Vietnam People and	22/05/ 2024	Nhờ anh/ chị hỗ trợ tư vấn giúp em về vấn đề sắp xếp nghỉ bù cho thời gian tăng ca.	Liên là thành viên BTV pháp lý, về vấn đề liên quan đến tăng ca sắp xếp nghỉ bù thi hiện nay Bộ luật lao động năm 2019 (BLLĐ) chỉ quy định trường hợp nghỉ bù khi ngày nghỉ hàng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, Tết như trích dẫn dưới đây theo Khoản 3 Điều 111 BLLĐ.		Le Lien

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	SẮP XẾP NGHỈ BÙ	Organization		Nếu công ty và người lao động ký thỏa thuận tăng ca và nghỉ bù thay vì trả lương tăng ca (tăng ca 1h ngày thường được nghỉ bù 1,5h; 8h ngày chủ nhật được nghỉ bù 16h ngày thường,...) thì có vi phạm luật không?	<p>Điều III. Nghỉ hàng tuần</p> <p>1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi đắp cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.</p> <p>2. Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào ngày Chủ nhật hoặc ngày xác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.</p> <p>3. Nếu ngày nghỉ hàng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tép quy định tại khoản 1 Điều 112 của Bộ luật này thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hàng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.</p> <p>Theo mình biết, pháp luật lao động chưa có quy định cho phép việc bố trí cho NLĐ nghỉ bù để thay cho việc trả lương làm thêm giờ như bạn đề cập. Rủi ro nếu công ty không tuân thủ (không trả hoặc trả không đủ tiền lương làm thêm giờ) thì có thể sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại Khoản 2 &5 Điều 17 Nghị định 12/2022/NĐ-CP.</p>		
	Hoang Thi Ha Li		27/05/2025	<p>Cho em hỏi tiếp về tăng ca nghỉ bù à. Công ty em bình thường chỉ làm t2-t6 nghỉ t7,cn. do điều kiện dự án nhân viên cần đi làm t7 cn để trực, nhưng chỉ trong khoảng 1-2 tháng. Khi này nếu công ty xử lý hoán đổi ngày nghỉ như dưới thì có được ko?</p> <ul style="list-style-type: none"> -đi làm vào tất cả t7,cn và nghỉ bù vào t2,t3 - thời gian đi làm vào t7,cn vẫn tính là tăng ca và trả lương thêm giờ 200% - thời gian nghỉ bù vào thứ 2, thứ 3 ko hưởng lương (tức -100%) <p>Nghĩa là tổng số giờ làm việc 1 tháng ko thay đổi nhưng nhân viên vẫn nhận được lương thêm giờ +100% cho số giờ làm thứ 7,cn. Ngoài ra, trong nội quy lao động công ty cũng đang ghi rõ giờ làm việc và ngày làm việc là từ thứ 2-thứ 6, nhưng lại có thêm câu là: công ty có thể thay đổi thời giờ làm việc này do tình hình công việc và khi đó sẽ quy định riêng ... thì em hiểu là công ty sau đây chỉ cần tạo 1 quyết định thay đổi giờ làm việc/ngày nghỉ với nhân viên đổi tượng thì có đúng ko? Ngoài ra có cần kí phụ lục HD trong trường hợp này không ạ?</p>	<p>1. Công ty chỉ có thể sắp xếp lịch nghỉ bù cho NLĐ nếu ngày nghỉ hàng tuần trùng với ngày nghỉ lễ tép. Các trường hợp khác không được nghỉ bù thay thế mà phải trả tiền lương làm thêm giờ theo quy định, vì các quy định sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Điều 111.3 Bộ luật Lao động 2019 quy định người lao động (“NLĐ”) được nghỉ bù ngày nghỉ hàng tuần vào ngày làm việc kế tiếp nếu ngày nghỉ hàng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tép. - Điều 98.1(b) Bộ luật Lao động 2019 quy định NLĐ làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần thì được trả lương với mức ít nhất bằng 200% tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường. - Điều 111.2 của Bộ luật Lao động 2019, và Điều 69 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định người sử dụng lao động (“NSDLĐ”) có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào ngày Chủ nhật hoặc ngày xác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động (“NQLĐ”). - Theo thông tin chỉ cung cấp, NQLĐ của Công ty quy định (i) ngày làm việc là từ thứ 2-thứ 6, và (ii) Công ty có thể thay đổi ngày làm việc này theo tình hình công việc thực tế và khi đó sẽ quy định riêng. <p>2. Đề Công ty có thể linh hoạt cho NLĐ nghỉ vào các ngày khác không phải là thứ bảy và chủ nhật, Công ty cần điều chỉnh lại NQLĐ và HDLĐ để quy định nhiều chế độ làm việc khác nhau, theo từng chế độ này có ngày nghỉ tuần khác nhau, ví dụ, Công ty có thể quy định, chế độ 1 - ngày làm việc từ thứ 2 đến thứ 6 và thứ 7 và Chủ nhật là ngày nghỉ tuần), Chế độ 2 – ngày làm việc từ thứ 4 đến chủ nhật, và quy định ngày nghỉ hàng tuần là thứ 2 và thứ 3. Trong trường hợp này, việc bố trí NLĐ làm việc sẽ không được xem là làm thêm giờ, do đã nằm trong lịch làm việc chính thức. Tuy nhiên, Công ty vẫn cần thông báo trước cho NLĐ trước khi áp dụng thay đổi.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
172	* Câu 172. TƯ VẤN VỀ CHẾ ĐỘ NHÂN VIÊN LÀM CÔNG VIỆC NĂNG NHỌC, ĐỘC HẠI & NGUY HIỂM	Linh Nguyen	25/10/2024	<p>Công ty em có trường hợp như sau:</p> <p>NLĐ A sinh ngày 13/10/1963, làm việc tại công ty từ 13/10/1997 với vị trí nhân viên nhập nguyên liệu hóa chất công nghiệp. Anh A đã nghỉ việc từ 01/10/2024.</p> <p>Gần đây, anh A đã gửi đơn đề nghị công ty giải quyết các chế độ liên quan đến công việc năng nhọc, độc hại, nguy hiểm mà anh đã thực hiện từ 13/10/1997, bao gồm cả chế độ nghỉ hưu. Anh cho rằng công ty cần giải quyết cho anh nghỉ hưu 5 năm trước.</p> <p>Em mong nhận được sự tư vấn từ Anh/Chị về các vấn đề sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> Công ty cần thanh toán cho NLĐ những chế độ nào và có phải thời gian thanh toán từ 13/10/1997 hay không? Chế độ nghỉ hưu: 01/10/2024 anh A nghỉ việc, nếu thực hiện chế độ nghỉ hưu đối với công việc năng nhọc, độc hại, nguy hiểm, anh A được hưởng chế độ nghỉ hưu năm 2019. Vậy công ty sẽ phải thực hiện như thế nào đối với trường hợp này? 	<p>Theo góc nhìn của mình, đây là câu hỏi khá phức tạp vì cần vận dụng nhiều cơ sở pháp lý khác nhau. Tuy nhiên, mình chỉ dẫn chứng những cơ sở pháp lý trực tiếp đến vấn đề bạn hỏi.</p> <p><u>Các cơ sở pháp lý sử dụng:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - BLLĐ 2019 (45/2019/QH14): Điều 169. Tuổi nghỉ hưu; - Thông tư 11/2020/TT-BLĐTBXH và Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đính kèm Thông tư; - Điều 5 Nghị định số 135/2020/NĐ-CP; - Nghị định số 135/2020/NĐ-CP quy định về tuổi nghỉ hưu; Phụ lục 1 (Ban hành kèm theo Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18 tháng 11 năm 2020 của Chính phủ); - Thông tư 19/2021/TT-BLĐTBXH ban hành Danh mục vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn để làm căn cứ xác định các trường hợp có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường; - Thông tư 19/2023/TT-BLĐTBXH bổ sung Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đính kèm; - BLLĐ 2019: Điều 46. Trợ cấp thôi việc - BLLĐ 2019: Khoản 2 Điều 149. Sử dụng người lao động cao tuổi - BLLĐ 2019: Điều 168. Tham gia BHXH, BHYT, BHTN <p>1. Xét về độ tuổi nghỉ hưu của NLĐ nam:</p> <ol style="list-style-type: none"> Căn cứ BLLĐ 2019, Điều 169. Tuổi nghỉ hưu, quy định: <p>Điều 169. Tuổi nghỉ hưu</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. <p>Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.</p> <ol style="list-style-type: none"> Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác. Chính phủ quy định chi tiết Điều này. 		Tran Thi Chi Linh

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>b) Nghị định số 135/2020/NĐ-CP quy định về tuổi nghỉ hưu; Phụ lục 1 (Ban hành kèm theo Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18 tháng 11 năm 2020 của Chính phủ);</p> <p>c) Điều 5 Nghị định số 135/2020/NĐ-CP:</p> <p>Điều 5. Nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường</p> <p>Nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường của người lao động theo khoản 3 Điều 169 của Bộ luật Lao động được quy định cụ thể như sau:</p> <p>1. Người lao động thuộc các trường hợp dưới đây có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại Điều 4 của Nghị định này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác:</p> <p>a) Người lao động có từ đủ 15 năm trở lên làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.</p> <p>b) Người lao động có từ đủ 15 năm trở lên việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, bao gồm cả thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2021.</p> <p>Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành danh mục vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.</p> <p>c) Người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.</p> <p>d) Người lao động có tổng thời gian làm nghề, công việc quy định tại điểm a và thời gian làm việc ở vùng quy định tại điểm b khoản này từ đủ 15 năm trở lên.</p> <p>Vậy theo các căn cứ trên, NLĐ nam sinh tháng 10/1963 thì tuổi nghỉ hưu là 61 tuổi, đúng ra ngày nghỉ hưu sẽ là từ 01/11/2024 trong điều kiện lao động bình thường. Tuy nhiên, nếu NLĐ nam có các điều kiện nêu tại các mục a, b, c, d tại Điều 5 Nghị định 135/2020/NĐ-CP nói trên, bạn phải xét tiếp các yếu tố liên quan.</p> <p>2. Tiếp theo, xét về điều kiện lao động của NLĐ nam này, có rơi vào các Mục a, b, c, d Điều 5, Nghị định 135/2020/NĐ-CP hay không?</p> <p>a) Trong dữ liệu bạn gửi, mình không xác định được NLĐ có thời gian nào “làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn” không. Bạn xác nhận lại phần này.</p> <p>b) Căn cứ theo các Thông tư liên quan đến “Danh mục vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn để làm căn cứ xác định các trường hợp có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường” (19/2021/TT-BLĐTBXH); “Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm” (Thông tư 19/2023/TT-BLĐTBXH) thì vị trí công việc của NLĐ nam trong trường hợp công ty bạn (nhân viên nhập nguyên liệu hóa chất công nghiệp), bạn cần xác định tính chất cụ thể của công việc của NLĐ nam này là gì. Nếu NLĐ có trực tiếp tham gia vào các công việc được mô tả tại khoản III. Hóa chất (Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH) không? Khả năng cao là NLĐ nam này thuộc nhóm “Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm”.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời							
					<p>3. Xét thời điểm nghỉ hưu chính xác Trường hợp đã xác định được NLĐ nam đủ điều kiện “nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn tuổi hưu trong điều kiện lao động bình thường” hay nói cách khác NLĐ thỏa mục a khoản 1 điều 5 nghị định 135/2020/NĐ-CP nói trên (<i>Người lao động có từ đủ 15 năm trở lên làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành</i>) thì NLĐ được nghỉ hưu từ 01/11/2019.(theo khoản 3 Điều 169 BLLĐ).</p> <p>4. Các trợ cấp theo luật cho NLĐ nghỉ hưu theo mốc thời điểm nghỉ hưu chính xác Như các phân tích và luận chứng ở trên, đặc biệt khi bạn có các hồ sơ, chứng từ xác minh tính chính xác là NLĐ nam đã làm trong môi trường, làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm từ 13/10/1997 thì phải giải quyết các quyền lợi chênh lệch theo đúng mốc thời điểm nghỉ hưu chính xác. Về trợ cấp thôi việc, căn cứ Điều 46 BLLĐ về trợ cấp thôi việc: *Công thức tính trợ cấp thôi việc Căn cứ Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019, trợ cấp thôi việc được tính theo công thức sau đây:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Tiền trợ cấp thôi việc</td> <td style="padding: 5px; border-left: none;">=</td> <td style="padding: 5px; border-left: none;">1/2</td> <td style="padding: 5px; border-left: none;">x</td> <td style="padding: 5px; border-left: none;">Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc</td> <td style="padding: 5px; border-left: none;">x</td> <td style="padding: 5px; border-left: none;">Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc</td> </tr> </table> <p>*Cách xác định thời gian làm việc tính hưởng trợ cấp Thời gian làm việc tính hưởng trợ cấp thôi việc được tính như sau:</p> <p style="text-align: center;"><i>Thời gian làm việc để tính trợ cấp = Tổng thời gian người lao động đã làm việc tham gia bảo hiểm thất nghiệp - thời gian đã được chi trả trợ cấp thôi việc.</i></p> <p>Trong đó:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế bao gồm: + Thời gian trực tiếp làm việc; + Thời gian thử việc; + Thời gian được người sử dụng cử đi học; + Thời gian nghỉ chế độ ốm đau, thai sản; + Thời gian nghỉ điều trị, phục hồi chức năng khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà được trả lương; + Thời gian nghỉ để thực hiện nghĩa vụ công mà được trả lương; + Thời gian ngừng việc không do lỗi của phía người lao động; + Thời gian nghỉ hàng tuần; + Thời gian nghỉ việc hưởng nguyên lương; + Thời gian thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động; + Thời gian bị tạm đình chỉ công việc. - Thời gian đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp gồm: + Thời gian đã đóng bảo hiểm thất nghiệp; 	Tiền trợ cấp thôi việc	=	1/2	x	Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc	x	Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc		
Tiền trợ cấp thôi việc	=	1/2	x	Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc	x	Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc								

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>+ Thời gian thuộc diện không phải đóng bảo hiểm thất nghiệp nhưng được người sử dụng chi trả cùng tiền lương một khoản tiền bằng với mức đóng bảo hiểm thất nghiệp.</p> <p><i>Lưu ý do NLĐ nam này làm việc từ 13/10/1997, trước khi quy định về trợ cấp thất nghiệp có hiệu lực (01/01/2009), do vậy bạn cần phải xem xét lại tổng thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc một cách chính xác để bảo đảm không tính thiếu.</i></p> <p>Tạm kết luận:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Do NLĐ có thời gian gắn bó khá lâu tại công ty, bạn cần rà soát lại toàn bộ quá trình lao động của NLĐ. Có khả năng cao NLĐ vào công ty và đảm nhiệm nhiều vị trí khác nhau cho đến khi đảm nhiệm vị trí cuối cùng là "nhân viên nhập nguyên liệu hóa chất công nghiệp". Trong trường hợp này, hướng xử lý rất khác so với những gì mình nêu. - Trong trường hợp NLĐ chỉ làm đúng 1 công việc là "nhân viên nhập nguyên liệu hóa chất công nghiệp" từ lúc gia nhập công ty đến khi nghỉ việc tại công ty, bạn theo các bước minh nêu để xác định chính xác NLĐ có đủ điều kiện nghỉ hưu sớm hay không và xác định chính xác thời điểm nghỉ hưu. - Trong trường hợp NLĐ đúng ra đã nghỉ hưu từ 01/11/2019, công ty có thể cần phải viết công văn cho Phòng lao động/ BHXH tại nơi tham gia BHXH của NLĐ để có hướng dẫn xử lý hệ quả về việc nghỉ hưu trễ hơn thực tế; vì trong trường hợp này NLĐ ngoài được lương theo HDLĐ, đã có thể được nhận thêm tiền hưu trí từ BHXH từ tháng 11/2019. (Theo quy định Khoản 2 Điều 149 BLLĐ) và không bị trích đóng các loại BHBB khi đã đủ độ tuổi nghỉ hưu (Khoản 3 Điều 168. BLLĐ) mà được trả 1 khoản tương ứng vào cùng kỳ nhận lương của NLĐ. <p>==> Đây là tình huống phức tạp cần có hướng dẫn cụ thể từ cơ quan hưu quan.</p> <p>- Bạn cần rà soát lại toàn bộ các chế độ cho NLĐ liên quan trợ cấp thôi việc khi chấm dứt HDLĐ tại thời điểm nghỉ hưu chính xác đến hết tháng 10/2024 mà mình đã đề cập tại phần 4 ở trên.</p> <p>Vậy, mình không thể có câu trả lời chính xác cho bạn trong vấn đề này. Bạn cần xem xét hồ sơ lao động của NLĐ nam này để có hướng xử lý phù hợp.</p>		
173	* Câu 173. NGƯỜI LAO ĐỘNG MANG THAI XIN NGHỈ DÀI NGÀY	Thanh Bùi	23/11/2024	<p>* Trường hợp 1: Bên mình có trường hợp người lao động mang thai. Do sức khoẻ yếu nên ngay khi có bầu tháng 1 đã xin nghỉ luôn đến khi sinh + nghỉ thai sản 6 tháng = 15 tháng</p> <p>Trường hợp này Công ty nên xử lý thế nào cho đúng pháp luật?</p> <p>* Trường hợp 2: Người lao động nghỉ sinh 6 tháng - không quay lại đi làm - mà muốn xin nghỉ thêm 6 tháng nữa - Tức khi con đủ 1 tuổi mới đi làm -</p>	<p>* TRƯỞNG HỌP 1: Bên mình có trường hợp người lao động mang thai. Do sức khoẻ yếu nên ngay khi có bầu tháng 1 đã xin nghỉ luôn đến khi sinh + nghỉ thai sản 6 tháng = 15 tháng</p> <p>Trường hợp này Công ty nên xử lý thế nào cho đúng pháp luật</p> <p>Căn cứ theo quy định tại Điều 138 BLLĐ 2019:</p> <p><i>"Điều 138. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn HDLĐ của lao động nữ mang thai</i></p> <p><i>1. Lao động nữ mang thai nếu 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 thì có quyền đơn phương chấm dứt HDLĐ hoặc tạm hoãn thực hiện HDLĐ.</i></p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Trường hợp này Cty nên xử lý thế nào cho đúng luật?</p>	<p><i>Trường hợp đơn phương chấm dứt HDLD hoặc tạm hoãn thực hiện HDLD thì phải thông báo cho NSDLĐ kèm theo 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.</i></p> <p><i>2. Trường hợp tạm hoãn thực hiện HDLD, thời gian tạm hoãn do NLD thỏa thuận với NSDLĐ nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện HDLD.”</i></p> <p>Với trường hợp 1 thì Pháp luật lao động cho phép lao động nữ mang thai nếu thấy sức khoẻ yếu và khi tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền thỏa thuận với Công ty/ NSDLĐ xin tạm hoãn HDLD.</p> <p>Tùy theo từng Công ty có thể quy định việc này trong Quy chế nội bộ hoặc trong Nội quy lao động của doanh nghiệp, theo đó:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NLD nữ mang thai phải thông báo cho Công ty/ NSDLĐ biết về tình hình sức khoẻ của mình và bắt buộc phải có Giấy 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. - NLD nữ sẽ cùng thỏa thuận với NSDLĐ về việc xin tạm hoãn HDLD. - Thời gian tạm hoãn này: (i) tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ; hoặc (ii) trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên sẽ thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện HDLD này. <p>* TRƯỜNG HỢP 2: Người lao động nghỉ sinh 6 tháng - không quay lại đi làm - mà muốn xin nghỉ thêm 6 tháng nữa - Tức khi con đủ 1 tuổi mới đi làm - Trường hợp này Cty nên xử lý thế nào cho đúng luật</p> <p>Căn cứ theo quy định tại Khoản 3 Điều 139 BLLĐ 2019:</p> <p><i>“Điều 139. Nghỉ thai sản</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng; thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng.</i> 2. <i>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.</i> 3. <i>Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương sau khi thỏa thuận với NSDLĐ.</i> 4. [...]” <p>Với trường hợp 2 thì Pháp luật lao động cho phép lao động nữ nếu có nhu cầu có thể xin nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương sau khi nghỉ thai sản.</p> <p>Tùy theo từng Công ty có thể có quy định việc này trong Quy chế nội bộ hoặc trong Nội quy lao động của doanh nghiệp, theo đó:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NLD nữ phải thông báo cho Công ty/ NSDLĐ biết trước nhu cầu xin được nghỉ thêm 06 tháng không hưởng lương (phải nêu rõ lý do xin nghỉ thêm). - NSDLĐ sẽ phê duyệt nếu thấy nhu cầu của NLD nữ là hợp lý và cùng thỏa thuận với NLD nữ về thời gian xin nghỉ không hưởng lương này. 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>- Theo ý kiến cá nhân MN thì tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh thực tế mà NSDLĐ có quyền không phê duyệt thời gian xin nghỉ thêm 6 tháng không hưởng lương mà chỉ đồng ý cho 04 tháng...thì vẫn không trái luật.</p> <p>Như vậy tùy theo từng tình huống mà Công ty bạn sẽ có hướng xử lý phù hợp đối với NLĐ nữ thai sản theo đúng quy định của Pháp luật lao động.</p>		
174	* Câu 174. NÊN KÝ LOẠI HỢP ĐỒNG NÀO VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG	Hien Thu	06/12/2024	<p>Hiện có vấn đề liên quan về hợp đồng, nhờ các Anh/Chị tư vấn như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Công ty làm về lĩnh vực truyền hình, khách hàng đặt lịch thời gian nào thì công ty triển khai thời gian đó. - Các sự kiện không diễn ra liên tục 30 ngày trong 1 tháng. <p>Ví dụ: Tháng 11, công ty thực hiện các chương trình sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Livestream, truyền hình trực tiếp cho 1 trận bóng đá tại tỉnh Bình Dương trong thời gian 2 ngày (05-06/11) - Livestream, truyền hình trực tiếp cho 1 trận bóng đá tại tỉnh Nha Trang trong thời gian 3 ngày (18-21/11) <p>Tháng 12, công ty thực hiện các chương trình sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Livestream, truyền hình trực tiếp cho 1 giải golf tại HCM trong thời gian 1 tuần (9-13/12) - Livestream, truyền hình trực tiếp cho 1 trận bóng rổ tại Vũng Tàu trong thời gian 3 ngày (19-22/12) <p>Để thực hiện chương trình này, công ty có thuê mướn các nhân viên kỹ thuật như quay phim, dựng phim, chụp hình...</p> <p>Vậy, công ty sẽ thực hiện ký hợp đồng gì và kê khai chi phí như thế nào bên thuế? Tính chất công việc như vậy, có bắt buộc phải tham gia BHXH không? Loại hợp đồng khoán việc có phù hợp với pháp luật hay không?</p>	<p>1. Có cần ký HDLĐ hay không phải coi bản chất của quan hệ chứ không phải thời gian làm nhiều hay ít;</p> <p>2. Hiện tại, nếu đúng là quan hệ lao động thì phải ký HDLĐ, dù là một (01) ngày;</p> <p>3. Với mô tả của bạn:</p> <p>(i) Công ty có thanh toán tiền lương/công;</p> <p>(ii) Khi những người này làm việc thì vẫn cần phải có quản lý, điều hành, giám sát.</p> <p>Nên đã thỏa tiêu chí cần giao kết HDLĐ.</p> <p>4. Lưu ý thêm: hiện một số Công ty sử dụng Hợp Đồng Dịch Vụ. Căn cứ Luật Thương Mại thì sai, song về thuế cù trích 10% trước khi thanh toán là tạm ổn. Nhưng việc này nếu diễn ra liên tục thì không nên, vì ít khi có thanh tra, Cơ quan quản lý lao động có thể bỏ qua. Còn lập lại nhiều lần thì như đã nói, sẽ bị coi là quan hệ lao động;</p> <p>5. Liên quan đến đóng BH bắt buộc. Dù có ký HDLĐ nhưng thời gian không làm việc hưởng lương trong tháng từ 14 ngày sẽ không phải đóng. Vậy nên, vẫn ký HDLĐ và đúng như bản chất Bạn mô tả thì không lo đóng BH bắt buộc nhe.</p>		Trần Văn Trí
175	* Câu 175. TƯ VẤN THỦ TỤC TÁI CẤU TRÚC BỘ PHẬN	Tuong Van Mao	06/12/2024	<p>Vân nhờ các anh chị tư vấn về việc thực hiện tái cấu trúc bộ phận như sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Các hồ sơ, thủ tục cần phải chuẩn bị cho việc xin tái cấu trúc một – hai bộ phận trong công ty 2. Trường hợp chỉ thực hiện cắt giảm một vị trí trong một vài bộ phận (số vị trí cắt giảm ít, 	<p>1. Về phạm vi tư vấn: Bạn đưa ra vấn đề quá rộng và cần tư vấn ở nhiều khía cạnh chứ không chỉ riêng Luật;</p> <p>2. Lưu ý rằng, Chúng tôi sẽ hỗ trợ trả lời ở góc độ ĐÚNG/SAI khi áp dụng Luật chứ không thể chỉ ra cách thức tiến hành ví dụ như Câu 2 của Bạn vì như vậy sẽ (i) Không chính xác khi chưa có đầy đủ thông tin; (ii) Thực tế mất quá nhiều thời gian; và (iii) Nằm ngoài phạm vi tư vấn của Ban Tư Vấn;</p>	 6. FUJILAW_Cham dut HDLD do thay doi co	Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>khoảng 1 vị trí trong 2-3 bộ phận) thì công ty có nhất định phải tiến hành thủ tục tái cấu trúc không? TH không phải tái cấu trúc thì công ty phải thực hiện các bước gì để tiến hành?</p> <p>3. Đối với công ty đăng ký Giấy phép Kinh doanh ở một địa phương và có các chi nhánh ở các địa phương khác tinh thành và thực hiện việc tái cấu trúc ở các tinh thành khác nơi đăng ký GPKD thì việc nộp hồ sơ tái cấu trúc sẽ nộp cho địa phương nào? Hiện tại công ty đăng ký GPKD và Nội quy lao động tại Bình Dương và có các chi nhánh ở TPHCM, Đồng Nai và các tinh thành phía Bắc.</p>	<p>3. Song tôi sẽ hỗ trợ một số thắc mắc như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Khi tái cấu trúc thì coi Công ty thực tế có nhu cầu đó hay không; (ii) Tiếp theo mới coi việc tái cấu trúc dẫn đến làm cho bao nhiêu NLĐ nghỉ việc thì có cần phải xây dựng PASDLĐ hay không; (iii) Quyết định tái cấu trúc là do Công ty tiến hành, còn các bộ phận phụ thuộc như Chi nhánh, Địa điểm kinh doanh, VPĐD chỉ là nơi tiến hành tái cấu trúc (nếu có) chứ không phải nơi ra quyết định; <p>4. Khi cho thôi việc theo Tái Cấu trúc nêu trên cần:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Phải có quyết định của HĐQT và/hoặc ĐHĐCĐ đối với Công ty cổ phần hoặc HĐTV/Chủ tịch đối với Công ty TNHH về việc tổ chức lại lao động. Cần nêu rõ: <ul style="list-style-type: none"> (a) Lý do; (b) Cách thức tổ chức; (c) Thời hạn tiến hành; và (d) Giao cho Bộ Phận Nhân sự tiến hành các thủ tục đúng theo Luật định. (ii) Tiếp đó, Bộ Phận Nhân sự cần tiến hành đúng các trình tự như file đính kèm. <p>5. Lưu ý rằng:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Nếu Công ty cần tuyển người thì phải ưu tiên tuyển những người có khả năng bị cho thôi việc. Khi này: <ul style="list-style-type: none"> (a) Nếu Công ty có nhu cầu tuyển mới bất cứ vị trí nào; (b) Phải thông báo cho NLĐ dôi dư hỏi họ có đồng ý làm không? (c) Nếu họ đồng ý thì Công ty có nghĩa vụ đào lại cho NLĐ để làm công việc mới này (<i>Điều 42.3, BLLĐ</i>). (ii) Chỉ khi NLĐ không đồng ý mới được tuyển mới; (iii) Tuân thủ tuyệt đối quy trình đã hướng dẫn tại Mục 4.(ii). <p>6. Các rủi ro pháp lý:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Việc cho thôi việc theo Điều 42 mà không tuân thủ đúng trình tự, thủ tục sẽ bị coi là Đơn Phương Chấm Dứt HĐLĐ trái pháp luật. Khi này Công ty phải gánh chịu các hậu quả theo Điều 41, BLLĐ. Cụ thể: <p>"Điều 41. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật</p> <p>1. Phải nhận người lao động trả lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.</p> <p>Sau khi được nhận lại làm việc, người lao động hoàn trả cho người sử dụng lao động các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của người sử dụng lao động.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.</p> <p>Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.</p> <p>2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này để chấm dứt hợp đồng lao động.</p> <p>3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền người sử dụng lao động phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.”</p> <p>(ii) NLĐ có quyền khởi kiện Công ty vì họ cho rằng Công ty áp dụng không đúng Luật. Khi này, chỉ có Tòa mới có quyền đưa ra phán quyết đúng hay sai. Song rõ ràng Công ty phải mất thời gian và chi phí để theo vụ kiện;</p> <p>(iii) Không có một quy định rõ ràng khi nào Công ty được quyền Tố Chức Lại Lao Động. Kinh nghiệm của Chúng tôi cho thấy thường Công ty phải:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Kinh doanh thua lỗ các năm trước đó; (b) Tại thời điểm cho thôi việc, Công ty vẫn gặp khó khăn trong kinh doanh (<i>Doanh số sụt giảm, không có Khách hàng mới, ...</i>). <p>Nhìn chung các lý do này thường không rõ ràng và tính thuyết phục hoàn toàn mang ý chí nhận định theo quan điểm cá nhân. VẬY NÊN, KHI TRANH CHẤP TẠI TÒA CÙNG KHÔNG CÓ GÌ ĐÀM BẢO LÀ CÔNG TY SẼ CHẮC THẮNG.</p> <p>7. Từ các rủi ro pháp lý như nêu tại Mục 6 nên PHƯƠNG ÁN TỐT NHẤT LÀ THỎA THUẬN VỚI NLĐ ĐỂ CHẤM DỨT HĐLĐ. Theo đó:</p> <p>(i) Công ty đưa ra gói hỗ trợ cho NLĐ [<i>Có thể tối thiểu là hai (02) tháng lương và cộng theo cứ mỗi năm làm việc sẽ thêm một (01) tháng</i>]. Lưu ý rằng, vì là đàm phán nên không có giới hạn mức tối đa hay tối thiểu và Luật cũng không có quy định mà hai bên tự quyết;</p> <p>(ii) Một khi đã ký được Thỏa Thuận Chấm Dứt HĐLĐ thì NLĐ hoàn toàn không có quyền khởi kiện Công ty và rủi ro pháp lý coi như không có.</p>			
176	* Câu 176. NGHỊ ĐỊNH HƯỚNG DẪN LUẬT	Tuyen Pham	11/10/ 2024	Nhờ anh/chị chia sẻ giúp em đã có nghị định hướng dẫn cụ thể về Luật Giao dịch điện tử 2023 (có giá trị pháp lý từ 01/07/2024), cụ thể là về “Chữ ký điện tử” chưa ạ?	<p>Hiện nay có 02 văn bản pháp lý quy định chi tiết Luật Giao Dịch Điện Tử 2024: Nghị định 68/2024/NĐ-CP: liên quan đến dịch vụ chứng thực chữ ký số chuyên dùng công vụ có hiệu lực từ ngày 15/08/2024.</p> <p>Nghị định quy định chi tiết về dịch vụ chứng thực chữ ký số chuyên dùng công vụ; việc cung cấp, quản lý, sử dụng chữ ký số chuyên dùng công vụ, chứng thư</p>		An Nhiên	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	GIAO DỊCH ĐIỆN TỬ 2023 (CÓ GIÁ TRỊ PHÁP LÝ TỪ 01/07/2024)				<p>chữ ký số chuyên dùng công vụ và <u>dịch vụ chứng thực</u> chữ ký số chuyên dùng công vụ.</p> <p>Thông tư 06/2024/TT-BTTTT có hiệu lực từ ngày 15/08/2024.</p> <p>Thông tư này quy định về việc <u>công nhận tổ chức cung cấp dịch vụ chứng thực</u> chữ ký điện tử nước ngoài tại Việt Nam; <u>công nhận</u> chữ ký điện tử, chứng thư chữ ký điện tử nước ngoài tại Việt Nam.</p>		
		Men Tran	06/12/2024	<p>Vậy cho mình hỏi thêm về chủ đề này:</p> <p>Nếu công ty muốn sử dụng chữ ký điện tử của những người có thẩm quyền trong công ty trên các văn bản như hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng, thư báo tăng/điều chỉnh lương, các báo cáo,...thì phải dùng dịch vụ chứng thực chữ ký điện tử để công nhận tính hợp pháp của chữ ký điện tử đúng không a?</p> <p>Trên đồng lao động, phụ lục hợp đồng, thư báo tăng/điều chỉnh lương cũng cần cả chữ ký của người lao động, vậy công ty cũng sẽ phải dùng dịch vụ chứng thực chữ ký điện tử để chứng thực chữ ký của toàn thể nhân viên a?</p> <p>Rất mong các anh chị em chia sẻ thêm kinh nghiệm về vấn đề này a.</p>			
177	* Câu 177. TƯ VẤN VỀ RÀNG BUỘC THANH TOÁN KHOẢN THUỐNG KPI CHO NHÂN VIÊN SẮP/NGHỈ VIỆC	Linh Hoang	06/12/2024	<p>Xin nhờ anh chỉ tư vấn thêm giúp em thông tin sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> Hiện trạng: Theo cơ cấu lương mỗi vị trí, sẽ có khoản thưởng KPI (thưởng hiệu quả làm việc) hàng tháng - và HDLĐ chỉ thể hiện mức lương cơ bản, khoản thưởng được ghi là theo kết quả làm việc. Câu hỏi cần VNHR tư vấn: <ul style="list-style-type: none"> Nếu NLĐ không đáp ứng được thời gian báo trước trước khi nghỉ việc, Công ty có được quyền giảm giữ tiền thưởng hoặc không thanh toán tiền thưởng của thời gian nhân viên đã làm việc không? <p>Nếu áp dụng được, thì nên thực hiện như thế nào?</p>	<ol style="list-style-type: none"> Bạn xác định ngoài lương thì Công ty có khoản THUỐNG HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC HÀNG THÁNG; Vậy khoản thưởng này phải được chốt hàng tháng và thanh toán cùng kỳ lương tháng cho NLĐ; Việc có khoản thưởng này hay không sẽ căn cứ vào quy định nội bộ của Công ty để xác định; Khi đã xác định là CÓ rồi thì phải thanh toán cho NLĐ mà không được giữ lại. Còn nếu KHÔNG thì thôi; Lưu ý rằng: <ul style="list-style-type: none"> (i) Theo thông tin Bạn cung cấp thì NLĐ nghỉ việc vi phạm thời gian báo trước; (ii) Nếu đúng như Bạn nói thì đây được coi là Đơn Phuong Trái Luật và NLĐ có nghĩa vụ bồi thường theo Điều 40, BLLĐ; (iii) Khi này, trong Thông Báo hay Quyết định cho thôi việc, Công ty có toàn quyền ghi nhận: 		Tran Van Tri

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>(a) Khoản lương Công ty phải thanh toán đến ngày chấm dứt HDLĐ;</p> <p>(b) Khoản NLĐ phải bồi thường;</p> <p>(c) Khoản thực thanh toán sau khi cấn trừ.</p> <p>Vậy, không được giữ mà có quyền CÂN TRỪ. Bên cạnh đó, áp dụng Điều 48.1, BLLĐ. Công ty có thể chậm trả trong 14 ngày, tính từ ngày chấm dứt HDLĐ.</p>		
178	* Câu 178. TƯ VẤN LOẠI HỢP ĐỒNG AGENCY	Thuy Tien	09/12/ 2024	<p>Hiện Công ty em đang thành lập công ty mới. Cũng còn đang không rõ nhiều điều về Pháp luật. Em có một vài câu hỏi, mong sớm nhận được phản hồi từ ban Tư vấn VNHR ạ</p> <p>1. Đứng ở mảng Nhân sự, em xin hỏi, không biết có những hạng mục quan trọng nào cần đảm bảo tuân thủ theo quy định của Luật ạ.</p> <p>2. <i>Theo điểm a - tiêu mục 3 - Mục II của Nghị quyết 27-NQ/TW năm 2018 quy định thì đối với cán bộ, công viên chức và lực lượng vũ trang (khu vực công) sẽ thiết kế cơ cấu tiền lương mới gồm:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Lương cơ bản chiếm khoảng 70% tổng quỹ lương (thay thế cho mức lương cơ sở);</i> - <i>Các khoản phụ cấp chiếm khoảng 30% tổng quỹ lương;</i> - <i>Bổ sung tiền thưởng (quỹ tiền thưởng bằng khoảng 10% tổng quỹ tiền lương của năm, không bao gồm phụ cấp)</i> <p>Vậy, điều này có áp dụng cho doanh nghiệp tư nhân không ạ? Nếu có thì áp dụng như thế nào? Nếu không thì doanh nghiệp tư nhân nên xây dựng Thang bảng lương như thế nào để phù hợp với quy định của Luật ạ</p> <p>3. Cần lưu ý những gì khi thiết kế Hợp đồng dịch vụ để không bị hiểu là hợp đồng lao động trái hình phải đóng BHXH. Với những trường hợp sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thời hạn trên 3 tháng - Tính chất công việc thường xuyên, liên tục - Mức phí dịch vụ theo ngày công thực tế <p>4. Hiện công ty em đang ký hợp đồng dịch vụ bán dịch vụ quảng cáo cho 1 công ty khác. Và có làm việc với 1 vài bạn KOL/KOC nên em muốn xin vài mẫu hợp đồng agency để tham khảo ạ?</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
179	* Câu 179. DANH MỤC CONG VIEC NANG NHOC DOC HAI	Hopeace Ngo	09/12/ 2024	<p>Bên mình là nhà máy về sơ chế, rang xay cà phê. Vừa rồi bên mình có nhận được yêu cầu từ bên Liên Đoàn LĐ tinh rà soát lại các công việc bên khỏi nhà máy để xem vị trí công việc nào thuộc Danh mục các công việc nặng nhọc độc hại, nguy hiểm theo TT 11/2020/TTBLĐTBXH.</p> <p>Vì vậy nhờ anh chị em tư vấn các vấn đề sau:</p> <p>1) Hiện tại bên khỏi nhà máy mình có các vị trí công việc theo danh sách bên dưới. Theo kinh nghiệm của bên ACE thì công việc nào sẽ thuộc danh mục của thông tư trên? & các vị trí này là do doanh nghiệp tự đánh giá hay cần đánh giá từ cơ quan nào?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forklift driver • Technician • Quality Control • Maintenance • Operator • Nhân viên Quản lý kho <p>2) Đối với các vị trí công việc này thì trong chế độ lao động & phúc lợi thì cần lưu ý các điều gì?</p>	<p>1. Về đánh giá công việc có thuộc Danh mục CV NHĐH, ĐBNHĐH hay không thì quan điểm của Cơ quan Nhà nước là chỉ cần TÊN GỌI khi xem xét kiểm tra;</p> <p>2. Vậy nên, Bạn đổi chiểu tên gọi với Danh Mục đính kèm để kết luận;</p> <p>3. Còn về đánh giá đúng bản chất:</p> <p>(i) Điều 10.1, Thông tư 29/2021/TT-BLĐTBXH quy định:</p> <p><i>"1. Người sử dụng lao động thực hiện rà soát, đánh giá, phân loại lao động lần đầu và khi có sự thay đổi về công nghệ, quy trình tổ chức sản xuất dẫn đến việc thay đổi về điều kiện lao động hoặc khi thực hiện đánh giá cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động mà phát hiện những yếu tố nguy hiểm, có hại mới phát sinh so với lần đánh giá trước đó nhưng phải bao gồm thực hiện rà soát, đánh giá, phân loại điều kiện lao động tối thiểu 01 lần trong vòng 05 năm."</i></p> <p>(ii) Việc đánh giá chính xác cần phải thuê một Công ty có chức năng chuyên môn theo Điều 5, Thông tư 29/2021/TT-BLĐTBXH:</p> <p><i>"Tổ chức đánh giá điều kiện lao động phải là tổ chức dù điều kiện hoạt động quan trắc môi trường lao động theo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động."</i></p> <p>(iii) Công ty có chức năng chuyên môn sẽ đến Công ty của Bạn để khảo sát và đưa ra các đánh giá và từ đó kết luận vị trí công việc nào thuộc hay không thuộc Danh mục CV NHĐH, ĐBNHĐH.</p> <p>4. Sau khi đánh giá, Công ty Bạn phải gửi cho Cục An Toàn Lao Động để noi đây duyệt kết quả.</p> <p>(i) Vấn đề ở chỗ, Thông tư 29/2021/TT-BLĐTBXH lại không quy định THỜI HẠN để Cục An Toàn Lao Động duyệt (Điều 10.5, Thông tư 29/2021/TT-BLĐTBXH);</p> <p><i>"Đối với các nghề, công việc đã được đánh giá, phân loại lao động theo quy định tại khoản 2 Điều này mà không còn đặc điểm, điều kiện lao động đặc trưng của nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc độc hại, nguy hiểm thì người sử dụng lao động không phải thực hiện các chế độ đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc độc hại, nguy hiểm, sau khi có ý kiến của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội."</i></p> <p>(ii) Thực tế Tôi làm vừa rồi phải mất hơn mười (10) tháng (nộp tháng 12/23, đến tháng 10/24) mới có kết quả phê duyệt;</p> <p>(iii) Để được phê duyệt phải ra Hà Nội làm việc trực tiếp với Cục An Toàn Lao Động.</p>	 FUJILAW_DANH MUC CONG VIEC NNDHNN	Tram Van Tri

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
180	* Câu 180. TƯ VẤN VỀ VIỆC NGƯỜI THÂN CỦA NLĐ THAM GIA VÀO CUỘC HỌP XỬ LÝ KỶ LUẬT	Minh Minh	27/11/ 2024	<p>Bên em có trường hợp Người lao động (NLĐ) được chẩn đoán của bác sĩ bị động kinh cục bộ, mất ý thức tạm thời.</p> <p>Trong thời gian qua NLĐ này có nhiều hành vi là hét gào ồn ào tại nơi làm việc, hăm dọa giết và chửi bới đồng nghiệp và cấp trên.</p> <p>Vì vậy, bên em có mời họp xử lý kỷ luật vào ngày 25.11.2024 để khiếu trách bằng văn bản theo Nội quy lao động.</p> <p>Kết quả: là: cuộc họp không diễn ra do không có NLĐ tham dự</p> <p>Lý do: vào ngày 25.11.2024, anh trai của NLĐ yêu cầu được vào họp cùng với NLĐ nhưng HR không đồng ý và chỉ cho phép NLĐ vào họp nên NLĐ không vào và ra về.</p> <p>Sau đó, bên em gửi Thư mời lần 2 để tham gia họp xử lý kỷ luật vào ngày 28.11.2024 (sáng sớm ngày mai).</p> <p>Tuy nhiên, thông tin bên em nhận được thì NLĐ sẽ mời luật sư hoặc yêu cầu anh trai tham gia cuộc họp vào ngày mai.</p> <p>Anh/Chị vui lòng cho em hỏi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Nếu luật sư hoặc người thân tham gia họp thì mình có đồng ý không? Nếu đồng ý thì mình có yêu cầu phía NLĐ gửi cho Cty văn bản nào không? Phía NLĐ phải thông báo cho Cty trong thời gian bao lâu thì Cty chấp nhận đề nghị này? Nếu Cty không đồng ý thì cuộc họp có được tổ chức hay bị ngừng lại? 	<p>Mong phía bạn xử lý được tình huống ôn hòa. Về việc cho người thân/luat sư tham gia vào cuộc họp XLKL, việc này chắc phải tham khảo lại luật để làm cơ sở được phép hay không.</p> <p>Tuy nhiên, mình đã từng nghe kể (trong phạm vi HR với nhau) thì người thân/luat sư tham gia phải cung cấp giấy uỷ quyền (NLĐ uỷ quyền cho thay mặt xử lý) có hiệu lực pháp lý. Nếu NLĐ không cung cấp được thì mình có quyền từ chối do không có cơ sở biết người lạ này là ai, việc XLKL cũng không liên quan đến người lạ mà đã có Công đoàn - đại diện tập thể NLĐ đứng ra đảm bảo quyền lợi.</p> <p>Bản riêng về giấy chứng nhận của bác sĩ, phải là giấy của bệnh viện có thẩm quyền giám định/chứng nhận bệnh về thần kinh. Theo mình biết, để ra được GCN "có vấn đề về tâm thần" phải qua nhiều bước kiểm tra, không phải là mẫu giấy nghỉ ốm thông thường. Ngược lại, nếu NLĐ nhiều lần có giấy chứng nhận từ bác sĩ như vậy, cần giám định đủ điều kiện sức khoẻ đáp ứng làm việc không.</p> <p>Mong nghe thêm chia sẻ, cập nhật từ phía bạn.</p>		Phuong Nguyen
		Minh Minh	09/12/ 2024	<p>Cho đến thời điểm hiện tại, Công ty đã mời NLĐ 3 lần đến tham gia họp Xử lý kỷ luật lao động. Và kết quả như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lần 1: yêu cầu cho người thân cùng tham gia cuộc họp, Công ty từ chối => NLĐ bỏ về; Lần 2: NLĐ có tham gia nhưng bỏ về giữa chừng do NLĐ yêu cầu mời luôn những người có liên quan đến họp thì bạn mới đồng ý tiếp tục họp 	<p>Sáng nay mình mới dự HRTalk về tranh chấp lao động, trong đó có đề cập việc "thời điểm mời họp và thời điểm xử lý KL LD phải cách nhau ít nhất 5 Ngày làm việc", anh/chị tra cứu lại điểm này trong Luật cho chắc chắn để biết khung thời gian anh/chị đề cập đáp ứng hay không.</p> <p>Thêm nữa, hành vi mà cty muốn ra Quyết định kỷ luật phải được có trong Nội quy. Phương có đọc qua 1 bản án về việc cty xử lý "mạnh tay" NLĐ do hành vi ý thức không tốt, không văn minh, theo đúng quy trình KLLĐ nhưng Toà án bác bỏ quyết định kỷ luật do mức độ chỉ ở "khiển trách/nhắc nhở".</p> <p>Việc NLĐ không dự họp, cty cũng phải có chứng cứ chứng minh rằng mình đã làm hết "nghĩa vụ" mời họp: Thể hiện NLĐ nhận được thư mời (in writing)</p>		Phuong Nguyen

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>=> Công ty từ chối (do Cty có đủ bằng chứng (video) để chiếu cho bạn xem => NLĐ bỏ về;</p> <p>- Lần 3: NLĐ từ chối nhận thư và xác nhận không tham gia họp => Công ty vẫn tổ chức họp Xử lý kỷ luật lao động và quyết định kỷ luật "Khiển trách bằng văn bản"</p> <p>Vui lòng cho em: Việc xử lý như vậy có đúng không a? Hiện tại, Công ty vẫn chưa ban hành Quyết định kỷ luật "Khiển trách bằng văn bản", vậy có giới hạn ngày ban hành Quyết định kỷ luật kể từ ngày họp xử lý như thế nào không a?</p>	<p>evidence). Luật không ghi rõ điểm này nhưng tranh chấp xảy ra thì cty phải có chứng cứ bảo vệ mình.</p> <p>Nếu đây chỉ là lần đầu vi phạm và dừng lại, việc thực hiện hợp xử lý Phương thủy tuy có điểm lỏng lẻo nhưng Quyết định Khiển trách bằng văn bản cũng là mức độ nhẹ. Trụ chung lại là vô thường vô phạt đối với cty nếu kiện cáo tranh chấp. Còn nếu Cty theo scale tái phạm và đi tiếp bước nữa thì mình cần nhắc kỹ lại quy trình thực hiện.</p>		
181	* Câu 181. PHÉP NĂM TRONG THỜI GIAN THỦ VIỆC KHI KÝ HĐLĐ CÓ THỜI GIAN THỦ VIỆC	Trang Nguyen	16/12/2024	Cho em hỏi trường hợp Cty em ký HDLĐ có kèm thời gian thử việc trong HDLĐ là 60 ngày, vậy NLĐ này sẽ được sử dụng phép năm từ ngày vào làm, hay phải đợi hết 60 ngày thử việc rồi mới được sử dụng phép năm back lại 2 ngày phép năm trong thời gian thử việc?			
182	* Câu 182. CÁC CHÍNH SÁCH, QUY ĐỊNH ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP THỰC HIỆN ĐĂNG KÝ CÁC VỊ TRÍ NĂNG NHỌC, ĐỘC HẠI	Thy Nguyen	16/12/2024	<p>Dưới đây là danh sách các câu hỏi tổng hợp để gửi đến Ban Tư vấn VNHR về chế độ nặng nhọc, độc hại nhờ tư vấn:</p> <p>1. Xác định công việc nặng nhọc, độc hại:</p> <ul style="list-style-type: none"> Công việc nặng nhọc, độc hại được xác định dựa theo danh mục công việc được quy định tại Thông tư 11/2020/TT-BLĐTBXH hay cần phải được đánh giá thực tế dựa trên các tiêu chí và điều kiện làm việc? Nếu một vị trí công việc không nằm trong danh mục tại Thông tư 11/2020/TT-BLĐTBXH nhưng thực tế điều kiện làm việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại, thì có được công nhận là công việc nặng nhọc, độc hại không? Quy trình công nhận cụ thể như thế nào? Các yếu tố cụ thể nào được sử dụng để đánh giá thực tế điều kiện lao động cho một công việc có tính chất nặng nhọc, độc hại (tiếng ồn, hóa chất, nhiệt độ cao...)? <p>2. Quy trình và thủ tục đăng ký:</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<ul style="list-style-type: none"> • Doanh nghiệp cần làm gì để đăng ký các vị trí công việc nặng nhọc, độc hại với cơ quan chức năng? • Trong trường hợp doanh nghiệp chưa thực hiện đăng ký các vị trí nặng nhọc, độc hại, có thể đăng ký bổ sung lùi cho những năm trước được không? Nếu có, thời gian lùi tối đa là bao lâu? • Hồ sơ và thủ tục cần chuẩn bị để đăng ký hoặc bổ sung các vị trí công việc nặng nhọc, độc hại là gì? <p>3. Chế độ cho người lao động:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Người lao động làm việc trong môi trường nặng nhọc, độc hại được hưởng những quyền lợi gì (phụ cấp, giờ làm, bảo hiểm xã hội, khám sức khỏe định kỳ...)? • Thời gian làm việc tối đa trong ngày hoặc trong tuần cho người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại được quy định như thế nào? <p>4. Về thời gian làm việc:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Làm thế nào để xác định thời gian làm việc của người lao động tại vị trí công việc nặng nhọc, độc hại là 1 tháng? • Nếu người lao động làm việc ít hơn bao nhiêu ngày thì được tính là 1 tháng tại vị trí nặng nhọc, độc hại? <p>5. Về nhân viên đã nghỉ việc:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trường hợp công ty phải đăng ký bổ sung các vị trí nặng nhọc, độc hại cho các năm trước đây, có cần thực hiện chế độ này cho người lao động đã nghỉ việc không, hay chỉ áp dụng cho nhân viên đang làm việc? • Nếu phải áp dụng cho người lao động đã nghỉ việc, công ty cần thực hiện những bước gì (ví dụ: truy thu bảo hiểm xã hội, chỉ trả phụ cấp còn thiếu...)? <p>6. Chứng minh thực hiện chế độ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doanh nghiệp cần cung cấp những tài liệu, hồ sơ nào để chứng minh đã thực hiện đầy đủ các chế độ nặng nhọc, độc hại cho người lao động (bao gồm phụ cấp, bảo hiểm xã hội, giờ làm, khám sức khỏe định kỳ...)? • Quy trình tổ chức và giám sát việc thực hiện chế độ này được triển khai như thế nào để đảm bảo đúng quy định pháp luật? 			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời							
				<p>7. Xử lý vi phạm:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nếu doanh nghiệp chưa thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ chế độ nặng nhọc, độc hại, thì sẽ bị xử lý ra sao? Trong trường hợp bị phát hiện thiếu sót, doanh nghiệp có thể khắc phục như thế nào để giảm thiểu rủi ro pháp lý? 										
183	<p>* Câu 183. THAM KHẢO QUY CHẾ CÔNG TÁC</p>	Le Thi Thu Huong	24/12/2024	<p>Bên em là công ty FDI vốn Nhật Bản, Quy chế công tác bên em xây dựng từ năm 2016, hiện tại đang muộn cập nhật.</p> <p>Nhờ các anh chị em tư vấn, chia sẻ để bên em tham khảo, bên em đang quan tâm đến khía cạnh:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mức công tác phí trong nước và quốc tế? Công tác phí ở công ty các anh chị có chia theo quốc tịch hay chỉ phân chia theo position hoặc theo quốc gia đến? (Hiện tại bên em đang chia theo position). 	<p>Với các câu hỏi của bạn về “quy chế công tác” thì MN có ý kiến như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Về định mức công tác phí (trong nước và quốc tế): thường sẽ tùy thuộc vào quy mô và khả năng tài chính của từng doanh nghiệp (như định mức công tác phí của Công ty FDI có thể cao hơn Công ty vừa và nhỏ). Thực tiễn tại các Công ty mà MN đã làm qua đều định mức công tác phí theo cấp bậc (position). <p>Tại mỗi doanh nghiệp sẽ có Quy chế/Chính sách Công tác phí. Quy chế/Chính sách này rất đặc biệt là Bộ phận HR cần phải tham khảo ý kiến của Bộ phận Kế toán (vì liên quan đến chi phí Công ty) trước khi trình cho Ban Giám đốc (BOD) phê duyệt.</p> <p>MN xin chia sẻ một phần về chế độ Công tác phí để các ACE tham khảo:</p> <p>1/ Các khoản chi phí công tác phổ biến thường bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> Chi phí cho phương tiện đến nơi công tác: như đi-về bằng máy bay, tàu, xe...(VD từ Văn phòng HCM đến công tác tại Hà Nội). Chi phí lưu trú (noi ô): chi phí khách sạn khi đi công tác. Chi phí di lại tại nơi công tác: cho nhu cầu di chuyển từ nơi lưu trú đến các địa điểm làm việc liên quan trong chuyến công tác (như taxi hoặc các phương tiện công cộng khác...). Công tác phí hàng ngày: bao gồm chi phí ăn uống và các chi phí tiêu vặt khác. Ngoài ra còn có chi phí tiếp khách khi đi công tác (cho BOD và Cấp Quản lý): sẽ thanh toán theo hóa đơn thực tế. <p>Các ví dụ về định mức chế độ công tác phí dưới đây chỉ mang tính tham khảo, các ACE có thể áp dụng theo khả năng tài chính phù hợp của Công ty và thời gian hiện hành.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Định mức công tác phí theo cấp bậc (position)</th> <th>Ví dụ tham khảo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1/ Chi phí cho phương tiện đến nơi công tác</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> * <u>Bằng máy bay</u>: theo cấp bậc + BOD & Cấp Quản lý: Hạng vé Business Class + Các cấp còn lại: Hạng vé Economy Class * <u>Bằng tàu, xe</u>: theo hóa đơn thực tế </td> </tr> <tr> <td>2/ Chi phí lưu trú (khách sạn)</td> <td>+ Đặt phòng KS: với giá phòng theo từng địa phương (trong nước hoặc nước ngoài) tùy theo cấp bậc</td> </tr> <tr> <td>3/ Công tác phí hàng ngày</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> * <u>Nếu công tác ngắn ngày</u> (trong nước) Công tác phí sẽ tính theo ngày (per diem) + BOD: 500.000 đồng/ngày </td> </tr> </tbody> </table>	Định mức công tác phí theo cấp bậc (position)	Ví dụ tham khảo	1/ Chi phí cho phương tiện đến nơi công tác	<ul style="list-style-type: none"> * <u>Bằng máy bay</u>: theo cấp bậc + BOD & Cấp Quản lý: Hạng vé Business Class + Các cấp còn lại: Hạng vé Economy Class * <u>Bằng tàu, xe</u>: theo hóa đơn thực tế 	2/ Chi phí lưu trú (khách sạn)	+ Đặt phòng KS: với giá phòng theo từng địa phương (trong nước hoặc nước ngoài) tùy theo cấp bậc	3/ Công tác phí hàng ngày	<ul style="list-style-type: none"> * <u>Nếu công tác ngắn ngày</u> (trong nước) Công tác phí sẽ tính theo ngày (per diem) + BOD: 500.000 đồng/ngày 	Minh Nguyệt
Định mức công tác phí theo cấp bậc (position)	Ví dụ tham khảo													
1/ Chi phí cho phương tiện đến nơi công tác	<ul style="list-style-type: none"> * <u>Bằng máy bay</u>: theo cấp bậc + BOD & Cấp Quản lý: Hạng vé Business Class + Các cấp còn lại: Hạng vé Economy Class * <u>Bằng tàu, xe</u>: theo hóa đơn thực tế 													
2/ Chi phí lưu trú (khách sạn)	+ Đặt phòng KS: với giá phòng theo từng địa phương (trong nước hoặc nước ngoài) tùy theo cấp bậc													
3/ Công tác phí hàng ngày	<ul style="list-style-type: none"> * <u>Nếu công tác ngắn ngày</u> (trong nước) Công tác phí sẽ tính theo ngày (per diem) + BOD: 500.000 đồng/ngày 													

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>(ăn uống, tiêu vặt...)</p> <p>+ Cấp Quán lý: 400.000/ngày + Nhân viên: 200.000/ ngày * <u>Nếu công tác ngắn ngày</u> (nước ngoài - tùy theo quốc gia) Công tác phí sẽ tính theo ngày (per diem) + BOD: 50 – 70 USD/ngày + Cấp Quán lý: 40 – 60 USD/ngày + Nhân viên: 30 – 50 USD/ngày * <u>Nếu công tác dài ngày</u> (từ một tháng trở lên) Đề tiết kiệm chi phí nhiều Công ty áp dụng việc khoán một chi phí trọn gói theo tháng và cũng tùy theo cấp bậc</p> <p>4/ Chi phí đi lại tại nơi công tác (taxi...)</p> <p>* <u>Trong nước:</u> Công ty có thể bố trí xe, hoặc nhân viên tự sắp xếp phương tiện thì sẽ theo hóa đơn thực tế hoặc Công ty có thể khoán chi phí đi lại: + BOD, Cấp Quán lý: tối đa 200.000 đồng/ngày + Nhân viên: tối đa 100.000 đồng/ngày * <u>Nước ngoài:</u> tương tự theo hóa đơn thực tế hoặc Công ty có thể khoán chi phí đi lại theo từng quốc gia</p> <p>2/ Lưu ý quan trọng: Các chi phí công tác trên đều phải có hóa đơn, chứng từ rõ ràng (như vé máy bay, hóa đơn khách sạn,...) và phải được cung cấp cho Bộ phận Kế toán sau khi công tác. Đây là cơ sở quan trọng cho Công ty để được xem là các “chi phí hợp lý được trừ” khi tính thuế Thu nhập doanh nghiệp sau này.</p>		
184	<p>* Câu 184. THANH TOÁN CHÉ ĐỘ TRỢ CẤP THÔI VIỆC CHO NGƯỜI NUÓC NGOÀI</p>	Thu Huyen	25/12/ 2024	<p>Công ty mình có trường hợp người lao động nước ngoài đã đủ tuổi nghỉ hưu xin nghỉ việc, nhưng do thời gian đóng bảo hiểm chưa đủ để hưởng chế độ hưu trí nên cho mình hỏi công ty mình có phải trả trợ cấp thôi việc cho người lao động này không.</p>	<p>1/ Người lao động nước ngoài không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp Căn cứ Điều 2 và Khoản 1 Điều 3 của Luật Viết làm 2013 đã giải thích thuật ngữ “người lao động” được sử dụng trong Luật Viết làm 2013 được hiểu là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và có nhu cầu làm việc.</p> <p>“Điều 2. Đối tượng áp dụng <i>Luật này áp dụng đối với người lao động, người sử dụng lao động và cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc làm.”</i></p> <p>“Điều 3. Giải thích từ ngữ <i>Trong Luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:</i></p> <p><i>1. Người lao động là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và có nhu cầu làm việc.”</i></p> <p>Theo đó, NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp.</p> <p>2/ Các trường hợp được hưởng trợ cấp thôi việc</p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Căn cứ Khoản 1 Điều 46 của BLLĐ 2019 được hướng dẫn bởi Khoản 1 Điều 8 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP có quy định các trường hợp được hưởng trợ cấp thôi việc như sau:</p> <p>* [BLLĐ 2019] “Điều 46. Trợ cấp thôi việc</p> <p>1. Khi HDLĐ chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật này thì NSDLĐ có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ 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 lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.”</p> <p>* [ND 145/2020/NĐ-CP] “Điều 8. Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm</p> <p>1. NSDLĐ có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của BLLĐ đối với NLĐ đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên khi HDLĐ chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của BLLĐ, TRỪ các trường hợp sau:</p> <p>a) NLĐ đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ và pháp luật về bảo hiểm xã hội;</p> <p>b) NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của BLLĐ. Trường hợp được coi là có lý do chính đáng theo quy định tại khoản 4 Điều 125 của BLLĐ.”</p> <p>Theo đó, điều kiện bắt buộc trước tiên để được hưởng trợ cấp thôi việc là NLĐ phải làm việc thường xuyên cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên đến khi HDLĐ chấm dứt.</p> <p>3/ Các trường hợp không được hưởng trợ cấp thôi việc</p> <p>Đồng thời quy định tại Khoản 1 Điều 46 của BLLĐ 2019 cũng hoàn toàn tương thích với quy định tại Khoản 1 Điều 8 của Nghị định 145/2020 về các trường hợp NLĐ không được hưởng trợ cấp thôi việc bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NLĐ đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ và pháp luật về bảo hiểm xã hội. - NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của BLLĐ. Trường hợp được coi là có lý do chính đáng theo quy định tại khoản 4 Điều 125 của BLLĐ. <p>Mà đối tượng “người lao động” được Pháp luật lao động quy định tại Khoản 3 Điều 2 của BLLĐ 2019 bao gồm cả “người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam” chứ không chỉ riêng người lao động là công dân Việt Nam:</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>“Điều 2. Đối tượng áp dụng</p> <p>1. Người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động.</p> <p>2. Người sử dụng lao động.</p> <p>3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.</p> <p>4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.”</p> <p>Như vậy có thể kết luận “NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam” cũng sẽ không được trợ cấp thô viেt trong các trường hợp:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NLĐ đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ và pháp luật về bảo hiểm xã hội. - NLĐ tự ý bỏ việc theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của BLLĐ. <p>4/ Áp dụng vào trường hợp của bạn Thu Huyền</p> <p>“Công ty mình có trường hợp người lao động nước ngoài đã đủ tuổi nghỉ hưu xin nghỉ việc, nhưng do thời gian đóng bảo hiểm chưa đủ để hưởng chế độ hưu trí nên cho mình hỏi công ty mình có phải trả trợ cấp thô viেt cho người lao động này không.”</p> <p>Theo thông tin của bạn thì NLĐ nước ngoài này sẽ được Công ty chi trả trợ cấp thô viেt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Khi NLĐ nước ngoài đã làm việc thường xuyên cho Công ty từ đủ 12 tháng trở lên đến khi HDLĐ chấm dứt (do bạn chưa cung cấp thông tin này) - Còn NLĐ nước ngoài này hiện đã thỏa điều kiện được chi trả trợ cấp thô viেt vì không đủ điều kiện hưởng lương hưu (chỉ đủ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định) <p>Như vậy chỉ cần NLĐ nước ngoài này làm việc thường xuyên cho Công ty từ đủ 12 tháng trở lên đến khi HDLĐ chấm dứt thì sẽ được Công ty bạn chi trả trợ cấp thô viেt.</p> <p>5/ Ý kiến bổ sung của MN về chủ đề trợ cấp thô viেt</p> <p>Hiện nay nhiều người rất băn khoăn về hai luồng quan điểm trong việc chi trả trợ cấp thô viέt cho NLĐ nước ngoài.</p> <p>* Quan điểm 1 - không chi trả trợ cấp thô viέt cho NLĐ nước ngoài làm việc tại VN</p> <p>Vì cho rằng NLĐ nước ngoài không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp nên sẽ vận dụng theo Khoản 3 Điều 168 của BLLĐ 2019:</p> <p>“Điều 168. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>3. Đối với NLĐ không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho NLĐ tương đương với mức NSDLĐ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.</p> <p>Theo đó, nhiều doanh nghiệp đã chi trả cùng lúc với kỳ trả lương cho NLĐ nước ngoài một khoản tiền tương đương với mức NSDLĐ đóng bảo hiểm thất nghiệp để không phải chi trả trợ cấp thôi việc sau này.</p> <p>* Quan điểm 2 - có chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ nước ngoài làm việc tại VN (nếu đủ điều kiện hưởng)</p> <p>Hiện tại MN đồng thuận với quan điểm 2 này vì đây cũng là quan điểm rất phổ biến từ các giải đáp của Cơ quan quản lý lao động, Cơ quan Bảo hiểm xã hội và phần lớn các Công ty tư vấn Luật. Theo đó tất cả đều thống nhất quan điểm “có chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ nước ngoài làm việc tại VN”.</p>			
	Bui Thuy Linh	26/12/2024	Cho em hỏi thêm vậy trường hợp người lao động nước ngoài thuộc đối tượng di chuyển nội bộ (do công ty mẹ biệt phái sang công ty con ở Việt Nam làm việc theo thư phái cử) thì khi họ về nước công ty có phải chi trả trợ cấp thôi việc cho họ không ạ? Vì liên quan đến quy định của Thuế để hợp lý hóa chi phí trả cho người nước ngoài thì công ty con ở VN có thực hiện ký hợp đồng lao động với NNN ạ.	<p>1/ Các trường hợp NLĐ nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động</p> <p>Căn cứ Khoản 3 Điều 7 của Nghị định 152/2020/NĐ-CP có quy định về các trường hợp NLĐ nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động:</p> <p><i>“Điều 7. Trường hợp người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động</i> <i>Ngoài các trường hợp quy định tại các khoản 3, 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 154 của Bộ luật Lao động, người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động:</i></p> <p><i>3. 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.”</i></p> <p>Theo đó “NLĐ nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp” không thuộc diện cấp giấy phép lao động cũng có nghĩa là sẽ không phải giao kết HDLĐ khi sang làm việc tại VN.</p> <p>2/ Áp dụng vào trường hợp của bạn Thùy Linh</p> <p><i>“Cho em hỏi thêm vậy trường hợp người lao động nước ngoài thuộc đối tượng di chuyển nội bộ (do công ty mẹ biệt phái sang công ty con ở Việt Nam làm việc theo thư phái cử) thì khi họ về nước công ty có phải chi trả trợ cấp thôi việc cho họ không ạ?</i></p>		Minh Nguyet		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p><i>Vì liên quan đến quy định của Thuế để hợp lý hóa chi phí trả cho người nước ngoài thì công ty con ở VN có thực hiện ký hợp đồng lao động với NNN a."</i></p> <p>a/ <u>Theo đúng bản chất của sự việc:</u> NLĐ nước ngoài này thuộc đối tượng di chuyển nội bộ sẽ không phải xin giấy phép lao động và do đó cũng không phải giao kết HDLĐ gì với Công ty con tại VN.</p> <p>b/ <u>Tuy nhiên trên thực tế:</u> NLĐ nước ngoài này lại có giao kết một HDLĐ với Công ty con tại VN.</p> <p>Theo MN hiểu có các "lý do gì đó" mà Công ty mẹ ở nước ngoài và Công ty con tại VN "thỏa thuận nội bộ" với nhau (HR mình tại VN không thể biết hết được) để hợp thức hóa bằng cách giao kết một HDLĐ cho NLĐ nước ngoài này làm việc với Công ty con tại VN.</p> <p>Đó cũng có thể là lý do như bạn Linh trình bày "<i>vì liên quan đến quy định của Thuế để hợp lý hóa chi phí trả cho người nước ngoài thì công ty con ở VN có thực hiện ký hợp đồng lao động với NNN</i>".</p> <p>Mặc dù đúng bản chất thì NLĐ nước ngoài thuộc diện di chuyển nội bộ nhưng trên thực tế thì họ lại được giao kết một HDLĐ với Công ty con tại VN nên về mặt pháp lý thì NLĐ nước ngoài này sẽ là đối tượng "người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam" theo Khoản 3 Điều 2 của BLLĐ 2019 nên họ cũng sẽ có đầy đủ các quyền và lợi ích như NLĐ là công dân Việt Nam.</p> <p>Như vậy tình huống của bạn Thùy Linh cũng tương tự như tình huống của bạn Thu Huyền mà MN đã trình bày trong email trước.</p> <p>Theo đó, khi NLĐ nước ngoài này về nước thì Công ty con tại VN có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc nếu NLĐ nước ngoài thỏa điều kiện hướng như:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đã làm việc thường xuyên cho NSDLĐ (tức Công ty con tại VN) từ đủ 12 tháng trở lên đến khi HDLĐ chấm dứt - Thuộc các trường hợp được chi trả trợ cấp thôi việc (theo Khoản 1 Điều 46 của BLLĐ 2019 và Khoản 1 Điều 8 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP) 		
185	* Câu 185. XIN ĐƯỢC TƯ VẤN VỀ GPLD & HDLD CHO CHỦ SỞ HỮU KIÊM TGD	Nhung Bui	08/01/2025	<p>Mình có tình huống bên dưới rất mong nhận được tư vấn từ Ban tư vấn & các Anh Chị trong cộng đồng a:</p> <p>1.Tình huống</p> <p>-Công ty TNHH được thành lập tại HCM (Cty ABCD) : Chủ Sở Hữu (100% vốn cá nhân) đồng thời là General Director - đại diện pháp luật (Ông K) có quốc tịch/ hộ chiếu Đài Loan.</p>	<p>1. Điều 7.1, Văn bản Hợp Nhất số 5512/VBHN-BLĐTBXH ngày 22/12/23 quy định trường hợp miễn WP "<i>Là chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn của công ty trách nhiệm hữu hạn có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên.</i>"</p> <p>2. Với quy định trên thì Bạn cần lưu ý coi Công ty mà bạn hỏi có:</p> <p>(i) Vốn Điều lệ góp đủ 3 tỷ chưa?</p> <p>(a) Nếu chưa thì không thuộc trường hợp miễn WP cho Ông K-General;</p>	 CV 2705.CT-TTHT-27.3.15	Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>-Trên GPKD có 2 người đại diện pháp luật: Ông K-General Director (nêu trên) và Ông H, quốc tịch Việt Nam (Director)</p> <p>2. Vấn đề xin được tư vấn:</p> <p>-Ông K vừa là Chủ sở hữu vừa là GD- đại diện pháp luật, vậy Ông K có thuộc diện được miễn GPLĐ (WP exemption) không?</p> <p>-Ông K có bắt buộc phải ký HDLĐ với cty ABCD không? Nếu bắt buộc phải ký thì có thể ký với mức tối thiểu vùng được không (do ông K không có nhu cầu nhận lương từ công ty)</p>	<p>(b) Nếu đủ thì thấy rằng quy định không nói đến Ông K-General cần giữ chức vụ gì trong Công ty;</p> <p>(c) Về việc này FUJILAW đã có Văn bản hỏi MOLISA và được trả lời (dù <i>cần cứ quy định cũ nhưng nội dung tương tự</i>):</p> <p>BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM VÀ XÃ HỘI Độc lập - Tự do - Hạnh phúc THANH TRA Số: 108/TTr-CSLD Hà Nội, ngày 21 tháng 02 năm 2019 V/v trả lời văn bản</p> <p>Kính gửi: Công ty Luật Trách nhiệm hữu hạn Sài Gòn - Phú Sỹ</p> <p>Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nhận được văn bản số 03/2019/CV-FUJILAW đề ngày 28 tháng 01 năm 2019 của Công ty Luật Trách nhiệm hữu hạn Sài Gòn - Phú Sỹ hỏi về việc cấp Giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Sau khi nghiên cứu nội dung văn bản, Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đối với nội dung số 1: Theo quy định tại khoản 1 Điều 172 Bộ luật Lao động năm 2012, công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động là thành viên góp vốn hoặc là chủ sở hữu của công ty trách nhiệm hữu hạn. Như vậy, trường hợp thành viên góp vốn của công ty trách nhiệm hữu hạn đồng thời là Tổng Giám đốc Công ty đó thì không thuộc diện cấp giấy phép lao động. Người này chỉ cần làm thủ tục xin xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động. <p>(ii) Lưu ý rằng Công văn này chỉ trả lời cho FUJILAW. Nếu Bạn muốn chắc chắn thì hỏi lại MOLISA;</p> <p>3. Do tình huống này Chủ sở hữu kiêm nhiệm TGĐ nên không bắt buộc phải ký HDLĐ (<i>Vì làm việc không phải với tư cách của một NLĐ</i>);</p> <p>4. Cũng cần lưu ý thêm, lương trả cho TGĐ trong tình huống này cũng không được đưa vào chi phí hợp lý, vậy nên không buộc phải trả lương cho chức danh TGĐ (Công văn đính kèm).</p>		
	Nhung Bui		09/01/2025	<p>Cho em hỏi là trường hợp góp vốn chưa đủ 3 tỷ VND thì bạn K này muôn vào Vietnam làm việc thì cũng chỉ xin visa thôi chứ không thể apply Resident card 2 năm phải ko anh.</p> <p>Ngoài ra để gửi công văn cho MOLISA thì Doanh nghiệp có thể gửi theo kênh nào để được phản hồi ạ.</p>	<p>1. Nếu góp không đủ vốn thì không được miễn WP. Khi này phải xin WP như NLĐ bình thường;</p> <p>2. Khi có WP thì xin Resident Card theo quy định chung thôi;</p> <p>3. Đối với công văn gửi MOLISA, thực tế có nhận được trả lời hay không hoàn toàn phụ thuộc vào ý chí của họ, Kinh nghiệm của FUJILAW là gửi cho Vụ pháp Chế hoặc Thanh Tra Bộ thì khả năng được trả lời sẽ cao hơn.</p>		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
186	* Câu 186. TRỢ CÁP CÔNG TÁC/SINH HOẠT KHI CỦ NHÂN VIÊN ĐI ĐÀO TẠO Ở NUỚC NGOÀI	Vũ Thùy Linh	08/01/ 2025	<p>Nhờ các anh chị trong nhóm tư vấn giúp em về trường hợp sau:</p> <p>Công ty em tại Việt Nam là công ty thành viên thuộc international firm. Công ty em có cựu bạn nhân viên (level Senior) đi học/dào tạo ngắn hạn (tầm 1 tháng) ở Philippines, công ty sẽ thanh toán tất cả các chi phí phát sinh liên quan như vé máy bay, khách sạn, lương hàng tháng bạn nhận bình thường. Theo quy định nội bộ của công ty sẽ có khoản công tác phí (per diem) cho nhân viên đi công tác. Tuy nhiên, chưa có quy định mức trợ cấp cho dạng đi training ngắn hạn thế này (stipend/living allowance), em muốn tham khảo xem trên thị trường các anh chị có đang tách biệt giữa hai khoản trợ cấp này hay không và nếu có thì mức đang áp dụng là tầm khoảng bao nhiêu \$ một ngày a.</p>	<p>Ban Tư Vấn Pháp Lý không thể trả lời câu hỏi này vì LUẬT KHÔNG QUY ĐỊNH và câu hỏi cũng có tính KHẢO SÁT sẽ nằm ngoài phạm vi hỗ trợ của Ban Tư Vấn Pháp Lý.</p> <p>Rất mong Bạn cảm thông và thứ lỗi cho cho Chúng tôi vì điều này.</p>		Trần Văn Trí
187	* Câu 187. NHỜ GIẢI ĐÁP LIÊN QUAN THOẢ THUẬN BẢO MẬT THÔNG TIN TRONG ĐÀO TẠO	Nguyen Hong Anh	10/01/ 2025	<p>Tình huống em cần hỗ trợ như sau: Công ty cựu bạn nhân viên A tham gia khóa học bên ngoài do công ty X cung cấp. Sau khi em cung cấp cho công ty X thông tin cần thiết của học viên, bạn A nhận được yêu cầu điện thông tin CCCD và chụp hình CCCD để làm Thoả thuận bảo mật thông tin trong khóa học với công ty X.</p> <p>Việc làm Thoả thuận bảo mật thông tin trong quá trình học em không có ý kiến, nhưng em muốn hỏi có nhất thiết người học chụp CCCD đính kèm trong Thoả thuận bảo mật này không a? Có thể tham khảo thêm ở Điều khoản nào a? Và để bảo mật thông tin bạn học, bên em nên bổ sung những nội dung gì?</p>	<ol style="list-style-type: none"> Việc này hoàn toàn mang tính chất thỏa thuận dân sự, không có chỗ nào bắt buộc cả. Vậy nên có cung cấp hay không là quyền của bạn A; Về cơ bản thì thông tin nhân thân hiện nay vẫn được Bộ Luật Dân sự và ND 13 điều chỉnh. Vậy nên, nếu bên tiếp nhận yêu cầu và bên trao đồng ý thì bên tiếp nhận vẫn phải tuân thủ Bộ Luật Dân sự và ND 13. 		Trần Văn Trí
188	* Câu 188. HỢP ĐỒNG DỊCH VỤ, CỘNG TÁC VIÊN MỨC	Judy Trần	10/01/ 2025	<p>Hiện bên em đang có trường hợp cần ký hợp đồng dịch vụ có vấn với mức lương 0 đồng.</p> <p>Lý do: vì mối quan hệ nên nhân sự này chỉ muốn ký hợp đồng dịch vụ có vấn và ký một số giấy tờ (có ủy quyền của đại diện pháp luật). Nhưng vì lý do cá nhân, nhân sự này</p>	<ol style="list-style-type: none"> Có hai (02) vấn đề phát sinh trong tình huống này: <ol style="list-style-type: none"> Hợp Đồng Dịch Vụ có được giao kết không? Việc này trên diễn đàn VNHR đã đề cập khá nhiều: <ol style="list-style-type: none"> Nếu là tình huống nhất thời của công việc và không lập lại thì có thể ký (<i>Dù sai nhưng không lập lại thì cũng không rủi ro nhiều</i>) 		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	LƯƠNG 0 ĐỒNG			<p>không muốn nhận lương (cụ thể đang nhận bảo hiểm thất nghiệp nên không muốn phát sinh thu nhập).</p> <p>Em có tham khảo trên Thư viện pháp luật, có đề cập đến hợp đồng dịch vụ thù lao 0 đồng nhưng có mục: "nhưng trường hợp này có một số rủi ro là có thể bị cơ quan thuế án định thuế (án định giá cung ứng dịch vụ tương ứng với giá thực tế)". Chỗ này thì em chưa hiểu lắm ạ.</p> <p>Nhờ Anh/Chị tư vấn giúp em là có thể làm hình thức hợp đồng này không ạ? trường hợp không thể thì nếu nhân sự này ký hợp đồng dịch vụ và song song nhận BHTN thì có rủi ro không ạ?</p> <p>nghĩa vụ gì?</p> <p>Hợp đồng dịch vụ, cộng tác viên mà để mức lương 0 đồng thì có vi phạm quy định pháp luật không?</p> <p>Nếu là hợp đồng dịch vụ thì việc thỏa thuận thù lao, tiền dịch vụ là do các bên tự thỏa thuận nên vẫn có thể thỏa thuận giá dịch vụ là 0 đồng. Nhưng trường hợp này tồn tại một rủi ro là có thể bị cơ quan thuế án định thuế (án định giá cung ứng dịch vụ tương ứng với giá thực tế) để xác định thuế suất theo quy định tại Điều 50 Luật Quản lý thuế 2019.</p> <p>Đồng thời, chị cần lưu ý, để có thể thỏa thuận tiền dịch vụ 0 đồng thì nội dung của hợp đồng dịch vụ (hợp đồng cộng tác viên) phải tuân theo pháp luật về dân sự, không được phép sử dụng các khái niệm, không thỏa thuận các vấn đề liên quan đến tiền lương, tiền công, một bên làm việc chịu sự điều hành, quản lý, giám sát của một bên theo quy định của bên đó.</p> <p>Vì theo Điều 13 Bộ luật Lao động 2019, đối với những hợp đồng có nội dung tương tự như đề cập trên thì được xem là hợp đồng lao động, bất kể có tên hợp đồng là gì. Đối với hợp đồng lao động thì mức lương thỏa thuận không được thấp hơn mức tối thiểu vùng. Do đó, việc thỏa thuận mức lương là 0 đồng được xem là vi phạm pháp luật.</p>	<p><i>nhưng vẫn phải đóng thuế đầy đủ nếu có trả tiền);</i></p> <p>(b) Còn làm đúng thì KHÔNG NÊN KÝ HĐDV vì bản chất vẫn là mua và bán sức lao động nên phải là HDLĐ.</p> <p>(ii) Có được ký Hợp Đồng và không trả lương [<i>trả lương bằng không (0)</i>]:</p> <p>(a) Muốn như vậy thì cứ ký (<i>Nhớ vẫn là HDLĐ</i>) và đừng chấm công - tức không có làm việc thì không trả lương;</p> <p>(b) Còn có chấm công - tức có làm việc thì phải tuân thủ các chế độ BH bắt buộc, thuế, sau đó NLĐ không nhận thì nộp Ngân sách Nhà nước. Tức không thể có lương không (0) đồng vì tối thiểu phải bằng lương TTV.</p> <p>2. Còn việc Bạn dẫn điều 50, Luật Quản lý thuế thì hiểu rằng Nhà nước thiết lập một cơ chế để áp dụng khi cần thiết và khai hy hữu khi áp dụng tính huống này. Do vậy, Bạn cũng không phải quá quan tâm.</p>		
189	* Câu 189. THỜI GIAN THAM GIA BHXH TRONG THÁNG	Vietnam People and Organization	22/01/2025	Cho em hỏi các trường hợp tham gia BHXH của NLĐ trong một tháng được quy định như thế nào? Ví dụ: Một NLĐ kết thúc thời gian thử việc và ký hợp đồng lao động chính thức vào ngày 10/01/2025, nhưng làm việc đến ngày 24/01/2025 thì nghỉ việc. Trong tháng 01/2025, NLĐ này có tham gia BHXH không? Thời gian 14 ngày không tham gia BHXH sẽ được tính từ ngày 25/01-31/01 hay	<p>1/ Quy định các trường hợp về thử việc theo BLLĐ 2019</p> <p>Theo quy định tại khoản 1 & khoản 2 Điều 24 của BLLĐ 2019:</p> <p><i>"Điều 24. Thử việc</i></p> <p><i>1. NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.</i></p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời				
				bao gồm cả thời gian thử việc từ 01/01-09/01?	<p>2. Nội dung chủ yếu của hợp đồng thử việc gồm thời gian thử việc và nội dung quy định tại các điểm a, b, c, d, g và h khoản 1 Điều 21 của Bộ luật này.</p> <p>Như vậy sẽ có 2 hình thức giao kết Thủ việc:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px; vertical-align: top;">Trường hợp 1 Giao kết một HĐ Thử việc riêng biệt</td><td style="padding: 5px; vertical-align: top;">Trường hợp 2 Giao kết ngay HDLĐ chính thức (có tích hợp thời gian thử việc vào HDLĐ chính thức)</td></tr> <tr> <td style="padding: 5px; vertical-align: top;">Theo thông tin thì Công ty của bạn đang thuộc trường hợp này: <ul style="list-style-type: none"> · Thời gian thử việc sẽ không tham gia BHXH · Nghĩa vụ tham gia BHXH chỉ tính từ khi ký HDLĐ chính thức </td><td style="padding: 5px; vertical-align: top;">Tham gia BHXH ngay từ khi ký HDLĐ chính thức bao gồm cả thời gian thử việc (tức là tham gia BHXH ngay từ tháng thử việc đầu tiên luôn)</td></tr> </table> <p>2/ Áp dụng việc đóng BHXH vào trường hợp của bạn</p> <p><i>“Cho em hỏi các trường hợp tham gia BHXH của NLĐ trong một tháng được quy định như thế nào? Ví dụ: Một NLĐ kết thúc thời gian thử việc và ký hợp đồng lao động chính thức vào ngày 10/01/2025, nhưng làm việc đến ngày 24/01/2025 thì nghỉ việc. Trong tháng 01/2025, NLĐ này có tham gia BHXH không? Thời gian 14 ngày không tham gia BHXH sẽ được tính từ ngày 25/01-31/01 hay bao gồm cả thời gian thử việc từ 01/01-09/01?”</i></p> <p>* Theo quy định tại khoản 3 Luật BHXH 2014:</p> <p><i>“Điều 85. Mức đóng và phương thức đóng của NLĐ tham gia BHXH bắt buộc</i></p> <p><i>3. NLĐ không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng BHXH tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng BHXH, trừ trường hợp nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.”</i></p> <p>* Theo thông tin trong email:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NLĐ kết thúc thời gian thử việc và ký HDLĐ chính thức vào ngày 10/01/2025. - NLĐ nghỉ việc ngày 24/01/2025. 	Trường hợp 1 Giao kết một HĐ Thử việc riêng biệt	Trường hợp 2 Giao kết ngay HDLĐ chính thức (có tích hợp thời gian thử việc vào HDLĐ chính thức)	Theo thông tin thì Công ty của bạn đang thuộc trường hợp này: <ul style="list-style-type: none"> · Thời gian thử việc sẽ không tham gia BHXH · Nghĩa vụ tham gia BHXH chỉ tính từ khi ký HDLĐ chính thức 	Tham gia BHXH ngay từ khi ký HDLĐ chính thức bao gồm cả thời gian thử việc (tức là tham gia BHXH ngay từ tháng thử việc đầu tiên luôn)		
Trường hợp 1 Giao kết một HĐ Thử việc riêng biệt	Trường hợp 2 Giao kết ngay HDLĐ chính thức (có tích hợp thời gian thử việc vào HDLĐ chính thức)										
Theo thông tin thì Công ty của bạn đang thuộc trường hợp này: <ul style="list-style-type: none"> · Thời gian thử việc sẽ không tham gia BHXH · Nghĩa vụ tham gia BHXH chỉ tính từ khi ký HDLĐ chính thức 	Tham gia BHXH ngay từ khi ký HDLĐ chính thức bao gồm cả thời gian thử việc (tức là tham gia BHXH ngay từ tháng thử việc đầu tiên luôn)										

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Do NLĐ chỉ bắt đầu ký HĐLĐ chính thức từ 10/01/2025 (vì từ 01/01/2025 đến 09/01/2025 là trong thời gian thử việc - NLĐ vẫn đi làm việc & hưởng tiền lương thử việc) và nghỉ ngày 24/01/2025.</p> <p>Nên đối chiếu với quy định nêu trên thì trong tháng 1/2025, NLĐ không làm việc và không hưởng tiền lương từ 25/01/2025 đến 31/01/2025 là ít hơn 14 ngày làm việc => nên NSDLĐ và NLĐ sẽ phải đóng BHXH trong tháng 01/2025.</p> <p>Trên đây là ý kiến cá nhân của MN, ban nêu có tham vấn ý kiến của cán bộ BHXH là tốt nhất vì theo MN biết vẫn có nhiều quan điểm nhìn nhận khác nhau về việc tính số ngày “NLĐ không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng”.</p> <p>Thông thường, nếu NLĐ đi làm đầy đủ thì số ngày công mỗi tháng của NLĐ dao động từ 22 đến 26 ngày công (tùy vào chế độ nghỉ hằng tuần của doanh nghiệp) nên NLĐ chỉ cần làm việc khoảng 09 đến 13 ngày công trong tháng thì sẽ được đóng BHXH.</p> <p>Tuy nhiên cũng có ý kiến hiểu khoản 3 Điều 85 Luật BHXH “không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thi không đóng BHXH” là NLĐ phải làm việc đủ 14 ngày công mới được đóng BHXH. MN rất mong có thêm ý kiến chia sẻ thực tiễn khác của các ACE.</p>		
190	<p>* Câu 190. LIÊN QUAN NGƯỜI NUỚC NGOÀI THUỘC ĐÓI TUQNG DI CHUYỀN NỘI BỘ</p>	Thu Huyen	25/12/ 2024	Công ty mình có trường hợp người lao động nước ngoài đã đủ tuổi nghỉ hưu xin nghỉ việc, nhưng do thời gian đóng bảo hiểm chưa đủ để hưởng chế độ hưu trí nên cho mình hỏi công ty mình có phải trả trợ cấp thôi việc cho người lao động này không.	<p>1/ Người lao động nước ngoài không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp</p> <p>Căn cứ Điều 2 và Khoản 1 Điều 3 của Luật Việc làm 2013 đã giải thích thuật ngữ “người lao động” được sử dụng trong Luật Việc làm 2013 được hiểu là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và có nhu cầu làm việc.</p> <p>“Điều 2. Đối tượng áp dụng</p> <p><i>Luật này áp dụng đối với người lao động, người sử dụng lao động và cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc làm.”</i></p> <p>“Điều 3. Giải thích từ ngữ</p> <p><i>Trong Luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:</i></p> <p><i>1. Người lao động là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và có nhu cầu làm việc.”</i></p> <p>Theo đó, NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp.</p> <p>2/ Các trường hợp được hưởng trợ cấp thôi việc</p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Căn cứ Khoản 1 Điều 46 của BLLĐ 2019 được hướng dẫn bởi Khoản 1 Điều 8 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP có quy định các trường hợp được hưởng trợ cấp thôi việc như sau:</p> <p>* [BLLĐ 2019] “Điều 46. Trợ cấp thôi việc</p> <p>1. Khi HDLĐ chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật này thì NSDLĐ có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ 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 lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp quy định tại điểm e Khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.”</p> <p>* [ND 145/2020/NĐ-CP] “Điều 8. Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm</p> <p>1. NSDLĐ có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của BLLĐ đối với NLĐ đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên khi HDLĐ chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của BLLĐ, TRỪ các trường hợp sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) NLĐ đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ và pháp luật về bảo hiểm xã hội; b) NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên quy định tại điểm e Khoản 1 Điều 36 của BLLĐ. Trường hợp được coi là có lý do chính đáng theo quy định tại khoản 4 Điều 125 của BLLĐ.” <p>Theo đó, điều kiện bắt buộc trước tiên để được hưởng trợ cấp thôi việc là NLĐ phải làm việc thường xuyên cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên đến khi HDLĐ chấm dứt.</p> <p>3/ Các trường hợp không được hưởng trợ cấp thôi việc</p> <p>Đồng thời quy định tại Khoản 1 Điều 46 của BLLĐ 2019 cũng hoàn toàn tương thích với quy định tại Khoản 1 Điều 8 của Nghị định 145/2020 về các trường hợp NLĐ không được hưởng trợ cấp thôi việc bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NLĐ đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ và pháp luật về bảo hiểm xã hội. - NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên quy định tại điểm e Khoản 1 Điều 36 của BLLĐ. Trường hợp được coi là có lý do chính đáng theo quy định tại khoản 4 Điều 125 của BLLĐ. <p>Mà đối tượng “người lao động” được Pháp luật lao động quy định tại Khoản 3 Điều 2 của BLLĐ 2019 bao gồm cả “người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam” chứ không chỉ riêng người lao động là công dân Việt Nam:</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>“Điều 2. Đối tượng áp dụng</p> <p>1. Người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động.</p> <p>2. Người sử dụng lao động.</p> <p>3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.</p> <p>4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.”</p> <p>Như vậy có thể kết luận “NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam” cũng sẽ không được trợ cấp thôii việc trong các trường hợp:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NLĐ đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ và pháp luật về bảo hiểm xã hội. - NLĐ tự ý bỏ việc theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của BLLĐ. <p>4/ Áp dụng vào trường hợp của bạn Thu Huyền</p> <p>“Công ty mình có trường hợp người lao động nước ngoài đã đủ tuổi nghỉ hưu xin nghỉ việc, nhưng do thời gian đóng bảo hiểm chưa đủ để hưởng chế độ hưu trí nên cho mình hỏi công ty mình có phải trả trợ cấp thôii việc cho người lao động này không.”</p> <p>Theo thông tin của bạn thì NLĐ nước ngoài này sẽ được Công ty chi trả trợ cấp thôii việc:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Khi NLĐ nước ngoài đã làm việc thường xuyên cho Công ty từ đủ 12 tháng trở lên đến khi HDLĐ chấm dứt (do bạn chưa cung cấp thông tin này) - Còn NLĐ nước ngoài này hiện đã thỏa điều kiện được chi trả trợ cấp thôii việc vì không đủ điều kiện hưởng lương hưu (chỉ đủ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định) <p>Như vậy chỉ cần NLĐ nước ngoài này làm việc thường xuyên cho Công ty từ đủ 12 tháng trở lên đến khi HDLĐ chấm dứt thì sẽ được Công ty bạn chi trả trợ cấp thôii việc.</p> <p>5/ Ý kiến bổ sung của MN về chủ đề trợ cấp thôii việc</p> <p>Hiện nay nhiều người rất băn khoăn về hai luồng quan điểm trong việc chi trả trợ cấp thôii việc cho NLĐ nước ngoài.</p> <p>* Quan điểm 1 - không chi trả trợ cấp thôii việc cho NLĐ nước ngoài làm việc tại VN</p> <p>Vì cho rằng NLĐ nước ngoài không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp nên sẽ vận dụng theo Khoản 3 Điều 168 của BLLĐ 2019:</p> <p>“Điều 168. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp</p> <p>3. Đối với NLĐ không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì NSDLĐ có trách nhiệm</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p><i>chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho NLĐ tương đương với mức NSDLĐ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.</i></p> <p>Theo đó, nhiều doanh nghiệp đã chi trả cùng lúc với kỳ trả lương cho NLĐ nước ngoài một khoản tiền tương đương với mức NSDLĐ đóng bảo hiểm thất nghiệp để không phải chi trả trợ cấp thôi việc sau này.</p> <p>* Quan điểm 2 - có chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ nước ngoài làm việc tại VN (nếu đủ điều kiện hướng)</p> <p>Hiện tại MN đồng thuận với quan điểm 2 này vì đây cũng là quan điểm rất phổ biến từ các giải đáp của Cơ quan quản lý lao động, Cơ quan Bảo hiểm xã hội và phần lớn các Công ty tư vấn Luật. Theo đó tất cả đều thống nhất quan điểm “có chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ nước ngoài làm việc tại VN”.</p>			
	Bui Thuy Linh	26/12/2024		<p>Cho em hỏi thêm vậy trường hợp người lao động nước ngoài thuộc đối tượng di chuyển nội bộ (do công ty mẹ biệt phái sang công ty con ở Việt Nam làm việc theo thư phái cử) thì khi họ về nước công ty có phải chi trả trợ cấp thôi việc cho họ không ạ?</p> <p>Vì liên quan đến quy định của Thuế để hợp lý hóa chi phí trả cho người nước ngoài thì công ty con ở VN có thực hiện ký hợp đồng lao động với NNN ạ.</p>	<p>1/ Các trường hợp NLĐ nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động</p> <p>Căn cứ Khoản 3 Điều 7 của Nghị định 152/2020/NĐ-CP có quy định về các trường hợp NLĐ nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động:</p> <p><i>“Điều 7. Trường hợp người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động</i></p> <p><i>Ngoài các trường hợp quy định tại các khoản 3, 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 154 của Bộ luật Lao động, người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động:</i></p> <p><i>3. 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.”</i></p> <p>Theo đó “NLĐ nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp” không thuộc diện cấp giấy phép lao động cũng có nghĩa là sẽ không phải giao kết HĐLĐ khi sang làm việc tại VN.</p> <p>2/ Áp dụng vào trường hợp của bạn Thùy Linh</p> <p><i>“Cho em hỏi thêm vậy trường hợp người lao động nước ngoài thuộc đối tượng di chuyển nội bộ (do công ty mẹ biệt phái sang công ty con ở Việt Nam làm việc theo thư phái cử) thì khi họ về nước công ty có phải chi trả trợ cấp thôi việc cho họ không ạ?</i></p> <p><i>Vì liên quan đến quy định của Thuế để hợp lý hóa chi phí trả cho người nước ngoài thì công ty con ở VN có thực hiện ký hợp đồng lao động với NNN ạ.”</i></p>		Minh Nguyệt	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>a/ <u>Theo đúng bản chất của sự việc:</u> NLĐ nước ngoài này thuộc đối tượng di chuyển nội bộ sẽ không phải xin giấy phép lao động và do đó cũng không phải giao kết HĐLĐ gì với Công ty con tại VN.</p> <p>b/ <u>Tuy nhiên trên thực tế:</u> NLĐ nước ngoài này lại có giao kết một HĐLĐ với Công ty con tại VN.</p> <p>Theo MN hiểu có các “lý do gì đó” mà Công ty mẹ ở nước ngoài và Công ty con tại VN “thỏa thuận nội bộ” với nhau (HR mình tại VN không thể biết hết được) để hợp thức hóa bằng cách giao kết một HĐLĐ cho NLĐ nước ngoài này làm việc với Công ty con tại VN.</p> <p>Đó cũng có thể là lý do như bạn Linh trình bày “vì liên quan đến quy định của Thuế để hợp lý hóa chi phí trả cho người nước ngoài thì công ty con ở VN có thực hiện ký hợp đồng lao động với NNN”.</p> <p>Mặc dù đúng bản chất thì NLĐ nước ngoài thuộc diện di chuyển nội bộ nhưng trên thực tế thì họ lại được giao kết một HĐLĐ với Công ty con tại VN nên về mặt pháp lý thì NLĐ nước ngoài này sẽ là đối tượng “người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam” theo Khoản 3 Điều 2 của BLLĐ 2019 nên họ cũng sẽ có đầy đủ các quyền và lợi ích như NLĐ là công dân Việt Nam.</p> <p>Như vậy tình huống của bạn Thùy Linh cũng tương tự như tình huống của bạn Thu Huyền mà MN đã trình bày trong email trước.</p> <p>Theo đó, khi NLĐ nước ngoài này về nước thì Công ty con tại VN có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc nếu NLĐ nước ngoài thỏa điều kiện hướng như:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đã làm việc thường xuyên cho NSDLĐ (tức Công ty con tại VN) từ đủ 12 tháng trở lên đến khi HĐLĐ chấm dứt - Thuộc các trường hợp được chi trả trợ cấp thôi việc (theo Khoản 1 Điều 46 của BLLĐ 2019 và Khoản 1 Điều 8 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP) 		
	Bui Thuy Linh		03/01/2025	<p>Cho em hỏi thêm vấn liên quan đến người nước ngoài thuộc đối tượng di chuyển nội bộ có thể hiện trên giấy phép lao động. Có ký hợp đồng lao động với công ty con ở Việt Nam.</p> <p>Thì đối tượng này có phải đóng BHXH bắt buộc ở Việt Nam không ạ?</p> <p>Trong trường hợp không phải đóng BHXH bắt buộc ở Việt Nam thì công ty cũng không</p>	<p>1/ Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có tham gia BHXH bắt buộc không?</p> <p>Căn cứ khoản 2 Điều 2 của Luật BHXH 2014 được hướng dẫn chi tiết tại Điều 2 của Nghị định 143/2018/NĐ-CP về việc tham gia BHXH bắt buộc với lao động nước ngoài làm việc tại VN:</p> <p>* [Luật BHXH 2014] “Điều 2. Đối tượng áp dụng</p> <p>2. NLĐ là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ</p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				phải trích đóng kinh phí công đoàn cho những người nước ngoài này đúng không a?	<p><i>quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của Chính phủ.”</i></p> <p>* [ND 143/2018/NĐ-CP] “Điều 2. Đổi tượng áp dụng</p> <p>1. NLĐ là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đổi tượng tham gia BHXH bắt buộc khi có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và có HDLĐ không xác định thời hạn, HDLD thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với NSDLD tại Việt Nam.</p> <p>2. NLĐ quy định tại khoản 1 Điều này không thuộc đổi tượng tham gia BHXH bắt buộc theo quy định tại Nghị định này khi thuộc một trong các trường hợp sau:</p> <p>a) Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp theo quy định tại khoản 1 Điều 3 của Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03 tháng 02 năm 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;</p> <p>b) Người lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại khoản 1 Điều 187 của Bộ luật Lao động.”</p> <p>[MN lưu ý: khoản 1 Điều 187 của BLLĐ 2012 quy định tại ND 143/2018/NĐ-CP như trên hiện nay là khoản 1 Điều 169 của BLLĐ 2019 hiện hành]</p> <p>Tóm tắt: Như vậy NLĐ là công dân nước ngoài làm việc tại VN sẽ tham gia BHXH bắt buộc chỉ trừ hai trường hợp sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp. · NLĐ đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại khoản 1 Điều 169 của BLLĐ 2019. <p>“Điều 169. Tuổi nghỉ hưu</p> <p>1. NLĐ bảo đảm điều kiện về thời gian đóng BHXH theo quy định của pháp luật về BHXH được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu.”</p> <p>Áp dụng vào câu hỏi mới của bạn Linh</p> <p><i>“Cho em hỏi thêm vấn liên quan đến người nước ngoài thuộc đổi tượng di chuyển nội bộ có thể hiện trên giấy phép lao động. Có ký hợp đồng lao động với công ty con ở Việt Nam.</i></p> <p><i>Thì đổi tượng này có phải đóng BHXH bắt buộc ở Việt Nam không a?”</i></p> <p>Như MN đã trình bày trong email trước và căn cứ theo Điều 2 của ND 143/2018/NĐ-CP như trên thì:</p> <p>* <u>Trường hợp 1 - Theo đúng bản chất của sự việc:</u></p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời																																						
					<p>Người nước ngoài di chuyển nội bộ không phải xin GPLĐ, không phải giao kết HDLĐ với Công ty con tại VN, mà khi không giao kết HDLĐ thì không phải tham gia BHXH bắt buộc tại VN.</p> <p>* <u>Trường hợp 2 - Trên thực tế:</u> người nước ngoài di chuyển nội bộ này lại có thể hiện trên GPLĐ và có giao kết một HDLĐ với Công ty con tại VN.</p> <p>Dù bản chất có là di chuyển nội bộ nhưng trên thực tế thì người nước ngoài này lại có ký HDLĐ tại VN nên sẽ là đối tượng “NLĐ là công dân nước ngoài làm việc tại VN”, do đó sẽ phải thực hiện các nghĩa vụ của mình là trích đóng các khoản BHXH bắt buộc như NLĐ là công dân VN.</p> <p>2/ Mức đóng các khoản BH bắt buộc cho lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam</p> <p>Nhân đề tài này, MN xin tóm tắt mức đóng BH bắt buộc hiện hành của NLĐ nước ngoài làm việc tại VN để ACE tham khảo như sau:</p> <p>Căn cứ pháp lý:</p> <ul style="list-style-type: none"> · <u>Về BH Xã hội:</u> Điều 2, Điều 12 và khoản 1 Điều 13 của ND 143/2018/NĐ-CP (được sửa đổi tại khoản 2 Điều 16 của ND 58/2020/NĐ-CP) · <u>Về BH TNLD-BNN:</u> Điều 4 và Điều 5 của ND 58/2020/NĐ-CP · <u>Về BH Y tế:</u> Điều 18 của Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017 và Khoản 1 Điều 7 của ND 146/2018/NĐ-CP · <u>Về BH Thất nghiệp:</u> Điều 2 và khoản 1 Điều 3 của Luật Việc làm 2013 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Đối tượng</th> <th colspan="6">Tỷ lệ đóng các khoản BH bắt buộc năm 2024</th> </tr> <tr> <th colspan="3">BH Xã hội</th> <th rowspan="2">BH Y tế</th> <th rowspan="2">BH Thất nghiệp</th> <th rowspan="2">Tổng cộng</th> </tr> <tr> <th>Hưu trí-tử tuất</th> <th>Ôm đau-thai sản</th> <th>Tai nạn LĐ-bệnh nghề nghiệp</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>NSDLĐ (Công ty tại VN)</td> <td>14%</td> <td>3%</td> <td>0,5%</td> <td>3%</td> <td>-</td> <td>20,5%</td> </tr> <tr> <td>NLĐ nước ngoài làm việc tại VN</td> <td>8%</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1,5%</td> <td>-</td> <td>9,5%</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: right;">TỔNG CỘNG (NSDLĐ & NLĐNN)</td><td>30%</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>[MN ghi chú: riêng đối với doanh nghiệp hoạt động trong các ngành nghề có nguy cơ cao về TNLD-BNN, nếu đủ điều kiện, có văn bản đề nghị và được Bộ LĐ-TB&XH chấp thuận thì được đóng vào quỹ TNLD-BNN với mức thấp hơn là 0,3% (theo Điều 5 của ND 58/2020/NĐ-CP)].</p>	Đối tượng	Tỷ lệ đóng các khoản BH bắt buộc năm 2024						BH Xã hội			BH Y tế	BH Thất nghiệp	Tổng cộng	Hưu trí-tử tuất	Ôm đau-thai sản	Tai nạn LĐ-bệnh nghề nghiệp	NSDLĐ (Công ty tại VN)	14%	3%	0,5%	3%	-	20,5%	NLĐ nước ngoài làm việc tại VN	8%	-	-	1,5%	-	9,5%	TỔNG CỘNG (NSDLĐ & NLĐNN)					30%				
Đối tượng	Tỷ lệ đóng các khoản BH bắt buộc năm 2024																																												
	BH Xã hội			BH Y tế	BH Thất nghiệp		Tổng cộng																																						
	Hưu trí-tử tuất	Ôm đau-thai sản	Tai nạn LĐ-bệnh nghề nghiệp																																										
NSDLĐ (Công ty tại VN)	14%	3%	0,5%	3%	-	20,5%																																							
NLĐ nước ngoài làm việc tại VN	8%	-	-	1,5%	-	9,5%																																							
TỔNG CỘNG (NSDLĐ & NLĐNN)					30%																																								

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>3/ Câu hỏi tiếp của bạn Linh về việc trích đóng kinh phí công đoàn cho lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam “Trong trường hợp không phải đóng BHXH bắt buộc ở Việt Nam thì công ty cũng không phải trích đóng kinh phí công đoàn cho những người nước ngoài này đúng không q?”</p> <p>* <u>Lao động nước ngoài làm việc tại VN có phải tham gia công đoàn không?</u></p> <p>Theo Hướng dẫn 03 /HD-TLĐ năm 2020 của Tổng liên đoàn lao động VN về thi hành Điều lệ Công đoàn VN, tại điểm 3.2 của Điều 3 có quy định về đối tượng KHÔNG kết nạp vào tổ chức công đoàn:</p> <p><i>“3. Đối tượng và điều kiện gia nhập Công đoàn Việt Nam theo Điều 1 Điều lệ Công đoàn Việt Nam</i></p> <p><i>3.2. Đối tượng không kết nạp vào tổ chức Công đoàn Việt Nam</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a. Người nước ngoài lao động tại Việt Nam;</i> <i>b. NLĐ làm công tác quản lý trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, 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 cá nhân giữ chức danh quản lý khác có thẩm quyền nhân danh công ty ký kết giao dịch của công ty theo quy định tại điều lệ công ty;</i> <i>c. Hiệu trưởng, viện trưởng; phó hiệu trưởng, phó viện trưởng được ủy quyền quản lý đơn vị hoặc ký HDLĐ trong đơn vị sự nghiệp ngoài khu vực nhà nước.</i> <i>d. Người đang trong thời gian chấp hành các hình phạt tù theo quyết định của tòa án;”</i> <p>Như vậy người nước ngoài làm việc tại VN không kết nạp vào tổ chức Công đoàn bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NLĐ nước ngoài làm việc tại VN: có GPLĐ, có giao kết HDLĐ và tham gia BHXH bắt buộc tại VN. - Người nước ngoài di chuyển nội bộ doanh nghiệp: không phải xin GPLĐ, không giao kết HDLĐ và không tham gia BHXH bắt buộc tại VN. <p>* <u>Việc trích đóng kinh phí công đoàn cho lao động nước ngoài như thế nào?</u></p> <p>- Theo khoản 2 Điều 26 của Luật Công đoàn 2012:</p> <p><i>“Điều 26. Tài chính Công đoàn</i></p> <p><i>2. Kinh phí công đoàn do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đóng bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng BHXH cho NLĐ”</i></p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>- Theo khoản 1 Điều 2 của ND 143/2018/NĐ-CP: người nước ngoài làm việc tại VN sẽ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc nếu có GPLĐ hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề và có ký HDLĐ thời hạn từ đủ 01 năm trở lên.</p> <p>Như vậy dù người nước ngoài làm việc tại VN là đối tượng không kết nạp vào tổ chức công đoàn nhưng doanh nghiệp/ NSDLĐ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vẫn phải đóng kinh phí công đoàn theo tiền lương đóng BHXH cho cả NLĐ Việt Nam và NLĐ nước ngoài làm việc tại VN mà có ký HDLĐ, có tham gia BHXH. - Không phải đóng kinh phí công đoàn cho đối tượng người nước ngoài di chuyển nội bộ doanh nghiệp vì đối tượng này không có ký HDLĐ và không tham gia BHXH tại VN. <p>Theo đó kinh phí công đoàn là nghĩa vụ bắt buộc của tất cả các doanh nghiệp. Nếu không đóng kinh phí công đoàn cho NLĐ nước ngoài làm việc tại VN có tham gia BHXH thì doanh nghiệp/ NSDLĐ sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo Điều 38 Nghị định 12/2022/NĐ-CP như sau:</p> <p><i>“Điều 38. Ví phạm quy định về đóng kinh phí công đoàn</i></p> <p><i>1. Phạt tiền với mức từ 12% đến dưới 15% tổng số tiền phải đóng kinh phí công đoàn tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi sau đây:</i></p> <p><i>a) Chậm đóng kinh phí công đoàn;</i></p> <p><i>b) Đóng kinh phí công đoàn không đúng mức quy định;</i></p> <p><i>c) Đóng kinh phí công đoàn không đủ số người thuộc đối tượng phải đóng.</i></p> <p><i>2. Phạt tiền với mức từ 18% đến 20% tổng số tiền phải đóng kinh phí công đoàn tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với NSDLĐ không đóng kinh phí công đoàn cho toàn bộ NLĐ thuộc đối tượng phải đóng.</i></p> <p><i>3. Biện pháp khắc phục hậu quả</i></p> <p><i>Chậm nhất 30 ngày, kể từ ngày có quyết định xử phạt, NSDLĐ phải nộp cho tổ chức công đoàn số tiền kinh phí công đoàn chậm đóng, đóng chưa đủ hoặc chưa đóng và khoản tiền lãi của số tiền kinh phí công đoàn chưa đóng, chậm đóng theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.”</i></p> <p>4/ Lưu ý quan trọng</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Lao động nước ngoài sẽ được gia nhập Công đoàn từ ngày 01/7/2025 theo khoản 2 Điều 5 của Luật Công đoàn 2024 do Quốc hội thông qua ngày 27/11/2024, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2025.</p> <p><i>“Điều 5. Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Người lao động Việt Nam có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.</i> <i>2. Người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo HDLĐ có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên được gia nhập và hoạt động công đoàn tại công đoàn cơ sở.</i> <i>3. Việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn thực hiện theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Luật này và quy định khác của pháp luật có liên quan.”</i> 		
	Hoang Thi Ha Li		06/01/ 2025	<p>Em cùng công ty với chị Bùi Linh, Em xin hỏi thêm 1 câu nữa ạ.</p> <p>Mặc dù là thuyền chuyển nội bộ nhưng vì có HDLĐ nên nếu phải đóng BHXH vv thì chi phí phát sinh là quá lớn, trong khi vốn bên em có kí HDLĐ với người thuyền chuyển nội bộ, vì có tư vấn được bảo là cần HDLĐ có ghi rõ mức lương, phương thức chi trả vv để hợp lý hóa chi phí về mặt thanh tra thuế.</p> <p>Vậy thì, để đúng bản chất vấn đề, công ty em sẽ thay đổi là không kí HDLĐ, mà chỉ cần có "quyết định thuyền chuyển nội bộ từ công ty mẹ" và "giấy tờ ghi rõ mức lương và phương thức chi trả" như là <HĐ thỏa thuận liên quan đến thuyền chuyển nội bộ giữa công ty mẹ và công ty con> để có thể giải thích về chi phí hợp lý với cơ quan thuế, thì có được không?</p> <p>Ngoài ra, nếu được cho em xin hỏi thêm 1 câu hỏi nữa liên quan. Hình thức chi trả hiện tại đối với người thuyền chuyển nội bộ là công ty mẹ ở Nhật sẽ chi trả trực tiếp lương thường (gọi là mức A) cho nhân viên đó theo quy định của công ty mẹ. Chi phí này công ty mẹ sẽ khấu trừ 1 phần tương đương với phí bảo hiểm và thuế PIT theo quy định của nước Nhật phần mà cá nhân phải chịu như khi làm việc tại Nhật (tức là nhân viên sẽ nhận về mức = A - bảo hiểm – PIT - khấu trừ khác nếu có) vào tài khoản tại VN.</p>	<p>Câu hỏi tiếp theo của bạn về đối tượng di chuyển nội bộ thật sự “khá khó” nên MN có ý kiến chia sẻ theo sự hiểu biết của mình và bạn cần tham khảo thêm tư vấn của Luật sư để áp dụng phù hợp và tránh rủi ro pháp lý nhé.</p> <p>1/ Cần xác định đúng bản chất là đối tượng người nước ngoài di chuyển nội bộ</p> <p>Trước tiên, Công ty bạn cần xác định đây có đúng là đối tượng người nước ngoài di chuyển nội bộ không?</p> <p>Căn cứ khoản 1 Điều 3 Nghị định 152/2020/NĐ-CP:</p> <p><i>“Điều 3. Giải thích từ ngữ</i></p> <p><i>1. Người lao động nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật của một doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam, di chuyển tạm thời trong nội bộ doanh nghiệp sang hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam và đã được doanh nghiệp nước ngoài tuyển dụng trước đó ít nhất 12 tháng liên tục.”</i></p> <p>Như vậy, NLĐ nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp là:</p> <ul style="list-style-type: none"> · nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật di chuyển tạm thời trong nội bộ doanh nghiệp sang hiện diện thương mại trên lãnh thổ VN. · đã được doanh nghiệp nước ngoài tuyển dụng trước đó ít nhất 12 tháng liên tục. <p>Khi thỏa điều kiện trên thì NLĐ nước ngoài di chuyển nội bộ này sẽ không thuộc diện cấp GPLĐ (theo Khoản 3 Điều 7 của NĐ 152/2020/NĐ-CP), không phải giao kết HDLĐ và tham gia BHXH bắt</p>	Minh Nguyệt	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Sau đó công ty mẹ sẽ xuất invoice đòi công ty con (công ty em) ở VN trả lại cho công ty mẹ khoản A dưới dạng chi phí biệt phái.</p> <p>Chi phí PIT đã khấu trừ thì không đóng cho thuế Nhật mà chỉ tạm giữ lại để bù trừ vào khoản PIT Phải đóng ở VN. (bù trừ với số tiền công ty mẹ sẽ đòi công ty em)</p> <p>Trường hợp này, thuế thu nhập cá nhân tại VN của người thuyên chuyển nội bộ có mất không? Nếu có sẽ tính như thế nào?</p>	<p>buộc tại VN (theo Điều 2 của ND 143/2018/NĐ-CP) như MN đã trình bày trong các email trước.</p> <p>Tiếp theo, Công ty sẽ thực hiện văn bản đề nghị xác nhận NLĐ nước ngoài không thuộc diện cấp GPLĐ theo Mẫu số 09/PLI của Phụ lục I ban hành kèm theo NĐ 152/2020/NĐ-CP.</p> <p>Trong đó các giấy tờ chứng minh kèm theo thường bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> Văn bản của Công ty mẹ cử NLĐNN sang Công ty con VN làm việc, thường được gọi là “Thư bổ nhiệm” [MN: hoặc bên bạn gọi là “Quyết định thuyên chuyển nội bộ từ Công ty mẹ”- bạn nên có Luật sư tư vấn thêm việc này] Văn bản của Công ty mẹ xác nhận NLĐNN đã làm việc ít nhất 12 tháng liên tục trước khi được bổ nhiệm sang làm việc tại VN, thường được gọi là “Giấy xác nhận kinh nghiệm làm việc”. <p>2/ Việc chi trả tiền lương cho NLĐ nước ngoài di chuyển nội bộ <i>Theo câu hỏi của bạn “Vậy thì, để đúng bản chất vấn đề, công ty em sẽ thay đổi là không ký HĐLĐ, mà chỉ cần có “quyết định thuyên chuyển nội bộ từ công ty mẹ” và “giấy tờ ghi rõ mức lương và phương thức chi trả” như là <HĐ thỏa thuận liên quan đến thuyên chuyển nội bộ giữa công ty mẹ và công ty con> để có thể giải thích về chi phí hợp lý với cơ quan thuế, thì có được không?”</i></p> <p>Đây cũng là “vấn đề khó” tại hầu hết các doanh nghiệp tương tự tình huống của Công ty bạn Li về việc báo cáo và hợp pháp hóa chi phí.</p> <p>Theo ý kiến cá nhân MN, về mặt pháp lý thì NLĐNN di chuyển nội bộ này vẫn là NLĐ của Công ty mẹ được cử sang Công ty con tại VN làm việc nên Công ty mẹ sẽ có trách nhiệm trong việc giao kết hợp đồng và trả lương, tham gia bảo hiểm, v.v...cho NLĐNN này tại Công ty mẹ.</p> <p>Công ty con (NSDLĐ tại VN) sẽ không được phép giao kết HĐLĐ, chi trả tiền lương và tham gia BHXH cho NLĐNN di chuyển nội bộ này tại VN.</p> <p>Nên thường để hợp pháp hóa về mặt chi phí thì Công ty mẹ và Công ty con tại VN có thể “thỏa thuận nội bộ” với nhau.</p> <p>Ví dụ như Công ty con tại VN sẽ chi trả hộ tiền lương và các khoản chi phí khác cho NLĐNN di chuyển nội bộ này thay cho Công ty mẹ và Công ty con sẽ không chịu các chi phí này thì Công ty con và Công ty mẹ cần thực hiện một thỏa thuận về việc chi trả hộ này, v.v..</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Còn câu hỏi của bạn về “HD thỏa thuận liên quan đến thuyên chuyền nội bộ giữa công ty mẹ và công ty con” hoặc trong trường hợp các bên có thỏa thuận thanh toán từng phần nào với nhau để hợp pháp hóa các chi phí hợp lý với cơ quan thuế....thì việc này MN mong các AC Luật sư VNHR tư vấn giúp mình nhé.</p> <p>Do đề tài NLĐNN di chuyển nội bộ có liên quan đến nhiều quy định pháp lý nên Công ty bạn Li cần có thêm tư vấn của Luật sư để áp dụng phù hợp.</p> <p>Riêng phần 2 về Thuế TNCN thì MN đã chuyển sang AC VNHR phụ trách PIT sẽ tư vấn cho bạn nhé.</p>		
191	* Câu 191. TƯ VẤN CHO/TẶNG CỔ PHẦN CÓ ĐÔNG - CTY MỚI THÀNH LẬP	Cẩm Linh	10/02/2025	<p>Hiện tại, doanh nghiệp vào cuối tháng 10/2024 với loại hình Cty CP. Trong giai đoạn đầu để khuyễn khích và tri ân đội ngũ cố vấn, nhân sự đồng hành lâu dài (từ 03 năm trở lên) với cty, cty có quyết định trao tặng cổ phần cho cố vấn và đội ngũ nhân sự chiến lược.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Công ty mới thành lập và đang muốn tặng, thường cổ phần cho nhân sự với cam kết đồng hành từ 03 năm trở lên, cty nên ghi nhận cổ phần đó theo hình thức nào: cho, tặng, thường? 2. Ghi nhận dưới dạng loại văn bản nào? Hợp đồng cho tặng, quyết định thường? 3. Khi đó, cty có cần bổ sung nhân sự này vào danh sách cổ đông và sổ cổ đông của công ty hay không? 4. Tặng cổ phần (ESOP) cho nhân sự đảm nhiệm vai trò cố vấn cho cty thì có chịu thuế không? Nếu có thì bên nào sẽ đóng thuế? Tỷ lệ thuế bao nhiêu? 5. Tỷ lệ cho, tặng cổ phần cho nhân sự cố vấn thường chiếm bao nhiêu % ở công ty mới thành lập? Cty có cần xây dựng lộ trình cho, tặng, thường hay không? Định mức tối thiểu và tối đa cho, tặng, thường cổ phần là bao nhiêu %? 6. Những điều chủ cty, cty cần lưu ý khi cho, tặng cổ phần cho nhân sự? 7. Khi thay đổi vốn điều lệ doanh nghiệp thì tỷ lệ cổ phần cho, tặng, thường này có thay đổi không? 			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>8. Kê từ ngày ĐKKD, trong thời gian bao lâu thì cty được quyền ra quyết định cho, tặng, thường cổ phần cho nhân sự?</p> <p>9. Kê từ ngày ĐKKD, trong thời gian bao lâu thì cty được thay đổi vốn điều lệ?</p> <p>10. Trong bao lâu thì người nhận được quyền bán lại cổ phần đã cho, tặng, thường từ cty? Trường hợp, cty thu mua lại thì có phát sinh thuế không?</p> <p>11. Các trường hợp công ty được quyền thu hồi cổ phần cho, tặng, thường từ người nhận? Khi đó, cty sẽ ban hành văn bản gì? Và có cần cập nhật danh sách cổ đông hay không?</p> <p>12. Người nhận cổ phần tặng, thường có chịu trách nhiệm về việc cùng cty xử lý các khoản nợ, thanh toán cho khách hàng... hay không?</p> <p>13. Cổ phần cho, tặng, thường được gửi đến người nhận sau khi hoàn thành các cam kết, nghĩa vụ, KPI, thời gian đồng hành hay gửi đến ngay khi có quyết định từ HĐQT?</p> <p>14. Cty có cần chi trả cổ tức hàng năm dựa theo tỷ lệ cổ phần cho, tặng, thường hay không?</p> <p>15. Trường hợp cty đã cho, tặng, thường cổ phần cho nhân sự thì có cần trích thêm % hoa hồng từ hoạt động kinh doanh, dự án mà nhân sự đó giới thiệu, phát triển cho cty hay không?</p> <p>16. Bộ hồ sơ cho, tặng, thường cổ phần bao gồm những gì?</p>			
192	<p>* Câu 192. NGƯỜI ĐẠI DIỆN SỨ DỤNG LAO ĐỘNG (KÝ HDLĐ VÀ CÁC HỒ SƠ KHÁC LIÊN QUAN LAO ĐỘNG)</p>	Ludy Trần	10/02/2025	<p>Hiện công ty em đang gặp trường hợp sau và mong nhận được sự tư vấn từ Anh/Chị:</p> <p>Người được đại diện pháp luật ủy quyền ký HDLĐ (người sử dụng lao động) hiện không còn ký HDLĐ với công ty, tức là không còn mối quan hệ lao động. Trong trường hợp này, người này có thể tiếp tục là người sử dụng lao động để ký HDLĐ cũng như các văn bản liên quan đến lao động theo ủy quyền như trước đây được không ạ?</p> <p>Nếu vẫn được phép tiếp tục, thì sau này khi có phát sinh tranh chấp hoặc thanh tra lao động, liệu công ty có gấp rút ro pháp lý hay bị Sở Lao động xem xét về tính hợp lệ của việc ủy quyền này không ạ?</p>	<p>1. Theo quy định tại Điều 18.3 của bộ luật lao động (“BLLĐ”) 2019, người có thẩm quyền giao kết HDLĐ bên phía người sử dụng lao động (“NSDLĐ”) là người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp (“NĐDTPL”) và người được ủy quyền theo quy định pháp luật. Pháp luật lao động hiện hành chưa có quy định hạn chế người không có quan hệ lao động với doanh nghiệp thì không được nhận sự ủy quyền giao kết HDLĐ từ NĐDTPL.</p> <p>Trong quan hệ lao động, NSDLĐ là doanh nghiệp, không phải là người có thẩm quyền để giao kết HDLĐ. Người có thẩm quyền giao kết HDLĐ chỉ là người đại diện cho doanh nghiệp để ký HDLĐ thôi.</p>		Duong Tieng Thu

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Trước đây, em từng làm trong tập đoàn, nơi nhân viên có thể ký HDLĐ với nhiều pháp nhân khác nhau tùy theo tính chất phòng ban, nhưng người sử dụng lao động vẫn chỉ là một người (HRM). Vì vậy, em không rõ trong trường hợp hiện tại, hồ sơ cần được xử lý như thế nào để đảm bảo đúng quy định.</p> <p>Nhờ Anh/Chị nào biết vấn đề này thì hướng dẫn thêm giúp em a. Nay bạn em làm ở 1 tập đoàn có nhiều công ty bao gồm thành viên và độc lập thì đang làm theo hướng Giám đốc nhân sự ký HDDV không thù lao với các công ty để hợp thức hóa vai trò người sử dụng lao động theo uye quyền từ pháp nhân khi không có HDLĐ.</p> <p>Không biết phương án trên ổn và có bị sờ lao động làm khó gì khi có phát sinh không a?</p>	<p>2. Theo quy định tại Điều 563 của BLDS 2015, thời hạn ủy quyền do các bên thỏa thuận hoặc do pháp luật quy định; nếu không có thỏa thuận và pháp luật không có quy định thì hợp đồng ủy quyền có hiệu lực 01 năm, kể từ ngày xác lập việc ủy quyền. Do đó, về mặt nguyên tắc, trong trường hợp văn bản ủy quyền chưa hết thời hạn do các bên thỏa thuận hoặc chưa hết thời hiệu 01 năm kể từ ngày xác lập việc ủy quyền (nếu văn bản ủy quyền không quy định về thời hạn ủy quyền), người nhận ủy quyền vẫn có quyền đại diện công ty để giao kết HDLĐ và ký các văn bản lao động có liên quan, ngay cả khi HDLĐ giữa người đó và công ty đã chấm dứt.</p>		
	Nhung Bui		12/02/2025	<p>Nhân có phần hỏi và tư vấn về chủ đề này, em xin nhờ chị Thu tư vấn thêm a:</p> <p>-Cty ABCF: cty tnhh 1 thành viên, vốn chủ sở hữu 100% của cá nhân người nước ngoài -Trên GPTL có 2 đại diện PL là chủ sở hữu A và Anh B (người VN), title thể hiện trên hồ sơ dký và giấy phép: CSH A đồng thời là General Director, Anh B: Director -Anh B có phải bắt buộc ký Hdld với công ty ABCF ko. -Nếu anh B có làm việc hưởng lương thì phải ký hdld. Vậy hdld này có bắt buộc vị trí công việc/ positon phải thể hiện đúng là Director/ Giám đốc ko, hay có thể là title khác.</p>			
193	* Câu 193. TRƯỞNG HỢP KÝ THOÁ THUẬN NGƯỜ NG VIỆC	Thanh Bùi	10/02/2025	<p>- Cty tôi đi thuê trụ sở để hoạt động - Nay trụ sở phải xây dựng lại do cũ nát (chủ đất xây) (Bên tôi chi đi thuê lại)</p> <p>- Cty muốn thoả thuận ngừng việc với người lao động :</p> <p>Câu hỏi 1: Trường hợp của bên tôi có được xét là ngừng việc theo lý do khách quan o? Nếu có thì muôn thoả thuận : người lao động sẽ không được hưởng bất kỳ 1 chế độ nào thì có đúng luật o?</p>	<p>1. Theo quy định tại Điều 99 Bộ luật Lao động, ngừng việc có thể do lỗi của người sử dụng lao động (“NSDLĐ”) hoặc người lao động (“NLD”) hoặc vì lý do khách quan không phải lỗi của NSDLĐ hoặc vì lý do kinh tế. Trong đó, lý do khách quan bao gồm các trường hợp sau: sự cố về điện, nước mà không do lỗi của NSDLĐ hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền (Khoản 3 Điều 99 Bộ luật Lao động). Như vậy, trong trường hợp Công ty chỉ cho NLĐ tạm ngừng làm việc do địa điểm làm việc xuống cấp và cần xây dựng lại, lý do này không thuộc nhóm nguyên nhân khách quan nêu trên.</p>		Duong Tieng Thu

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Câu 2: Nếu Công ty tôi trong trường hợp này sử dụng phương án Đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động thì thủ tục gồm những gì</p>	<p>Do đó, việc Công ty chỉ cho NLĐ ngừng việc trong trường hợp này sẽ được xem là ngừng việc do lỗi của NSDLĐ và Công ty có trách nhiệm trả đầy đủ tiền lương theo hợp đồng lao động (“HĐLĐ”) cho NLĐ trong thời gian ngừng việc.</p> <p>2. Vì trường hợp của Công ty chỉ không thuộc các căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ theo Điều 36 Bộ luật Lao động, việc công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể bị coi là trái pháp luật. Nếu công ty muốn chấm dứt HĐLĐ thì có thể xem xét Phương án thỏa thuận chấm dứt theo Điều 34.3 Bộ luật Lao động.</p> <p>3. Để giải quyết vấn đề lao động tạm thời của Công ty trong thời gian tìm kiếm địa điểm làm việc mới, Công ty có thể cân nhắc phương án ký thỏa thuận tạm hoãn HĐLĐ với NLĐ hoặc thay đổi hợp đồng lao động để giảm chi phí lao động trong thời gian tạm thời chờ việc này.</p>		
194	<p>* Câu 194. THANH TOÁN PHÉP NĂM CHO NHỮNG TRƯỜNG HỢP THÔI VIỆC</p>	Quach Thao	10/02/2025	<p>Nhờ Anh Chị hỗ trợ em vấn đề bên dưới liên quan đến thanh toán phép năm cho những trường hợp thôi việc:</p> <p>Căn cứ theo khoản 3 Điều 113 Bộ luật Lao động quy định về nghỉ phép năm, trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ cho NLĐ. Vậy tiền lương làm căn cứ trả tiền phép năm cho NLĐ sẽ dựa vào những khoản nào, có bao gồm các khoản phụ cấp như phụ cấp trách nhiệm, nặng nhọc đặc hại không?</p>	<p>Mình là thành viên VNHR xin trả lời câu hỏi của bạn như sau Theo khoản 3 Điều 113 Bộ luật Lao động quy định về nghỉ phép năm, trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ cho NLĐ. Tiền lương cụ thể là những khoản nào thì có thể tham chiếu với định nghĩa Tiền lương theo điều 90 bộ Luật lao động 2019</p> <p>Điều 90. Tiền lương</p> <p>1. <i>Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động 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.</i></p> <p>2. <i>Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu.</i></p> <p><i>Theo định nghĩa tiền lương trên thì tiền lương sẽ bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh và các loại phụ cấp lương, các khoản bổ sung chi trả cố định hàng tháng, không bao gồm các khoản chi trả không cố định phụ thuộc vào năng suất lao động, hiệu quả làm việc...</i></p>		Thu Trang
195	<p>* Câu 195. TIEN LUONG DV NGUOI CAO TUOI</p>	Hopeace Ngo	12/12/2024	Bên mình đang có ký HDLD dv 1 nhân viên cao tuổi đã ngoài tuổi nghỉ hưu. Theo tìm hiểu về qui định luật thì "nếu người lao động cao tuổi không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương	<p>Mình là thành viên VNHR hiện công ty mình cũng đang ký HĐLĐ với NLĐ cao tuổi nên mình xin trả lời các câu hỏi của bạn như sau:</p> <p>a) Công ty có thể thỏa thuận với NLĐ rằng tiền lương gộp ký hợp đồng là đã bao gồm khoản trả thêm này không? Nếu được thì nội dung về "Tiền lương" trong HDLD cần điều chỉnh ra sao để thể hiện việc này? -> <i>Có thể thỏa thuận tiền lương gộp bao gồm khoản này tuy nhiên khi</i></p>		Thu Trang

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật."</p> <p>Nhờ các ACE có kinh nghiệm thực tế giúp tư vấn các câu hỏi sau:</p> <p>a) Công ty có thể thỏa thuận với NLD rằng tiền lương gộp ký hợp đồng là đã bao gồm khoản trả thêm này không? Nếu được thì nội dung về "Tiền lương" trong HDLD cần điều chỉnh ra sao để thể hiện việc này?</p> <p>b) Nếu cần tách riêng thì khoản trả thêm này sẽ được xem là thu nhập chịu thuế TNCN hay thu nhập miễn thuế?</p>	<p>thể hiện trên HDLD cần tách khoản này ra khỏi phần nội dung Tiền lương, nên để thành 1 mục riêng ghi rõ là Khoản tiền người sử dụng lao động chi trả cho người lao động tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động</p> <p>b) Nếu cần tách riêng thì khoản trả thêm này sẽ được xem là thu nhập chịu thuế TNCN hay thu nhập miễn thuế? --> là thu nhập chịu thuế TNCN do đây là 1 khoản lợi ích khác do người sử dụng lao động chi trả cho người lao động.</p>		
196	* Câu 196. TƯ VẤN LAO ĐỘNG - TAI NẠN GIAO THÔNG TRÊN ĐƯỜNG ĐI LÀM	Vũ Thùy Linh	10/02/2025	<p>Em muốn tham khảo một trường hợp như sau: Người lao động (NLD) trên đường đi làm thì bị tai nạn giao thông và qua đời. NLD này vừa ký HDLD và tham gia BHXH từ tháng 7/2024, tính đến nay là được 7 tháng (trước đó chưa từng tham gia BHXH). Theo em biết thì đây là trường hợp tai nạn lao động và sẽ được nhận trợ cấp tai nạn lao động. Về các quyền lợi, trợ cấp mà NLD được hưởng cũng như các hồ sơ, giấy tờ mà người nhà cần chuẩn bị, nhờ các Anh chị có kinh nghiệm chia sẻ thêm giúp em.</p>	<p>ĐỐI TƯỢNG Điều 3.8 Luật An toàn Vệ sinh Lao động (Luật ATVSLĐ) 2015 định nghĩa: <i>Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động.</i></p> <p>Điều 45 của Luật này quy định điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động (TNLĐ) như sau: <i>Người lao động tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hưởng chế độ tai nạn lao động khi có đủ các điều kiện sau đây:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Bị tai nạn thuộc một trong các trường hợp sau đây:</i> <ol style="list-style-type: none"> <i>Tại nơi làm việc và trong giờ làm việc, kể cả khi đang thực hiện các nhu cầu sinh hoạt cần thiết tại nơi làm việc hoặc trong giờ làm việc mà <u>Bộ luật lao động</u> và nội quy của cơ sở sản xuất, kinh doanh cho phép, bao gồm nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, làm vệ sinh kinh nguyệt, tắm rửa, cho con bú, dì vê sinh;</i> <i>Ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động ủy quyền bằng văn bản trực tiếp quản lý lao động;</i> <i>Trên tuyến đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý;</i> <i>Suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị tai nạn quy định tại khoản 1 Điều này;</i> 		An Nhiên

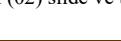
STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Theo quy định (1.c) ở trên, trường hợp bạn nêu ở đây có thể thỏa điều kiện hưởng chế độ TNLD- BNN. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành lại không có quy định giải thích cụ thể về khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý. Trách nhiệm <u>đánh giá tai nạn giao thông liên quan đến tai nạn lao động</u> được giao cho Đoàn Thanh tra tai nạn lao động có thẩm quyền xem xét, xác minh và lập biên bản điều tra tai nạn lao động căn cứ vào (i) hồ sơ giải quyết tai nạn giao thông của cơ quan cảnh sát giao thông hoặc (ii) văn bản xác nhận bị tai nạn của cơ quan công an cấp xã nơi xảy ra tai nạn hoặc (iii) văn bản xác nhận bị tai nạn của chính quyền địa phương nơi xảy ra tai nạn như quy định tại Điều 23 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP.</p> <p>Nếu biên bản điều tra tai nạn lao động xác định tai nạn giao thông xảy ra với người lao động là tai nạn lao động thì người bị tai nạn sẽ được hưởng các quyền lợi của chế độ tai nạn lao động.</p> <p>Lưu ý, căn cứ Điều 40 của Luật này, nếu bị tai nạn bởi các lý do sau thì người lao động sẽ không được giải quyết chế độ tai nạn lao động:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Do mâu thuẫn với người gây ra tai nạn mà không liên quan đến thực hiện công việc. - Do có ý tự hủy hoại sức khỏe - Do dùng ma túy, chất gây nghiện khác trái pháp luật. <p>CHẾ ĐỘ:</p> <p>Trường hợp NLĐ tử vong do tai nạn giao thông trên đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở, khi được xác định là tai nạn lao động thì nhận được các trợ cấp:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Trợ cấp tử NSDLĐ</u>: nếu do lỗi của người khác gây ra hoặc không xác định được người gây ra tai nạn NSDLĐ có trách nhiệm trợ cấp cho NLĐ ít nhất 12 tháng tiền lương (<i>tiền lương bình quân của 6 tháng liền kề trước khi xảy ra tai nạn bình quân</i>) như quy định tại Điều 39.2, Điều 38.5 của Luật này. Nếu lỗi do chính NLĐ gây ra tai nạn, pháp luật hiện hành không quy định trách nhiệm trợ cấp đối với NSDLĐ. 2. <u>Trợ cấp tử tuất từ Quỹ Bảo hiểm TNLD – BNN*</u>: thân nhân người lao động được hưởng trợ cấp một lần bằng 36 lần mức lương cơ sở tại tháng người lao động bị chết 3. <u>Chế độ tử tuất từ BHXH*</u>: trợ cấp mai táng, trợ cấp tuất hàng tháng hoặc trợ cấp tuất một lần. Chi tiết tham khảo “Mục 4. Chế độ Tử tuất” Luật BHXH 2014 (Lưu ý, Luật BHXH 2024 có hiệu lực từ ngày 01/07/2025 sẽ thay thế Luật BHXH 2014 này.) <p>(*) Theo Điều 53 Luật ATVSLĐ 2015.</p> <p>CHÚNG TÙ:</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời																																						
					<p>Như quy định tại Điều 6 Nghị định 88/2020/NĐ-CP, hồ sơ giải quyết chế độ từ tuất đối với trường hợp bị tai nạn giao thông khi đang thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động hoặc khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc đi từ nơi làm việc về nơi ở bao gồm:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Số bảo hiểm xã hội.</i> 2. <i>Bản sao giấy chứng tử hoặc giấy báo tử hoặc bản sao quyết định tuyên bố là đã chết của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.</i> 3. <i>Tờ khai của thân nhân và biên bản họp của các thân nhân đối với trường hợp đủ điều kiện hưởng trợ cấp tuất hàng tháng nhưng chọn hưởng trợ cấp tuất một lần.</i> 4. <i>Biên bản điều tra tai nạn lao động.</i> <p>Để dễ hình dung hơn, bạn có thể tham khảo thêm bảng dưới đây do An Nghiên tóm tắt từ các ý chính liên quan:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3">NLD có tham gia BHXH bắt buộc</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>Quy Bảo Hiểm THLB-BNN</th> </tr> <tr> <th colspan="3">Chế độ Từ tuất theo BHXH</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top; width: 15%;">Trường hợp</td> <td>Được hưởng chế độ</td> <td> Khi bị tai nạn: (a) Tại nơi làm việc và trong giờ làm việc, bao gồm nghỉ giải lao, ăn giò ca, vệ sinh... (b) Ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động. (c) Trên tuyến đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý. </td> </tr> <tr> <td>Loại trừ, không được hưởng chế độ</td> <td> Khi bị tai nạn thuộc một trong các nguyên nhân: - Do mâu thuẫn với người gây ra tai nạn mà không liên quan đến thực hiện công việc. - Do cầy huy hoại sức khỏe - Do dùng ma túy, chất gây nghiện khác trái pháp luật. </td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top;">Chế độ</td> <td>Nếu lỗi do người khác gây ra hoặc không xác định được</td> <td> Trường hợp (a) hoặc (b): trợ cấp ít nhất 30 tháng tiền lương* Trường hợp (c) do tai nạn giao thông: trợ cấp ít nhất 12 tháng tiền lương* </td> <td rowspan="2" style="vertical-align: top; width: 15%;"> Trợ cấp một lần bằng 36 lần mức lương cơ sở tại tháng người lao động bị chết </td> <td rowspan="2" style="vertical-align: top; width: 15%;"> Chế độ từ tuất + trợ cấp mai táng + trợ cấp tử tuất hàng tháng hoặc trợ cấp tử tuất một lần </td> </tr> <tr> <td>Hoàn toàn do lỗi của NLD</td> <td> Trường hợp (a) hoặc (b): trợ cấp ít nhất 12 tháng tiền lương* Trường hợp (c) do tai nạn giao thông: không quy định trách nhiệm trợ cấp </td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center; font-size: small;">(*) Tiền lương là lương bình quân của 6 tháng liền kề trước khi xảy ra tai nạn</td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top;">Chứng từ</td> <td>a) Biên bản điều tra tai nạn lao động, biên bản cuộc họp công bố biên bản điều tra tai nạn lao động của Đoàn điều tra lao động. b) Biên bản xác nhận người lao động bị chết của cơ quan pháp y hoặc tuyên bố chết của tòa án đối với những trường hợp mất tích. c) Quyết định bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động của người lao động (theo mẫu tại Phụ lục II ban hành kèm theo Thông tư này). d) Văn bản xác nhận bị tai nạn trên đường đi và về (nếu có). Nội dung văn bản xác nhận tham khảo theo mẫu tại Phụ lục IV ban hành kèm theo Thông tư này.</td> <td colspan="3"> 1. Số bảo hiểm xã hội. 2. Bản sao giấy chứng tử hoặc giấy báo tử hoặc bản sao quyết định tuyên bố là đã chết của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật. 3. Tờ khai của thân nhân và biên bản họp của các thân nhân đối với trường hợp đủ điều kiện hưởng trợ cấp tuất hàng tháng nhưng chọn hưởng trợ cấp tuất một lần. 4. Biên bản điều tra tai nạn lao động. </td> </tr> <tr> <td>Văn bản pháp lý tham khảo</td> <td>Điều 6 Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH</td> <td>Điều 6 Nghị định 88/2020/NĐ-CP</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	NLD có tham gia BHXH bắt buộc					Quy Bảo Hiểm THLB-BNN	Chế độ Từ tuất theo BHXH			Trường hợp	Được hưởng chế độ	Khi bị tai nạn: (a) Tại nơi làm việc và trong giờ làm việc, bao gồm nghỉ giải lao, ăn giò ca, vệ sinh... (b) Ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động. (c) Trên tuyến đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý.	Loại trừ, không được hưởng chế độ	Khi bị tai nạn thuộc một trong các nguyên nhân: - Do mâu thuẫn với người gây ra tai nạn mà không liên quan đến thực hiện công việc. - Do cầy huy hoại sức khỏe - Do dùng ma túy, chất gây nghiện khác trái pháp luật.	Chế độ	Nếu lỗi do người khác gây ra hoặc không xác định được	Trường hợp (a) hoặc (b): trợ cấp ít nhất 30 tháng tiền lương* Trường hợp (c) do tai nạn giao thông: trợ cấp ít nhất 12 tháng tiền lương*	Trợ cấp một lần bằng 36 lần mức lương cơ sở tại tháng người lao động bị chết	Chế độ từ tuất + trợ cấp mai táng + trợ cấp tử tuất hàng tháng hoặc trợ cấp tử tuất một lần	Hoàn toàn do lỗi của NLD	Trường hợp (a) hoặc (b): trợ cấp ít nhất 12 tháng tiền lương* Trường hợp (c) do tai nạn giao thông: không quy định trách nhiệm trợ cấp	(*) Tiền lương là lương bình quân của 6 tháng liền kề trước khi xảy ra tai nạn								Chứng từ	a) Biên bản điều tra tai nạn lao động, biên bản cuộc họp công bố biên bản điều tra tai nạn lao động của Đoàn điều tra lao động. b) Biên bản xác nhận người lao động bị chết của cơ quan pháp y hoặc tuyên bố chết của tòa án đối với những trường hợp mất tích. c) Quyết định bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động của người lao động (theo mẫu tại Phụ lục II ban hành kèm theo Thông tư này). d) Văn bản xác nhận bị tai nạn trên đường đi và về (nếu có). Nội dung văn bản xác nhận tham khảo theo mẫu tại Phụ lục IV ban hành kèm theo Thông tư này.	1. Số bảo hiểm xã hội. 2. Bản sao giấy chứng tử hoặc giấy báo tử hoặc bản sao quyết định tuyên bố là đã chết của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật. 3. Tờ khai của thân nhân và biên bản họp của các thân nhân đối với trường hợp đủ điều kiện hưởng trợ cấp tuất hàng tháng nhưng chọn hưởng trợ cấp tuất một lần. 4. Biên bản điều tra tai nạn lao động.			Văn bản pháp lý tham khảo	Điều 6 Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH	Điều 6 Nghị định 88/2020/NĐ-CP			
NLD có tham gia BHXH bắt buộc																																													
		Quy Bảo Hiểm THLB-BNN																																											
Chế độ Từ tuất theo BHXH																																													
Trường hợp	Được hưởng chế độ	Khi bị tai nạn: (a) Tại nơi làm việc và trong giờ làm việc, bao gồm nghỉ giải lao, ăn giò ca, vệ sinh... (b) Ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động. (c) Trên tuyến đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý.																																											
	Loại trừ, không được hưởng chế độ	Khi bị tai nạn thuộc một trong các nguyên nhân: - Do mâu thuẫn với người gây ra tai nạn mà không liên quan đến thực hiện công việc. - Do cầy huy hoại sức khỏe - Do dùng ma túy, chất gây nghiện khác trái pháp luật.																																											
Chế độ	Nếu lỗi do người khác gây ra hoặc không xác định được	Trường hợp (a) hoặc (b): trợ cấp ít nhất 30 tháng tiền lương* Trường hợp (c) do tai nạn giao thông: trợ cấp ít nhất 12 tháng tiền lương*	Trợ cấp một lần bằng 36 lần mức lương cơ sở tại tháng người lao động bị chết	Chế độ từ tuất + trợ cấp mai táng + trợ cấp tử tuất hàng tháng hoặc trợ cấp tử tuất một lần																																									
	Hoàn toàn do lỗi của NLD	Trường hợp (a) hoặc (b): trợ cấp ít nhất 12 tháng tiền lương* Trường hợp (c) do tai nạn giao thông: không quy định trách nhiệm trợ cấp																																											
(*) Tiền lương là lương bình quân của 6 tháng liền kề trước khi xảy ra tai nạn																																													
Chứng từ	a) Biên bản điều tra tai nạn lao động, biên bản cuộc họp công bố biên bản điều tra tai nạn lao động của Đoàn điều tra lao động. b) Biên bản xác nhận người lao động bị chết của cơ quan pháp y hoặc tuyên bố chết của tòa án đối với những trường hợp mất tích. c) Quyết định bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động của người lao động (theo mẫu tại Phụ lục II ban hành kèm theo Thông tư này). d) Văn bản xác nhận bị tai nạn trên đường đi và về (nếu có). Nội dung văn bản xác nhận tham khảo theo mẫu tại Phụ lục IV ban hành kèm theo Thông tư này.	1. Số bảo hiểm xã hội. 2. Bản sao giấy chứng tử hoặc giấy báo tử hoặc bản sao quyết định tuyên bố là đã chết của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật. 3. Tờ khai của thân nhân và biên bản họp của các thân nhân đối với trường hợp đủ điều kiện hưởng trợ cấp tuất hàng tháng nhưng chọn hưởng trợ cấp tuất một lần. 4. Biên bản điều tra tai nạn lao động.																																											
	Văn bản pháp lý tham khảo	Điều 6 Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH	Điều 6 Nghị định 88/2020/NĐ-CP																																										
	Vũ Thùy Linh	17/02/2025	Rất cảm ơn phần tư vấn rất chi tiết từ bạn An Nghiên của tổ tư vấn VNHR, mình muốn tham khảo thêm thông tin về việc lập Đoàn thanh tra lao động tại doanh nghiệp và cơ quan nào có thẩm quyền/ chức năng tư vấn/hướng dẫn cho Đoàn thanh tra trong quá trình điều tra và ra kết quả. Và nêu anh chị trong group đã kinh nghiệm thực tiễn trong việc lập Đoàn thanh tra lao động thì chia sẻ thêm giúp em ạ.																																										
197	* Câu 197. NHÂN VIÊN NỮ MANG THAI- KÝ	Nguyen Thi Thuy Hong	10/02/2025	Nhờ tư vấn dùm mình HDLD như sau: Nhân viên nữ đang mang thai ký HDLD lần 1: 1 năm.																																									

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	HDLĐ LẦN 2 LÀ 2 THÁNG			<p>HDLD lần 2: 02 tháng. vì năng lực chưa đạt dc y.c từ phía công ty và Công ty muốn giúp bạn đê đủ điều kiện nhận được trợ cấp thai sản từ BHXH.</p> <p>Vậy HDLD lần 2 là 2 tháng thì DN nên lưu ý gì đê tránh sai luật LD kg ah ?!</p>			
198	* Câu 198. NHỜ TƯ VẤN KÝ HĐ NGĂN HẠN VỚI NLĐ SAU KHI NGHỈ VIỆC	Trâm Anh Nguyễn	12/02/2025	<p>Công ty em có 1 bạn nhân viên vào cty được gần 1 năm (Hợp đồng 12 tháng), thì nghỉ việc. Nghi từ 15/2/2025. Bạn này join công ty mới sau khi nghỉ bên em.</p> <p>Tuy nhiên do bên em chưa đủ người, nên sẽ thuê bạn làm 2 tháng nữa, làm remote, và bạn đồng ý.</p> <p>Nhờ các anh/chị tư vấn giúp em trong trường hợp này thì sẽ ký hợp đồng và treat bạn như người lao động bình thường hay như thế nào ạ?</p> <p>Hiện luồng công việc mà bên em sẽ thực hiện với bạn như bên dưới, nhờ các anh/chị góp ý có phù hợp luật không ạ:</p> <p>1- Làm thủ tục nghỉ việc cho bạn theo ngày nghỉ từ 15/2/2025 (vi đã duyệt đơn nghỉ việc xong rồi)</p> <p>2- Ký hợp đồng lao động với bạn 2 tháng, xem như là 1 newcomer, làm remote. Trong hợp đồng quy định rõ nội dung công việc, hình thức làm việc, hình thức trả lương, đóng BHXH.... Khi kết thúc contract thì vẫn làm thủ tục nghỉ việc theo hợp đồng này.</p>	<p>Cảm ơn câu hỏi của chị. Thu là thành viên của Ban Tư vấn VNHR. Đối với những thắc mắc của chị, Thu xin gửi đến chị những tư vấn cá nhân như sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> Dựa trên các thông tin mà chị cung cấp, Thu hiểu rằng người lao động ("NLĐ") hiện đang ký kết hợp đồng lao động ("HDLĐ") xác định thời hạn lần đầu với công ty (HDLĐ có thời hạn 12 tháng). NLĐ đã có nguyện vọng nghỉ việc trước khi HDLĐ hết hạn và sẽ bắt đầu làm việc cho một công ty mới sau khi chấm dứt HDLĐ hiện tại. Tuy nhiên, do công ty hiện đang thiếu nhân sự, nên công ty mong muốn NLĐ tiếp tục làm việc cho công ty trong 02 tháng tiếp theo, theo hình thức làm việc từ xa. Theo đó, công ty sẽ hoàn tất thủ tục chấm dứt HDLĐ hiện tại vào ngày 15/02/2025 và ký kết một HDLĐ xác định thời hạn mới có thời hạn 02 tháng với NLĐ. Theo quy định tại Điều 20.2.(c) Bộ luật lao động 2019, trường hợp HDLĐ xác định thời hạn hết hạn, các bên có thể thỏa thuận giao kết với nhau HDLĐ xác định thời hạn mới thêm 01 lần. Đồng thời, theo Điều 20.1.(b) Bộ luật lao động 2019, HDLĐ xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng. Như vậy, sau khi chấm dứt HDLĐ hiện tại, công ty hoàn toàn có thể ký kết một HDLĐ xác định thời hạn 02 tháng với NLĐ. Dựa trên kinh nghiệm thực tế của Thu, khi NLĐ bắt đầu làm việc tại một công ty mới, thông thường doanh nghiệp sẽ giao kết hợp đồng thử việc trước khi tiến tới giao kết HDLĐ chính thức với NLĐ. Theo quy định tại Điều 2.1 Luật Bảo hiểm xã hội 2014, NLĐ làm việc theo hợp đồng thử việc không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Do đó, trong giai đoạn thử việc, công ty mới sẽ không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho NLĐ. <p>Tuy nhiên, nếu trong thời gian thử việc tại công ty mới, NLĐ ký HDLĐ có thời hạn 02 tháng với công ty của chị Trâm Anh, thì theo Điều 2.1.(b) Luật Bảo hiểm xã hội 2014, NLĐ làm việc theo HDLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.</p>		Duong Tieng Thu

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					Vì vậy, trong trường hợp này, công ty của chị Trâm Anh có thể phải đóng bảo hiểm xã hội cho NLĐ theo quy định pháp luật.		
199	* Câu 199. TAI NẠN LAO ĐỘNG THEO THÔNG TƯ 28/2021/TT-BLĐTBXH	Trọng Hoàng	14/02/2025	<p>Tôi viết email này để yêu cầu được làm rõ về quy định của công ty liên quan đến việc đền bù 30 tháng lương cho người lao động trong trường hợp bị tai nạn lao động theo Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH</p> <p>Cụ thể, tôi muốn tìm hiểu sâu hơn về những điểm sau:</p> <p>Định nghĩa tai nạn lao động?</p> <p>Hầu hết các công ty Bảo hiểm định nghĩa tai nạn là một sự kiện bất ngờ, không lường trước được gây ra bởi tác động của một lực hoặc một vật bất ngờ, không lường trước được từ bên ngoài.</p> <p>Vậy Trường hợp đột quy trong công ty, trong giờ làm việc thì có gọi là Tai nạn lao động không? Theo định nghĩa của Công ty bảo hiểm thì trường hợp này gọi là bệnh lý chứ không được gọi là tai nạn</p> <p>Khi tai nạn lao động xảy ra, thì Công ty hay BHXH sẽ là người đền bù cho NLĐ?</p>	<p>Trong định nghĩa từ ngữ của Luật An Toàn Vệ Sinh Lao động 84/2015/QH13 có giải thích:</p> <p>"2. An toàn lao động là giải pháp phòng, chống tác động của các yếu tố nguy hiểm nhằm bảo đảm không xảy ra thương tật, tử vong đối với con người trong quá trình lao động.</p> <p>...</p> <p>8. <i>Tai nạn lao động</i> là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động."</p> <p>Vì vậy, đột quy là bệnh lý, không phải là yếu tố nguy hiểm từ bên ngoài (= tai nạn) dẫn đến ghi nhận trường hợp thành TNLD và không phát sinh hệ quả bồi thường. Hơn nữa, khi phát sinh sự kiện thương tật/tử vong tại nơi làm việc, phải trải qua quá trình điều tra và kết luận rồi mới đi đến kết quả "TNLD hay không, lỗi của bên nào"</p> <p>Về T/h chắc chắn là TNLD và phải bồi thường, trong Luật ATVSLĐ và Thông tư 28/2021:</p> <p><i>Điều 3. Bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp</i></p> <p><i>1. Các trường hợp được bồi thường:</i></p> <p><i>a) Người lao động bị tai nạn lao động làm suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên hoặc bị chết do tai nạn lao động mà không hoàn toàn do lỗi của chính người lao động này gây ra; trừ các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 4 của Thông tư này.</i></p> <p>Theo quan điểm của mình: nguyên nhân gây TNLD có thể là tổ hợp dây chuyền lỗi của nhiều bên, khi không có yếu tố 100% lỗi của NLĐ thì công ty sẽ bồi thường 30 tháng lương. Nếu có yếu tố "100% lỗi của NLĐ thì công ty trợ cấp 12 tháng tiền lương.</p> <p>Ngoài ra, bên cạnh phần công ty bồi thường/trợ cấp, phía BHXH (theo luật BHXH 2014) cũng có các khoản trợ cấp khác tương ứng với tỷ lệ thương tật và tử vong mà NLĐ là đối tượng tham gia bắt buộc</p>		Phuong Nguyen
200	* Câu 200. THỜI GIAN BÁO TRƯỚC TRONG TH NGƯỜI LAO ĐỘNG MUỐN CHẤM DỨT	Nga Bui	13/02/2025	<p>Liên quan đến thời gian báo trước khi NLĐ muốn đơn phương chấm dứt HDLĐ, hiện Bộ luật Lao động 2019 đang quy định như sau:</p> <p>" Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:</p> <p>a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;</p> <p>b) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;</p>	<p>1. Trên thực tế, không chỉ doanh nghiệp mà ngay cả các cơ quan quản lý lao động cũng đang tồn tại hai quan điểm khác nhau trong việc áp dụng Điều 35 Bộ luật Lao động 2019 ("BLLĐ") về thời hạn báo trước khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ("Thời Hạn Báo Trước"). Một số cho rằng các bên được quyền thỏa thuận Thời Hạn Báo Trước dài hơn so với quy định, một số lại cho rằng không được vì hành vi này xâm phạm đến quyền lợi hợp pháp của người lao động ("NLĐ").</p> <p>2. Vấn đề trọng yếu mà các doanh nghiệp cần lưu ý là, trường hợp doanh nghiệp và NLĐ đã thỏa thuận thời hạn báo trước dài hơn, nhưng khi nghỉ việc, NLĐ chỉ báo trước thời hạn theo Điều 35 BLLĐ mà không theo thỏa thuận, thì liệu doanh nghiệp có đủ cơ sở để xác định NLĐ vi phạm nghĩa vụ hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật hay không.</p>	21/02/2025	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	HĐLĐ VỚI CÔNG TY			<p>c) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;"</p> <p>Trong điều kiện làm việc thông thường (trừ các ngành nghề đặc biệt theo quy định của chính phủ), các Doanh nghiệp mà mình đã từng làm cũng quy định thời gian báo trước theo quy định của Luật như trên. Tuy nhiên, vì câu chữ trong Luật là "Ít nhất" nên trường hợp Công ty muốn quy định thời gian báo trước dài hơn, (30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn 12 tháng, 60 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn 12 tháng trở lên) thì có bị mâu thuẫn với luật, hay thực tế áp dụng trên thị trường Lao động tại Việt Nam không ạ?</p>	<p>Theo quy định tại Điều 39 BLLĐ, NLĐ chỉ bị xem là đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật khi không tuân thủ Điều 35 BLLĐ. Tuy nhiên, trong trường hợp này, NLĐ đã tuân thủ đúng theo thời hạn báo trước theo Điều 35 BLLĐ, nên doanh nghiệp sẽ không có đủ cơ sở để yêu cầu cơ quan có thẩm quyền kết luận hành vi nêu trên của NLĐ là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, ngay cả khi trước đó doanh nghiệp và NLĐ đã có thỏa thuận về thời hạn báo trước dài hơn. Điều này khiến doanh nghiệp khó áp dụng các biện pháp xử lý vi phạm hoặc yêu cầu bồi thường.</p> <p>3. xHiện nay, chưa có án lệ hay văn bản hướng dẫn chính thức nào của các cơ quan có thẩm quyền về vấn đề này. Do đó, các anh/chị nên cân nhắc đến rủi ro tiềm ẩn nêu trên để có hướng áp dụng phù hợp.</p>		
201	<p>*</p> <p>Câu 201. XIN TƯ VẤN VỀ VIỆC QUYỀN HẠN KÝ HĐLĐ VÀ PHÂN BỐ LUONG, THUẾ, BHXH CỦA CHI NHÁNH</p>	Nguyen Thi Tuyet	21/02/2025	<p>Em có một số thông tin như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Công ty em ở TP. HCM có thành lập 1 chi nhánh ở Vũng tàu do Mr. A đứng đầu chi nhánh. Việc ký HĐLĐ ở Công ty mẹ hiện tại là Ms. H – Giám đốc Hành chính Nhân sự theo ủy quyền. Chi nhánh sẽ hoạch toán độc lập với Công ty mẹ. <p>Nếu Chi nhánh ký kết HĐLĐ với nhân viên thì:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ms. H có thể ký hợp đồng với nhân viên theo ủy quyền của Công ty mẹ hoặc Mr. A ủy quyền cho Ms. H để ký thay HĐLĐ được không? Lương, BHXH và thuế TNCN thì sẽ kê khai ở đâu? Kê khai ở Công ty mẹ thuộc HCM hay là kê khai ở địa điểm đặt chi nhánh ạ? 	<p>1. Ms. H có thể ký hợp đồng với nhân viên theo ủy quyền của Công ty mẹ hoặc Mr. A ủy quyền cho Ms. H để ký thay HĐLĐ được không?</p> <p>a. Ms. H có thể giao kết HĐLĐ với NLĐ theo ủy quyền của người đại diện theo pháp luật có thẩm quyền của công ty mẹ. Tuy nhiên, trong văn bản ủy quyền nên thể hiện rõ nội dung ủy quyền cho Ms. H ký HĐLĐ với NLĐ của chi nhánh.</p> <p>Căn cứ pháp lý: Điểm a, Khoản 3 Điều 18 BLLĐ 2019; Khoản 1 Điều 44 và Khoản 2 Điều 12 LDN 2020; Khoản 1, 2, 6 Điều 84 và Khoản 1 Điều 138 BLDS 2015.</p> <p>b. Mr. A có thể ủy quyền cho Ms. H để ký thay HĐLĐ được không? Trường hợp này, tôi hiểu rằng Mr. A không phải là người đại diện theo pháp luật của công ty mẹ và Mr. A đã được người đại diện theo pháp luật có thẩm quyền của công ty mẹ ủy quyền để giao kết HĐLĐ với NLĐ của chi nhánh.</p> <p>Nếu việc hiểu của tôi như nêu trên là chính xác thì Mr. A không được ủy quyền/ ủy quyền lại cho Ms. H để giao kết HĐLĐ với NLĐ.</p> <p>Căn cứ pháp lý: Điểm a Khoản 3 và khoản 5 Điều 18 BLLĐ 2019; Khoản 2 Điều 12 LDN 2020.</p> <p>FYI, hiện nay Điều 44 của LDN 2020 đang có mâu thuẫn với Điều 84 và Điều 138 BLDS 2015 về chức năng đại diện theo ủy quyền của chi nhánh. Do đó, Điều 44 của LDN 2020 đang được nghiên cứu sửa đổi, bổ sung để phù hợp với qui định tại Điều 84 và Điều 138 BLDS 2015.</p> <p>2. Lương, BHXH và thuế TNCN thì sẽ kê khai ở đâu? Kê khai ở Công ty mẹ thuộc HCM hay là kê khai ở địa điểm đặt chi nhánh ạ?</p> <p>a. Về lương và thuế: Chi nhánh ký HĐLĐ với NLĐ, trả lương cho NLĐ và kê khai thuế tại cơ quan thuế quản lý trực tiếp chi nhánh.</p>		Tran Ngoc Thich

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời																		
					<p>Căn cứ pháp lý: Khoản 3 Điều 42, Khoản 1 Điều 45 Luật Quản lý thuế 2019; Tiết b1 Điều b Khoản 1 Điều 25 TT 111/2013/TT-BTC.</p> <p>b. Về BHXH: Chi nhánh có thể tham gia BHXH tại công ty mẹ hoặc tại chi nhánh. Tuy nhiên, theo tôi trường hợp này nên tham gia tại chi nhánh cho đồng bộ.</p> <p>Căn cứ pháp lý: Điểm 3.2 Khoản 3 Điều 7 QĐ 595/QĐ-BHXH như được sửa đổi, bổ sung bởi Khoản 1 Điều 1 QĐ 888/QĐ-BHXH.</p>																				
202	* Câu 202. THÂN GỎI ĐẾN ACE THAM KHẢO “BÁO CÁO LƯƠNG & THỊ TRƯỞNG LAO ĐỘNG NĂM 2025”	Minh Nguyệt	22/02/ 2025	<p>Nhân tiện MN có được tài liệu “Báo Cáo Lương & Thị Trường Lao Động Năm 2025” của Navigos Group & Vietnamworks nên gửi cho ACE tham khảo theo đường link sau:</p> <p>1/ Báo Cáo Lương và Thị Trường Lao Động năm 2025 https://drive.google.com/file/d/1b1ay0fO_huEfLvA-HQfgR7M2IYqFSgnA/view?usp=sharing</p> <p>2/ Các ACE lưu ý “Bảng lương 16 nhóm ngành” tại Hà Nội và TP. HCM - từ trang 70 đến trang 186 Hy vọng tài liệu này hữu ích cho các ACE. Các ACE có tài liệu khảo sát lương khác thì giúp hỗ trợ VNHR thêm nhé.</p>			Minh Nguyệt																		
203	* Câu 203. HỖ TRỢ TƯ VẤN VỀ VIỆC CHI TRẢ TRỢ CẤP THÔI VIỆC CHO NGƯỜI NUỚC NGOÀI THUỘC DIỆN DI CHUYÊN NỘI BỘ	Kim Phung	25/02/ 2025	<p>1. Anh A được Công ty mẹ bổ nhiệm sang Công ty con tại Việt Nam làm việc. Công ty con đã ký hợp đồng lao động với anh A dựa trên Giấy phép Lao động tại Việt Nam, trong đó ghi rõ diện “di chuyển nội bộ”.</p> <p>2. Theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, người lao động thuộc diện di chuyển nội bộ không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Vậy trong trường hợp anh A nộp đơn xin nghỉ việc, Công ty con tại Việt Nam có nghĩa vụ chi trả trợ cấp thôi việc cho anh A không? Nếu có, công ty cần căn cứ vào các quy định pháp luật nào (Luật, Nghị định, Thông tư liên quan)? Và cách tính trợ cấp thôi việc trong trường này sẽ được áp dụng như thế nào? Có điều kiện ràng buộc nào yêu cầu Công ty bắt buộc phải chi trả khoản trợ cấp thôi việc này không a?</p> <p>Rất mong nhận được sự phản hồi từ Ban tư vấn.</p>	<p>1. Đề coi có phải trả TCVT hay không thì coi có thỏa tiêu chí Luật định hay không? Vấn đề này đã có RẤT NHIỀU EMAIL của Ban Tư Vấn trả lời. Tôi gửi lại hai (02) slide về trường hợp cần trả và cách tính:</p>  <p>TRỢ CẤP CHỈ PHÁT SINH KHI:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ĐIỀU KIEN DƯỚC HƯỚNG</th> <th>TCTV</th> <th>TCMV</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Đã làm => 12 tháng tính đến ngày chấm dứt HDLD;</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>HDLD chấm dứt theo các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34, BLLD, trừ các trường hợp sau:</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>(i) NLD đủ điều kiện hưởng lương hưu;</td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td>(ii) NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trả lén quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36, BLLD. (Lý do chính đáng theo quy định tại Điều 125.4, BLLD).</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>NLD mất việc làm theo Điều 34.11, BLLD (Điều 42, 43);</td> <td></td> <td>X</td> </tr> </tbody> </table>	ĐIỀU KIEN DƯỚC HƯỚNG	TCTV	TCMV	Đã làm => 12 tháng tính đến ngày chấm dứt HDLD;	X	X	HDLD chấm dứt theo các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34, BLLD, trừ các trường hợp sau:			(i) NLD đủ điều kiện hưởng lương hưu;	X		(ii) NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trả lén quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36, BLLD. (Lý do chính đáng theo quy định tại Điều 125.4, BLLD).			NLD mất việc làm theo Điều 34.11, BLLD (Điều 42, 43);		X		Trần Văn Trí
ĐIỀU KIEN DƯỚC HƯỚNG	TCTV	TCMV																							
Đã làm => 12 tháng tính đến ngày chấm dứt HDLD;	X	X																							
HDLD chấm dứt theo các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34, BLLD, trừ các trường hợp sau:																									
(i) NLD đủ điều kiện hưởng lương hưu;	X																								
(ii) NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trả lén quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36, BLLD. (Lý do chính đáng theo quy định tại Điều 125.4, BLLD).																									
NLD mất việc làm theo Điều 34.11, BLLD (Điều 42, 43);		X																							

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời									
					<p style="text-align: center;">MỨC HƯỚNG</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px;">Mỗi (01) năm, một nửa (1/2) tháng tiền lương</td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD966; color: blue; padding: 2px;">Mỗi (01) năm 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương</td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">CÁCH TÍNH THỜI GIAN ĐƯỢC HƯỚNG</p> <p style="text-align: center;">(A)= (TỔNG THỜI GIAN THỰC TẾ LÀM VIỆC) trừ đi (THỜI GIAN ĐÃ THAM GIA BHTN VÀ THỜI GIAN LÀM VIỆC ĐÃ ĐƯỢC NSDLĐ CHI TRẢ TCTV, TCMV):</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">(i) Nếu $\Delta < 30$ ngày: $\Rightarrow 00$ tháng;</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">(ii) Nếu 30 ngày $\leq \Delta < 06$ tháng: $\Rightarrow 06$ tháng (1/2 năm);</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">(iii) Nếu 06 tháng $\leq \Delta < 12$ tháng: $\Rightarrow 12$ tháng (01 năm).</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">"THÁNG TIỀN LƯƠNG" là tiền lương bình quân của SÁU (06) tháng liền kề theo HDLĐ trước khi NLD thôi việc, mất việc làm.</p>	Mỗi (01) năm, một nửa (1/2) tháng tiền lương			Mỗi (01) năm 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương			(i) Nếu $\Delta < 30$ ngày: $\Rightarrow 00$ tháng;	(ii) Nếu 30 ngày $\leq \Delta < 06$ tháng: $\Rightarrow 06$ tháng (1/2 năm);	(iii) Nếu 06 tháng $\leq \Delta < 12$ tháng: $\Rightarrow 12$ tháng (01 năm).		
Mỗi (01) năm, một nửa (1/2) tháng tiền lương																
Mỗi (01) năm 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương																
(i) Nếu $\Delta < 30$ ngày: $\Rightarrow 00$ tháng;																
(ii) Nếu 30 ngày $\leq \Delta < 06$ tháng: $\Rightarrow 06$ tháng (1/2 năm);																
(iii) Nếu 06 tháng $\leq \Delta < 12$ tháng: $\Rightarrow 12$ tháng (01 năm).																
	Thảo Phạm	05/03/2025	Em xin hỏi về TRỢ CẤP THÔI VIỆC CHO NGƯỜI NUỐC NGOÀI: Đối với lao động nước ngoài, Công ty đã ký thỏa thuận trả lương NET cho lao động nước ngoài, các khoản thuê TNCS phát sinh, các khoản BHXH theo quy định được Công ty đóng toàn bộ cho người lao động. Do đó, khoản trợ cấp thôi việc Công ty sẽ không thanh toán cho Lao Động Nước Ngoài. Thỏa thuận này có được chấp nhận và phù hợp với quy định của luật hay không? Nếu muốn thỏa thuận được thì phải đáp ứng các điều kiện nào.	Nếu trong Thỏa Thuận NET đó có chỉ rõ ra Công ty đã thanh toán luôn khoản phải đóng BHTN hàng tháng cho NLĐ thì Công ty không phải trả TCTV khi NLĐ chấm dứt HDLĐ nhe.			Trần Văn Trí									
205	* Câu 205. LUU Y KHI KÝ HỢP ĐỒNG HỌC NGHỀ/TẬP NGHỀ	Linh Vũ Thùy	04/03/2025	Công ty em đang cân nhắc ký hợp đồng học nghề/tập nghề. Em muốn nhờ các anh chị tư vấn giúp. Theo khoản 3, Điều 61, Luật lao động 2019: Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp; không được thu học phí; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp Như vậy theo em hiểu thì tất cả các loại hình doanh nghiệp có thể ký được loại hợp đồng đào tạo nghề này đúng không ạ? Có điểm gì cần lưu ý khi ký hợp đồng này không?	<p>Tôi là Thành viên Ban Tư Vấn, Bạn coi các Câu hỏi và trả lời bên dưới nhen:</p> <p>1. Theo luật mới nếu bên em tự tổ chức đào tạo để phục vụ cho doanh nghiệp thi không cần đăng ký kinh doanh giáo dục nghề nghiệp phải không?</p> <p>(i) ĐÚNG;</p> <p>(ii) Theo quy định tại Khoản 3 Điều 61 BLLĐ 2019 thì: "Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thi không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp; không được thu học phí; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp".</p> <p>2. Em thấy thời gian tập nghề là 3 tháng, vậy thời gian học nghề theo luật mới thi được bao lâu?</p> <p>Khoản 1 Điều 61 BLLĐ 2019 quy định: "Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp".</p> <p>(i) Điều 3 Luật GDNN quy định:</p> <p>5. Đào tạo chính quy là hình thức đào tạo theo các khóa học tập trung toàn bộ thời gian do cơ sở giáo dục nghề nghiệp và cơ sở giáo dục đại học, doanh nghiệp có đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp (sau đây gọi chung là cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp) thực hiện để đào tạo các trình độ sơ cấp, trung cấp và cao đẳng.</p> <p>6. Đào tạo thường xuyên là hình thức đào tạo vừa làm vừa học, học từ xa hoặc tự học có hướng dẫn đối với các chương trình đào tạo trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác, được thực hiện linh hoạt</p>		TRAN VAN TRI									

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>về chương trình, thời gian, phương pháp, địa điểm đào tạo, phù hợp với yêu cầu của người học.</p> <p>(ii) Khoản 2 Điều 51 Luật GDNN thì Doanh nghiệp: “<u>Được đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp để tổ chức đào tạo trình độ sơ cấp và các chương trình đào tạo thường xuyên theo quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 1 Điều 40 của Luật này cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp và lao động khác; được Nhà nước hỗ trợ kinh phí đào tạo cho người khuyết tật vào học tập và làm việc cho doanh nghiệp.</u>”;</p> <p>(iii) Khoản 2 Điều 42 Nghị định 15/2019/NĐ-CP hướng dẫn Luật GDNN quy định Doanh nghiệp:</p> <p style="padding-left: 2em;"><u>“Được tổ chức đào tạo trình độ sơ cấp và đào tạo thường xuyên tại nơi làm việc của doanh nghiệp theo quy định sau đây:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Đối tượng đào tạo là người lao động làm việc tại doanh nghiệp và lao động khác có nhu cầu được đào tạo; b) Chương trình đào tạo bao gồm: <u>Chương trình đào tạo trình độ sơ cấp và các chương trình đào tạo thường xuyên theo quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 1 Điều 40 của Luật giáo dục nghề nghiệp;</u> ...” <p>ð Theo đó, các hình thức đào tạo trình độ Sơ cấp, Trung cấp, Cao đẳng chỉ áp dụng cho Cơ sở giáo dục nghề nghiệp và Doanh nghiệp có đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp.</p> <p>(iv) Theo Khoản 2 Điều 6 Thông tư 43/2015 về đào tạo thường xuyên thì Doanh nghiệp chưa có giấy chứng nhận đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp vẫn được tổ chức đào tạo thường xuyên;</p> <p>(v) Khoản 2 Điều 42 Nghị định 15/2019/NĐ-CP hướng dẫn Luật GDNN quy định Doanh nghiệp:</p> <p style="padding-left: 2em;"><u>“Được tổ chức đào tạo trình độ sơ cấp và đào tạo thường xuyên tại nơi làm việc của doanh nghiệp theo quy định sau đây:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Đối tượng đào tạo là người lao động làm việc tại doanh nghiệp và lao động khác có nhu cầu được đào tạo; b) Chương trình đào tạo bao gồm: <u>Chương trình đào tạo trình độ sơ cấp và các chương trình đào tạo thường xuyên theo quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 1 Điều 40 của Luật giáo dục nghề nghiệp;</u> ...” <p>ð Như vậy, đối với Doanh nghiệp không đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp, thì chỉ được đào tạo dưới hình thức đào tạo thường xuyên, với các chương trình đào tạo tại <u>điểm a, b, c, và d</u> như sau:</p> <p>Điều 40. Chương trình đào tạo thường xuyên</p> <p>1. Đào tạo thường xuyên được thực hiện với các chương trình sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <u>Chương trình đào tạo thường xuyên theo yêu cầu của người học; chương trình bồi dưỡng, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp;</u> b) <u>Chương trình đào tạo theo hình thức kèm cặp nghề, truyền nghề, tập nghề;</u> c) <u>Chương trình chuyển giao công nghệ;</u> d) <u>Chương trình đào tạo khác có thời gian đào tạo dưới 03 tháng.</u> <p>(vi) Về thời gian đào tạo thường xuyên, Điều 41 Luật GDNN quy định về thời gian đào tạo thường xuyên như sau: “<u>Thời gian đào tạo đối với các chương trình</u></p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p><i>quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 1 Điều 40 của Luật này được thực hiện theo yêu cầu của từng chương trình, bảo đảm sự linh hoạt, phù hợp với từng đối tượng người học”;</i></p> <p>NHƯ VẬY,</p> <p>(i) Hiện trong Luật Giáo dục nghề nghiệp và các văn bản hướng dẫn thi hành không có quy định cụ thể về thời gian đào tạo tại Doanh nghiệp không có đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp, mà sẽ thực hiện <i>theo yêu cầu của từng chương trình, bảo đảm sự linh hoạt, phù hợp với từng đối tượng người học</i>;</p> <p>(ii) Tuy nhiên, theo các quy định pháp luật hiện vẫn ở trên thi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng chỉ áp dụng cho trường nghề và Doanh nghiệp có đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp, trong đó (<i>Điều 33 Luật GDNN</i>): · Thời gian Đào tạo trình độ Sơ cấp: <u>03 tháng – dưới 01 năm</u> – Điều 4, Thông tư 42/2015/TT-BLĐTBXH; · Thời gian Đào tạo trình độ Trung cấp (<i>theo niên chế</i>): <u>01 năm – 02 năm</u> – Điểm a, Khoản 1, Điều 3, Thông tư 09/2017/TT-BLĐTBXH; · Thời gian Đào tạo trình độ Cao đẳng (<i>theo niên chế</i>): <u>02 năm – 03 năm</u> (<i>nếu có bằng tốt nghiệp trung học phổ thông</i>) hoặc <u>01 năm – 02 năm</u> (<i>nếu có bằng tốt nghiệp trung cấp cùng ngành, nghề đào tạo, ...</i>). <p>- Trong các chương trình đào tạo thường xuyên mà Doanh nghiệp được tổ chức đào tạo tại nơi làm việc, thì CÓ BAO GỒM “<i>Chương trình đào tạo khác có thời gian đào tạo dưới 03 tháng</i>” và KHÔNG BAO GỒM “<i>Chương trình đào tạo để lấy bằng tốt nghiệp cao đẳng, trung cấp và chứng chỉ sơ cấp theo hình thức đào tạo thường xuyên</i>”.</p> <p>Theo đó, thời gian đào tạo thường xuyên tại Doanh nghiệp không đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp TỐT NHẤT TỐI ĐA LÀ DƯỚI 03 THÁNG.</p> <p>3. Người đào tạo có cần bằng cấp chuyên môn gì không anh?</p> <p>Theo Điểm c Khoản 2 Điều 6 Thông tư 43/2015/TT-BLĐTBXH (<i>được sửa đổi bởi Thông tư 34/2018/TT-BLĐTBXH</i>) thì để tổ chức đào tạo thường xuyên đối với DN không đăng ký hợp đồng giáo dục nghề nghiệp, doanh nghiệp phải: “<i>Có người dạy nghề là nhà giáo, nhà khoa học, kỹ sư, cán bộ kỹ thuật chuyên ngành; người có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia bậc 1 hoặc chứng nhận bậc thợ 3/7, 2/6 trở lên, nghệ nhân cấp tính, nghệ nhân làng nghề, nông dân sản xuất giỏi cấp huyện, người trực tiếp làm nghề liên tục từ 5 năm trở lên và có chứng chỉ kỹ năng dạy học trực tiếp giảng dạy đối với nghề đào tạo.</i>”</p> <p>4. Bên em thiết lập những file hướng dẫn liên quan tới nghiệp vụ tại cửa hàng thi có được hay không? Hay phải xây dựng thành giáo trình, giáo án như thế nào? Doanh nghiệp phải có chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo của từng nghề được xây dựng, phê duyệt như sau:</p> <p>1. Về Chương trình đào tạo thường xuyên</p> <p>(i) Chương trình đào tạo thường xuyên phải bảo đảm tính thiết thực, giúp người học có năng lực thực hiện được các công việc của nghề học, nâng cao kỹ năng</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>nghề nghiệp, tăng năng suất lao động hoặc chuyên đổi nghề nghiệp, cấu trúc, nội dung chương trình đào tạo thường xuyên phải bao gồm các yếu tố:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tên chương trình đào tạo; b) Mục tiêu chương trình đào tạo; c) Khối lượng kiến thức, kỹ năng nghề, các kỹ năng cần thiết khác và yêu cầu năng lực thực hiện nghề của người học đạt được sau khi hoàn thành chương trình đào tạo; d) Thời gian đào tạo: Bao gồm tổng thời gian thực hiện và thời gian cho các hoạt động (giảng dạy, thực hành, thực tập, kiểm tra); e) Quy trình đào tạo, điều kiện hoàn thành khóa học; f) Phương pháp và thang điểm đánh giá. <p>(i) Doanh nghiệp tự chủ, tự chịu trách nhiệm tổ chức xây dựng hoặc tổ chức lựa chọn chương trình đào tạo để phê duyệt và đưa vào tổ chức đào tạo;</p> <p>(ii) Doanh nghiệp phải công khai các chương trình đào tạo thường xuyên của cơ sở mình tại trụ sở, cơ sở đào tạo, trong thông báo tuyển sinh hoặc trên Website của cơ sở đào tạo hoặc trên các phương tiện thông tin đại chúng.</p> <p>Nội dung công khai, gồm: tên chương trình đào tạo, đối tượng tuyển sinh, thời gian tuyển sinh, mục tiêu và nội dung đào tạo, thời gian đào tạo, địa điểm đào tạo, chứng chỉ đào tạo, mức học phí phải nộp, các chính sách hỗ trợ (nếu có).</p> <p>2. Về Giáo trình, tài liệu đào tạo thường xuyên</p> <p>(i) Cấu trúc và nội dung giáo trình, tài liệu đào tạo bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Thông tin chung của giáo trình hoặc tài liệu đào tạo (tên giáo trình hoặc tài liệu đào tạo, lời giới thiệu, mục lục,...); b) Nội dung của giáo trình hoặc tài liệu đào tạo phải cụ thể, chi tiết các kiến thức, kỹ năng, câu hỏi, bài tập, thời lượng lý thuyết và thực hành, hình thức giảng dạy; c) Yêu cầu về đánh giá kết quả học tập khi kết thúc bài/chương và kết thúc módun, chương trình đào tạo. <p>(ii) Doanh nghiệp tự chủ, tự chịu trách nhiệm tổ chức xây dựng hoặc có thể lựa chọn giáo trình, tài liệu đào tạo để phê duyệt và đưa vào tổ chức đào tạo. <i>(Điều 4, 5 và Điều b Khoản 2 Điều 6 Thông tư 43/2015/TT-BLĐTBXH)</i></p> <p>5. Về việc đào tạo này thì bên em có cần làm báo cáo cho cơ quan nào hay ko ? thời gian báo cáo như thế nào? Mẫu báo cáo sẽ được áp dụng?</p> <p>i.Điểm e Khoản 2 Điều 42 Nghị định 15/2019/NĐ-CP hướng dẫn Luật GDNN quy định Doanh nghiệp được tổ chức đào tạo trình độ sơ cấp và đào tạo thường xuyên tại nơi làm việc của doanh nghiệp nhưng phải “<i>Báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi tổ chức đào tạo trước khi tổ chức đào tạo để theo dõi, quản lý.</i>”;</p> <p>ii.Theo Điều 14 Thông tư 43/2015/TT-BLĐTBXH (<i>được sửa đổi bởi Thông tư 34/2018/TT-BLĐTBXH</i>) thì doanh nghiệp phải:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gửi báo cáo tổng hợp kết quả đào tạo thường xuyên 6 tháng đầu năm trước ngày 30 tháng 6 và báo cáo năm trước ngày 31 tháng 12 về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi tổ chức đào tạo và Bộ, ngành trực tiếp quản lý (nếu có) theo mẫu định dạng quy định tại Phụ lục số 6A – Thông tư 43/2015; 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>- Ngoài ra, Doanh nghiệp có trách nhiệm báo cáo với cơ quan có thẩm quyền về các hoạt động đào tạo thường xuyên và các vấn đề khác có liên quan theo quy định của pháp luật hoặc báo cáo đột xuất khi có yêu cầu.</p> <p>6. Hiện tại nhóm Đào tạo bên công ty phụ trách đào tạo cho nhân viên cửa hàng của công ty . Như vậy có được không? Chi cần nhóm đào tạo đáp ứng các điều kiện tại Mục 3 trên, luật không bắt buộc người đào tạo phải là nhân viên của Doanh nghiệp.</p> <p>Ngoài ra, cần lưu ý, khi tiến hành đào tạo, doanh nghiệp phải:</p> <ul style="list-style-type: none"> i.Đang hoạt động tổ chức sản xuất, kinh doanh các sản phẩm, ngành, nghề dự kiến tổ chức mở lớp đào tạo nghề; ii.Có cơ sở vật chất, thiết bị, phương tiện đào tạo phù hợp với nghề sẽ tổ chức đào tạo và theo số lượng người học, thời gian đào tạo; iii.Người được đào tạo phải đủ 14 (mười bốn) tuổi và phải có đủ sức khoẻ phù hợp với yêu cầu của nghề; iv.Người học sau khi học hết chương trình đào tạo, nếu đạt yêu cầu thì được người đứng đầu doanh nghiệp cấp chứng chỉ đào tạo. Chứng chỉ đào tạo phải ghi rõ nội dung và thời gian đào tạo; v.Các quy định khác liên quan đến Tổ chức lớp học, địa điểm đào tạo, Phương pháp đào tạo, ... theo Thông tư 43/2015/TT-BLĐTBXH về đào tạo thường xuyên. Trân trọng./. 		
	Quach Thao	04/03/2025	Em cảm ơn câu trả lời liên quan đến hợp đồng tập nghề. Em muốn hỏi thêm là thời gian của hợp đồng tập nghề có được xem là khoảng thời gian không đóng bảo hiểm thất nghiệp để được hưởng trợ cấp thôi việc không?	MN rất đồng thuận với ý kiến tư vấn của LS Trí “Thời gian HỌC NGHỀ không phải THỜI GIAN LÀM VIỆC nên không bị coi là tính cho các chế độ TCTV/TCMV”, MN chỉ bổ sung thêm căn cứ pháp lý để lập luận thêm vững chắc: (MN viết tắt BLLD, NSDLĐ, NLD, TC thôi việc...)	<p>1/ Công thức tính Thời gian làm việc để tính TC thôi việc được quy định tại Khoản 2 Điều 46 của BLLD 2019 và được hướng dẫn chi tiết tại Điều a Khoản 3 Điều 8 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP như sau:</p> <p><i>[Thời gian làm việc để tính TC thôi việc] = [Tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ] TRỪ ĐI [Thời gian NLĐ đã tham gia BH thất nghiệp theo quy định của pháp luật về BH thất nghiệp và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả TC thôi việc, TC mất việc làm]</i></p> <p>* [BLLD 2019] “Điều 46. Trợ cấp thôi việc</p> <p>2. Thời gian làm việc để tính TC thôi việc là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ TRỪ ĐI thời gian NLĐ đã tham gia BH thất nghiệp theo quy định của pháp luật về BH thất nghiệp và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả TC thôi việc, TC mất việc làm.”</p> <p>* [NĐ 145/2020] “Điều 8. Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm</p> <p>3. Thời gian làm việc để tính TC thôi việc, TC mất việc làm là tổng thời gian NLD đã làm việc thực tế cho NSDLĐ TRỪ ĐI thời gian NLĐ đã tham gia BH thất nghiệp theo quy định của pháp luật về BH thất nghiệp và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả TC thôi việc, TC mất việc làm, trong đó:</p>	Minh Nguyet	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p><i>a) Tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ bao gồm:</i> thời gian NLĐ đã trực tiếp làm việc; thời gian thử việc; thời gian được NSDLĐ cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau, thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ việc để điều trị, phục hồi chức năng lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà được NSDLĐ trả lương theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; thời gian nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật mà được NSDLĐ trả lương; thời gian ngừng việc không do lỗi của NLĐ; thời gian nghỉ hàng tuần theo Điều 111, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo Điều 112, Điều 113, Điều 114, khoản 1 Điều 115; thời gian thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện NLĐ theo quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 176 và thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo Điều 128 của Bộ luật Lao động.”</p> <p>2/ Như vậy theo quy định tại Điểm a Khoản 3 Điều 8 của Nghị định 145/2020 thì các thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ KHÔNG BAO GỒM “thời gian học nghề/tập nghề”.</p> <p>Do đó thời gian học nghề/tập nghề sẽ không phải là thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ để tính TC thời việc/ TC mất việc làm.</p> <p>Thời gian HỌC NGHỀ không phải THỜI GIAN LÀM VIỆC nên không bị coi là tính cho các chế độ TCTV/TCMV.</p>		
	Thùy Linh	21/08/2025		<p>Em muốn hỏi thêm một câu hỏi về chủ đề này.</p> <p>Bên em đang nghiên cứu thiết kế Chương trình đào tạo cho học viên đào tạo và trải nghiệm 3 vị trí làm việc khác nhau trong 3 tháng, sau đó dựa vào 1 số tiêu chí ví dụ như điểm test để lựa chọn ký HDLĐ với học viên cho 1 vị trí. Trong trường hợp học viên k làm đủ thời gian đã cam kết, sẽ phải bồi hoàn lại chi phí đào tạo cho riêng vị trí đã được chọn để ký HDLĐ.</p> <p>Tuy nhiên thông tư 43/2015/TT-BLĐTBXH có quy định về mục tiêu của chương trình đào tạo và đề cập đến việc đào tạo thực hành "một nghề":</p> <p>7. Chương trình đào tạo khác có thời gian đào tạo dưới 03 tháng (sau đây gọi chung là chương trình đào tạo dưới 03 tháng) có thời gian thực học từ 100 giờ đến dưới 300 giờ và thời gian khóa học (từ khi khai giảng đến khi bế giảng) dưới 03 tháng, nhằm trang bị cho học viên năng lực thực hành một nghề đơn giản hoặc năng lực thực hành một số công việc của một nghề hoặc năng lực thực hành theo yêu cầu của vị trí làm việc.</p> <p>Vậy em không rõ trong 1 chương trình đào tạo có được đào tạo cho học viên 3 vị trí làm việc không?</p>	<p>1. Thông tư hướng dẫn về ĐÀO TẠO THƯỞNG XUYÊN trao cho Công ty quyền TỰ QUYẾT về Giáo án/Giáo trình/Nội dung/Giáo viên cũng như đánh giá;</p> <p>2. Lưu ý rằng đây là ĐÀO TẠO để TỰ SỬ DUNG nên Công ty cần tự chịu trách nhiệm với nội dung minh xác dựng và áp dụng.</p>		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
206	* Câu 206. THẮC MẮC VỀ THỜI GIAN NGHỈ NGOÀI KHI LÀM THÊM GIỜ	Nguyen Tuyen	08/03/ 2025	<p>Công ty tôi có ca làm việc chính thức từ 8:00 đến 16:40, bao gồm 40 phút nghỉ trưa và 10 phút nghỉ ngắn giữa ca (5 phút buổi sáng và 5 phút buổi chiều). Những quy định này đã được ghi rõ trong nội quy lao động.</p> <p>1. Nếu công ty bố trí làm thêm giờ từ 2 tiếng trở lên, 30 phút nghỉ theo quy định của pháp luật lao động có được tính gộp vào thời gian nghỉ giữa ca đã có hay không?</p> <p>2. Thời gian nghỉ ngoài thêm 30 phút này có được tính vào tổng thời gian làm việc hay không? Ví dụ, nếu tôi làm thêm 4 tiếng, giờ kết thúc ca làm việc có phải là 20:40 hay không?</p>			
207	* Câu 207. MPS/HỎI VỀ TRƯỞNG HỢP NGƯỜI LAO ĐỘNG NUỚC NGOÀI DI CHUYỂN NỘI BỘ	Doan Thanh Binh	03/03/ 2025	<p>Em xin được nhờ anh/chị hỗ trợ em giải đáp vướng mắc về trường hợp Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo hình thức di chuyển nội bộ a.</p> <p>Công ty em dự kiến sẽ có 1 NNN làm việc theo hình thức di chuyển nội bộ với vị trí công việc là Nhà quản lý (công ty không thuộc phạm vi 11 ngành dịch vụ trong biểu cam kết dịch vụ của Việt Nam với Tổ chức Thương mại thế giới), nhưng công ty sẽ trả lương chứ không phải công ty mẹ. Vậy trường hợp này công ty có được:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ký HĐLĐ với NSDLĐ là công ty con 2. Miễn tham gia BHXH 	<p>1. Di Chuyển Trong Nội Bộ Doanh Nghiệp là một trong trong các hình thức NNN được vào VN làm việc (<i>Điều 2.1.b, ND 152</i>);</p> <p>2. Song chí có Di Chuyển Trong Nội Bộ Doanh Nghiệp thuộc 11 nhóm Ngành theo cam kết thì mới thuộc trường hợp miễn WP. Điều này có nghĩa, nếu ngoài 11 nhóm Ngành theo cam kết thì vẫn phải thực hiện đúng các trình tự để NNN được vào VN làm việc;</p> <p>3. Chỉ phải ký HĐLĐ nếu NNN vào làm việc theo hình thức HĐLĐ (<i>Điều 2.1.a, ND 152</i>), còn <u>Di Chuyển Trong Nội Bộ Doanh Nghiệp thi không ký HĐLĐ</u>. Cụ thể, được quy định tại Điều 11.3, ND 152;</p> <p><i>"3. Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 2 Nghị định này, sau khi người lao động nước ngoài được cấp giấy phép lao động thì người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam trước ngày dự kiến làm việc cho người sử dụng lao động.</i> <i>Người sử dụng lao động phải gửi hợp đồng lao động đã ký kết theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền đã cấp giấy phép lao động đó. Hợp đồng lao động là bản gốc hoặc bản sao có chứng thực."</i></p> <p>4. Theo Điều 2.2.a, Nghị định 143/2018/NĐ-CP thì NNN không thuộc đối tượng tham gia BH bắt buộc nếu thuộc trường hợp Di Chuyển Trong Nội Bộ Doanh Nghiệp;</p> <p>5. Như vậy:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) NNN này khi làm việc cho Công ty con tại VN thì vẫn phải có WP; (ii) Không bắt buộc ký HĐLĐ; (iii) Không phải đóng BH bắt buộc; (iv) Trường hợp nếu Công ty Con muốn trả lương thì nên ký HĐLĐ (<i>Luật</i> 		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<i>không quy định nhưng cũng không cấm!</i>) nhằm có căn cứ chi trả để tính vào chi phí hợp lý. Song nếu an toàn tuyệt đối thì không nên trả lương vì Di Chuyển Trong Nội Bộ Doanh Nghiệp được hiếu Công ty Mẹ đã trả lương, NNN chỉ qua đây làm việc - giống đi công tác vậy.		
208	* Câu 208. CHI TRẢ BHXH, BHYT, BHTN TRONG THỜI GIAN THỦ VIỆC	Clara Trần	11/02/2025	<p>Cho mình hỏi vấn đề như sau:</p> <p>Từ trước tới nay, khi NLĐ mới vào Công ty làm thì đều ký hợp đồng thử việc. Sau thời gian thử việc, 2 bên giao kết hợp đồng lao động và bắt đầu tham gia BHXH. Theo luật quy định thì khi ký hợp đồng thử việc thì không phải tham gia BHXH, như vậy, thời gian thử việc này được xem là thời gian hưởng trợ cấp thôi việc (sau này).</p> <p>1) Theo practice chung trên thị trường thì các Công ty có thực hiện tương tự như vậy không?</p> <p>2) Nếu công ty chi trả một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức NSDLĐ đóng BHXH, BHYT, BHTN trong thời gian thử việc (để không phải phát sinh trợ cấp thôi việc sau này) thì có phù hợp về mặt pháp lý hay có ảnh hưởng như thế nào không?</p> <p>3) Có cách nào khác để cover được phần thời gian thử việc này, để sau đó không phát sinh trợ cấp thôi việc không?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tại Công văn số 308/CV-PC ngày 20/7/2022 của Vụ Pháp chế thuộc Bộ Lao động – Thương Binh và Xã hội (“Công văn 308”) đã nêu rõ (<i>Thu có đính kèm</i>), người lao động là người thử việc giao kết hợp đồng thử việc riêng (“NLD”) thuộc đối tượng áp dụng của Điều 168.3 Bộ luật Lao động 2019. Do đó, người sử dụng lao động (“NSDLĐ”) có trách nhiệm chi trả thêm cho NLĐ cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền tương đương với mức NSDLĐ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp (“Khoản Tiền Tương Đương”). 2. Đồng thời, theo Điều 8.3.(a) Nghị định 145/2020/NĐ-CP và Công văn 308, nếu trong khoảng thời gian thử việc mà NLĐ đã được NSDLĐ chi trả một khoản tiền tương đương với mức NSDLĐ đóng bảo hiểm thất nghiệp thì NSDLĐ sẽ không phải chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ khi hợp đồng lao động chấm dứt. 3. Trên thực tế, nhiều doanh nghiệp không chi trả Khoản Tiền Tương Đương, mà sẽ chi trả trợ cấp thôi việc khi NLĐ nghỉ việc. Tuy nhiên, hành vi này có thể bị xử phạt vi phạm hành chính theo Nghị định 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền lên đến 40.000.000 đồng và bị buộc phải trả đủ Khoản Tiền Tương Đương cộng với tiền lãi phát sinh nếu bị cơ quan có thẩm quyền phát hiện và xác định doanh nghiệp có hành vi vi phạm. 4. Như vậy, việc Công ty chủ động chi trả Khoản Tiền Tương Đương cho NLĐ theo từng kỳ trả lương cho NLĐ là phù hợp với hướng dẫn của Công văn 308, cũng như sẽ không phát sinh việc chi trả trợ cấp thôi việc. Mặc dù có công văn này nhưng việc chi trả Khoản Tiền Tương Đương trong thời gian thử việc khi hai bên giao kết hợp đồng thử việc cũng còn nhiều quan điểm trái chiều. Công văn thì cũng chỉ là văn bản hướng dẫn, không phải là văn bản như Bộ luật, Luật, Nghị định và Thông thông. Nên việc công ty áp dụng công văn cũng sẽ có rủi ro pháp lý. 5. Ngoài ra, các anh/chị có thể cân nhắc thêm phương án giao kết hợp đồng lao động có ghi nhận nội dung thử việc với NLĐ. Với phương án này, Công ty sẽ đóng BHXH, BHYT, BHTNLĐ-BNN và BHTN ngay từ thời gian thử việc theo quy định pháp luật và không phát sinh trợ cấp thôi việc khi NLĐ nghỉ việc. 		Duong Tieng Thu
		Nhung Bui	12/03/2025	Liên quan đến phần tư vấn của chị Thu, vậy em hiểu là cách nào cũng chưa ổn trừ việc gộp 2 tháng thử việc trong hldt lần 1 và đóng full bh bắt buộc. Vậy nếu Công ty ký thỏa thuận thử việc 2 tháng, chi trả cùng kỳ lương tương đương số tiền bh bảy buộc mà công ty phải đóng			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Đồng thời khi nhân viên nghỉ việc vẫn phải tính trợ cấp thôi việc (cho giai đoạn không tham giao bhtn vào quỹ bhtn)</p> <p>Làm cả 2 bước đó thì mới đúng luật phải không chị.</p>			
209	<p>* Câu 209. HỒ TRỢ TỰ VÂN: PHƯƠNG ÁN XỬ LÝ NHÂN VIÊN KHÔNG HOÀN THÀNH KPI</p>	Huynh Ba Phuong	12/02/2025	<p>Cho em hỏi?</p> <ol style="list-style-type: none"> Trường hợp nhân viên không đạt KPIs thì người sử dụng lao động (NSDLĐ) có được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người lao động không (NLĐ)? Trường hợp nhân viên không đạt KPIs thì NSDLĐ có được trừ lương không? Có phương án/cách nào để trừ lương sau khi nhân viên không đạt được KPIs trong khoảng thời gian nhất định (03 tháng, 06 tháng...). *Nếu có mẫu/quy chế áp dụng cho em xin tham khảo! Nhờ Anh/Chị tư vấn thêm các phương án tối ưu nhất để xử lý nhân viên không hoàn thành KPIs trong khoảng thời gian liên tục và không liên tục (03 tháng, 06 tháng...) > nhằm tạo sự cạnh tranh công bằng, kích thích nhân viên làm việc/tăng năng suất cho lực lượng sales tại Cty em. 	<p>1. Trường hợp nhân viên không đạt KPIs thì người sử dụng lao động (NSDLĐ) có được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người lao động không (NLĐ)?</p> <p>Cơ sở pháp lý: Điều 36, Khoản 1, Điều a, Bộ luật Lao động 2019, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu: “<i>Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở</i>”.</p> <p>Về nguyên tắc, Công ty có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ. Tuy nhiên, việc đánh giá NLĐ “không hoàn thành công việc” phải có tiêu chí rõ ràng, được quy định trước trong hợp đồng lao động, quy chế nội bộ hoặc thỏa ước lao động tập thể, đúng nhất là phải/nên có Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc, Biên bản giao việc, các mốc đánh giá và quy trình đánh giá. Việc ban hành Quy chế Đánh giá hoàn thành công việc cũng phải theo quy định pháp luật như đề cập ở phần tham chiếu ở trên.</p> <p>Khi thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo Điều 36, Khoản 1, Điều a, BLLĐ nói trên, NSDLĐ phải thực hiện thông báo trước theo quy định (30 ngày với HĐLĐ xác định thời hạn, 45 ngày với HĐLĐ không xác định thời hạn).</p> <p>Rủi ro nếu không tuân thủ: Nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không đáp ứng các điều kiện trên, doanh nghiệp có thể bị kiện và phải bồi thường theo Điều 41 Bộ luật Lao động 2019.</p> <p>----</p> <p>Ở góc nhìn Quản trị Nhân sự, mình thấy không dễ dàng thực hiện “Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc” một cách chỉn chu, chặt chẽ nhưng không phải không khả thi, tuy nhiên cần đồng bộ với các Quy chế, quy định nội bộ khác. Kết quả đánh giá cần khách quan, minh bạch và có bằng chứng rõ ràng. NLĐ cần được có cơ hội cải thiện hiệu suất trong một thời gian hợp lý. NLĐ cần được thông báo trước về việc không đạt yêu cầu và có cơ hội cải thiện.</p>	Tran Thi Chi Linh	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Mình có theo dõi các án lệ Bản án số 344/2022/LĐ-PT ngày 29/06/2022 (tại TP. Hồ Chí Minh), giữa NLĐ và NSDLĐ là một Ngân hàng. Theo đó Ngân hàng này có hệ thống theo dõi hiệu suất online, có quy chế ban hành đúng trình tự thủ tục, có các quy định về đánh giá, mốc đánh giá, thời gian cải thiện v.v... nhưng quá trình xử lý “thường xuyên không hoàn thành công việc theo HDLĐ” có một số gút mắc phát sinh và kết quả cuối cùng Ngân hàng phải nhận lại NLĐ quay lại làm việc, khắc phục đóng các BHBB v.v... cho thấy việc Đơn phương chấm dứt HDLĐ vì lý do NLĐ không đạt KPIs có thể cần sự xử lý rất chặt chẽ, hệ thống quản lý nhân sự (bao gồm những văn bản, hệ thống đã trình bày ở đoạn 2 mình đính kèm trên.)</p> <p>2. Trường hợp nhân viên không đạt KPIs thì NSDLĐ có được trừ lương không? Có phương án/cách nào để trừ lương sau khi nhân viên không đạt được KPIs trong khoảng thời gian nhất định (03 tháng, 06 tháng...). Nếu có biểu mẫu/quy chế áp dụng cho em xin tham khảo!</p> <p>Cơ sở pháp lý: Toàn bộ Chương VI – Bộ luật lao động 2019. Phù hợp với câu hỏi của bạn có thể kể đến:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Khoản 2, Điều 94, Bộ luật Lao động 2019 quy định: <i>“NSDLĐ không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền hưởng lương của NLĐ, không được phạt tiền, cắt lương thay cho xử lý kỷ luật lao động.”</i> - Điều 104. Thưởng <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.</i> 2. <i>Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.</i> <p>Thông tin của bạn cung cấp không cho biết cấu trúc Lương tại Công ty của bạn. Tuy nhiên, thông thường các công ty sẽ có Phụ cấp/thưởng theo năng suất lao động, KPIs. Nếu trong trường hợp Công ty bạn phân định được NLĐ không hoàn thành KPIs được giao thì có thể không chỉ trả phần phụ cấp/thưởng theo năng suất lao động, KPIs tương ứng. Không được phép trừ lương cơ bản, nhưng có thể ảnh hưởng đến thu nhập thông qua lương hiệu suất hoặc thường.</p> <p>-----</p> <p>Khuyến nghị:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cấu trúc lại hệ thống lương theo hướng: <ul style="list-style-type: none"> ○ Lương cứng (cố định): Đảm bảo đúng quy định pháp luật. ○ Lương kinh doanh (hoa hồng, thưởng KPIs, thưởng doanh số...): Tùy theo mức đạt KPIs. • Nếu nhân viên không đạt KPIs, có thể không nhận thường hoặc giảm tỷ lệ hoa hồng, nhưng không được trừ "lương cứng". 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					3. Câu hỏi số 3 của bạn không thể tư vấn cụ thể vì thiếu nhiều thông tin cần thiết và cần tư vấn chuyên sâu.		
210	<p style="text-align: center;">Câu 210. TUYỂN DỤNG LẠI NHÂN VIÊN CŨ THÌ KÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG LOẠI GI?</p>	*	H. Ly	<p>Hiện tại bên em có nhu cầu tuyển dụng lại nhân viên cũ làm việc với cùng vị trí như trước.</p> <p>Trước đây Công ty đã ký với bạn ấy 02 HDLĐ xác định thời hạn (mỗi lần có thời hạn 12 tháng) và HDLĐ gần nhất ký là HDLĐ không xác định thời hạn và đã chấm dứt HDLĐ này sau 11 tháng làm việc.</p> <p>Ban này nghỉ việc được 02 tháng thì quay lại làm việc cho Công ty.</p> <p>Vậy cho em hỏi trường hợp này thì Công ty sẽ ký loại HDLĐ nào với bạn ấy và căn cứ trên cơ sở pháp lý nào a?</p>	<p>1. Bộ luật lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn không có quy định cụ thể cho vấn đề này cho nên mình cần phải phân tích pháp lý về tình huống này thì mới có câu trả lời hợp lý nhất.</p> <p>2. Nói chung, khi một HDLĐ chấm dứt thì mối quan hệ lao động giữa NSDLĐ và NLĐ chính thức chấm dứt. Do đó, nếu sau đó một thời gian thì mối quan hệ lao động lại được hình thành lại thì có thể xem đây như là một mối quan hệ lao động mới và hai bên có thể ký hợp đồng có xác định thời hạn (từ 1 ngày – 36 tháng).</p> <p>3. Tuy nhiên, sẽ có rủi ro cho NSDLĐ nếu như phát sinh những vấn đề sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Thời gian gián đoạn giữa mối quan hệ lao động cũ và mối quan hệ lao động mới lại quá gần (chẳng hạn như chỉ cách nhau có vài ngày đến vài tuần); b. NSDLĐ lại không thực hiện việc tuyển dụng mới lao động theo quy trình tuyển dụng nhân sự mới chung của doanh nghiệp áp dụng cho những ứng viên khác; và c. Vị trí công việc mới lại giống hoàn toàn với vị trí công việc cũ. <p>Bởi vì khi có phát sinh tranh chấp lao động giữa NSDLĐ và NLĐ về thời gian thực hiện HDLĐ sau này thì các cơ quan quản lý lao động địa phương có thể sẽ cho rằng vì NSDLĐ không muốn tiếp tục giao kết HDLĐ không xác định thời hạn với người lao động đó nữa (vì sau này muốn chấm dứt HDLĐ sẽ khó) nên NSDLĐ mới yêu cầu NLĐ phải nghỉ việc ngắn hạn rồi quay lại làm việc ngay sau đó với HDLĐ có xác định thời hạn.</p> <p>4. Do đó, để giảm thiểu rủi ro cho doanh nghiệp trong vấn đề này khi mà doanh nghiệp lại chỉ muốn ký HDLĐ xác định thời hạn thay vì tiếp tục ký HDLĐ không xác định thời hạn thì NSDLĐ nên thực hiện các bước sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Thời gian gián đoạn giữa mối quan hệ lao động cũ và mối quan hệ lao động mới nên từ 02 tháng trở lên như trường hợp của bạn; b. Doanh nghiệp của bạn nên đăng tuyển vị trí công việc của người lao động lên website công ty hay các kênh tuyển dụng thường sử dụng khác tương tự như quy trình tuyển dụng viên mới và người lao động đó sẽ nộp đơn ứng tuyển và thực hiện việc phỏng vấn và các thủ tục khác tương tự như ứng viên mới; và c. Nếu có thể được thì tên vị trí công việc có thể nên thay đổi một ít hoặc nếu không thể thì có thể điều chỉnh một ít về bảng mô tả công việc cho vị trí công việc đó để tạo ít nhiều sự khác biệt đối với vị trí công việc cũ. 		Nguyễn Hữu Phước

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>5. Tuy nhiên, nếu doanh nghiệp vẫn đồng ý ký HDLD không xác định thời hạn thì các bên có thể ký bình thường mà không cần phải lưu ý đến Mục 4 ở trên.</p> <p>Tiếp lời của Anh Phước, mình gửi Bạn hướng dẫn của Bộ LĐTBXH như công văn đính kèm để an tâm áp dụng nhe.</p> <p>Nhìn chung nếu đã có khoảng cách báo giảm BHXH thì có thể ký mới như một NLĐ mới.</p>		
	Hong Nguyen	06/12/2021		<p>Em có câu hỏi liên quan tới ngày nghỉ hàng năm tăng theo thâm niên như Công văn từ Bộ LĐTBXH anh gửi đính kèm ở email trước.</p> <p>Mong được anh Trí và các anh chị khác giải đáp:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trong trường hợp Nhân viên A đã làm việc tại công ty B 4,5 năm - Sau đó nghỉ 2 tháng và quay lại ký Hợp đồng mới (HD xác định thời hạn) - Sau 0,5 năm làm việc tiếp theo sau khi ký HD xác định thời hạn mới, tức là tổng thời gian làm việc không liên tục tại công ty B là 5 năm (Thời điểm C) <p>Thì nhân viên A đủ điều kiện để hưởng 1 phép tăng thêm theo thâm niên làm việc theo Điều 115 BLLD 2019 từ thời điểm C, Đúng không a?</p> <p>- Về ngày nghỉ hàng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc.</p> <p>Điều 112 Bộ luật Lao động quy định "Cứ 5 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hàng năm của người lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 111 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày".</p> <p>Điều 112 Bộ luật Lao động không quy định 5 năm làm việc cho một người sử dụng lao động là liên tục, hay nói cách khác thời gian làm việc cho một người sử dụng lao động bao gồm cả các khoảng thời gian không liên tục, ngắt quãng mà người lao động đã làm việc cho người sử dụng lao động.</p> <p>Trường hợp ông A quay trở lại làm việc tại Công ty (nà trước đó đã làm việc cho công ty hơn 5 năm) thì ông A được nghỉ hàng năm theo quy định tại Khoản 1 Điều 111 của Bộ luật Lao động và có 5 năm làm việc cho công ty A thì được tăng thêm tương ứng 01 ngày nghỉ hàng năm.</p>	<p>Theo nguyên tắc khi quay trở lại làm việc thì các quan hệ trước đó đã chấm dứt và MỌI VIỆC BẮT ĐẦU LẠI TỪ ĐẦU.</p> <p>Tuy nhiên, với quy định NGÀY NGHỈ HÀNG NĂM thì lại khác. Theo đó, THÂM NIÊN được hiểu là TỔNG THỜI GIAN ĐÃ LÀM VIỆC TẠI CÔNG TY mà KHÔNG CẦN PHẢI LIÊN TỤC.</p> <p>Vậy nên nếu NLĐ đã nghỉ mà quay lại làm việc thì thời gian đã làm việc trước đó vẫn tính vào thâm niên của NLĐ này nhe.</p> <p>Trước tiên, MN cảm ơn LS Trí rất nhiều về tư vấn và Công văn 4554/LĐTBXH-PC đính kèm cho câu hỏi tình huống rất hay của bạn Hồng về "Ngày nghỉ hàng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc".</p> <p>Với áp dụng thực tiễn hiện nay của HR mình về việc tính thâm niên ngày phép tăng thêm thì MN xin có ý kiến như sau: (<i>MN viết tắt BLLD, HDLD, NSDLĐ, NLĐ...</i>)</p> <p>Theo các căn cứ pháp lý hiện hành:</p> <p>1/ BLLD 2019</p> <p>* <i>Điều 114. Ngày nghỉ hàng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc</i> <i>"Cứ đủ 05 năm làm việc cho một "NSDLĐ thì số ngày nghỉ hàng năm của NLĐ theo quy định tại khoản 1 Điều 113 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày."</i></p> <p>2/ Nghị định 145/2020/NĐ-CP - Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLD về điều kiện lao động và quan hệ lao động (có hiệu lực thi hành từ 01/02/2021)</p> <p>* <i>Tại khoản 3 Điều 66. Cách tính ngày nghỉ hàng năm trong một số trường hợp đặc biệt</i></p> <p><i>1. Số ngày nghỉ hàng năm của NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng theo quy định tại khoản 2 Điều 113 của BLLD được tính như sau: lấy số ngày nghỉ hàng năm cộng với số ngày được nghỉ tăng thêm theo thâm niên (nếu có), chia cho 12 tháng, nhân với số tháng làm việc thực tế trong năm để tính thành số ngày được nghỉ hàng năm.</i></p> <p><i>2. Trường hợp NLĐ làm việc chưa đủ tháng, nếu tổng số ngày làm việc và ngày nghỉ có hưởng lương của NLĐ (nghỉ lễ, Tết, nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương theo Điều 112, Điều 113, Điều 114 và Điều 115 của BLLD) chiếm tỷ lệ từ 50% số ngày làm việc bình thường trong tháng theo thỏa thuận thì tháng đó được tính là 01 tháng làm việc để tính ngày nghỉ hàng năm.</i></p> <p><i>3. Toàn bộ thời gian NLĐ làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc khu vực nhà nước và doanh nghiệp nhà nước được tính là thời gian làm việc để tính</i></p>	 CV 4554-2019_Giao ket HDLD, Ngay phep	Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo quy định tại Điều 114 của BLLĐ nếu NLĐ tiếp tục làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc khu vực nhà nước và doanh nghiệp nhà nước."</p> <p>3/ Mặt khác, theo thực tiễn áp dụng tại các Công ty mà MN đã làm qua thì trong Chính sách Tuyển dụng, HR minh có kèm thêm một hạng mục nói về chính sách "tái tuyển dụng" (tức là tuyển dụng lại các NV đã nghỉ việc nhưng có điều kiện), MN xin trích các điểm chính như sau:</p> <p>Chính sách tái tuyển dụng (tuyển dụng lại – rehired policy)</p> <p>1/ Công ty cho phép tuyển dụng lại các nhân viên đã nghỉ việc. Tuy nhiên, Công ty sẽ không tuyển dụng lại nhân viên trước đây đã từng vi phạm kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật khi làm việc tại Công ty.</p> <p>2/ Nhân viên tái tuyển dụng vẫn phải qua quy trình tuyển dụng như một ứng viên mới (như bổ sung hồ sơ xin việc, bằng cấp, phiếu khám sức khỏe...). Tuy nhiên, có thể rút ngắn các vòng phỏng vấn so với ứng viên mới.</p> <p>3/ Nhân viên tái tuyển dụng được áp dụng chế độ như một nhân viên mới bắt đầu làm việc (nghĩa là tất cả quyền lợi, đặc quyền trong những năm làm việc trước đó sẽ không tính vào thời gian bắt đầu được tái tuyển dụng tại Công ty vì đã được Công ty thanh toán khi thôi việc trước đây).</p> <p>4/ Tùy theo trường hợp mà công ty có thể xem xét có áp dụng thời gian thử việc cho nhân viên tái tuyển dụng.</p> <p>Theo đó, MN hiểu là khi một nhân viên đã thôi việc (HDLĐ chấm dứt) thì mối quan hệ lao động giữa Công ty (NSDLĐ) và nhân viên (NLĐ) cũng chấm dứt hoàn toàn vì Công ty đã thanh toán các khoản lương, phúc lợi, các ngày phép tồn, các khoản thường (nếu có)...đến thời điểm mà HDLĐ kết thúc.</p> <p>Vì vậy, theo chính sách tái tuyển dụng mà MN đã trình bày trên thì khi NV đã nghỉ việc này mà xin trở lại làm việc và được Công ty đồng ý thì xem như bắt đầu một mối quan hệ lao động mới. Các chính sách, chế độ đối với NV này sẽ áp dụng như một NV mới kể từ thời điểm giao kết HDLĐ mới => Theo đó, thời gian đã làm việc trước đó sẽ không tính vào thời gian của NV này (xem như bắt đầu lại từ đầu).</p> <p>4/ Do đó, với áp dụng thực tiễn của HR thì MN thấy hơi khác với quan điểm của LS Trí “Vậy nên nếu NLĐ đã nghỉ mà quay lại làm việc thì thời gian đã làm việc trước đó vẫn tính vào thời gian của NLĐ này nhe.” được giải thích theo Công văn số 4554/LĐTBXH-PC ngày 25/10/2019 về Điều 112 của BLLĐ 2012 trong công văn như sau:</p> <p>“Điều 112 của BLLĐ không quy định 5 năm làm việc cho một NSDLĐ là liên tục, hay nói cách khác thời gian làm việc cho một NSDLĐ bao gồm cả các khoản thời gian không liên tục, ngắt quãng mà NLĐ đã làm việc cho NSDLĐ”. Theo MN hiểu, “các khoản thời gian không liên tục, ngắt quãng” này có thể bao gồm các trường hợp sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Trong trường hợp NLĐ xin nghỉ không hưởng lương theo thỏa thuận với NSDLĐ · Trường hợp tạm hoãn thực hiện HDLĐ 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<ul style="list-style-type: none"> · Trường hợp NLĐ đi làm nghĩa vụ quân sự hoặc các nghĩa vụ công dân khác do pháp luật quy định · Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận <p>Như vậy, “các khoản thời gian không liên tục, ngắt quãng” ở đây theo MN hiểu sẽ không bao gồm trường hợp mà HDLĐ giữa NSDLĐ và NLĐ đã chấm dứt mà NSDLĐ đã thanh toán đầy đủ các khoản liên quan đến quyền lợi của NLĐ (theo Điều 48 BLLĐ 2019 hiện hành). Sau đó hai bên giao kết HDLĐ mới thì quyền và nghĩa vụ của các bên sẽ được thực hiện theo HDLĐ mới này mà không tính vào thời gian làm việc theo HDLĐ đã chấm dứt trước đây.</p> <p>Mặt khác, theo khoản 3 Điều 66 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP “<i>Toàn bộ thời gian NLĐ làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc khu vực nhà nước và doanh nghiệp nhà nước được tính là thời gian làm việc để tính ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo quy định tại Điều 114 của BLLĐ nếu NLĐ tiếp tục làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc khu vực nhà nước và doanh nghiệp nhà nước.</i>”;</p> <p>thì MN hiểu chỉ áp dụng cho các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước nói chung thôi (tức là sẽ tính công đồng hết toàn bộ thời gian mà NLĐ làm việc cho các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước để tính thâm niên); mà không nói đến áp dụng cho các doanh nghiệp không thuộc nhà nước. Nên có lẽ vì vậy mà ở các Cty MN làm không thuộc doanh nghiệp nhà nước nên không áp dụng giống vậy chăng?</p>		
	Vũ Thùy Linh		26/03/2025	<p>Em xin phép hỏi lại vấn đề "Loại HDLĐ ký với người lao động cũ"</p> <p>Như tư vấn của các anh chị trong luồng email này từ năm 2021, khi ký HDLĐ với người lao động cũ (đã nghỉ việc, có thời gian ngắt quãng BHXH) thì mình có thể ký với họ như một lao động mới hoàn toàn (ký lại chu trình mới: 2 HDLĐ xác định thời hạn, rồi đến HDLĐ không xác định thời hạn).</p> <p>Tuy nhiên, gần đây em có tham gia 1 buổi huấn luyện về kiến thức lao động (nhân dịp Bộ luật bảo hiểm sắp có hiệu lực), em có thấy Thanh tra lao động tư vấn theo điều 20, Bộ luật lao động 2019 thì với người lao động cũ, phải ký tiếp chu trình HDLĐ. Ví dụ người này trong quá khứ đã ký HDLĐ xác định thời hạn lần 1. Thì khi quay lại sẽ phải ký HDLĐ xác định lần 2. Điểm này hiệu lực từ 1/1/2021, và là điểm thay đổi so với Bộ luật lao động 2012.</p> <p>Công văn anh Trí có đính kèm trong mail này là từ tháng 10/2019, và từ đó tới nay em không tìm được công văn nào mới trả lời về vấn đề này. Nên khi nghe tư vấn trong buổi huấn luyện trên khá hoang mang.</p>	<p>Trước tiên, câu hỏi với chủ đề “<i>Tuyển dụng lại nhân viên cũ thì ký Hợp đồng lao động loại gì?</i>” đã được hỏi từ ngày 30/11/2021 với tư vấn của LS Phước, LS Trí và Minh Nguyệt cũng có bổ sung ý kiến vào thời điểm đó.</p> <p>Và đến hôm nay ngày 26/3/2025 đã hơn ba năm, câu hỏi này lại được bạn Thùy Linh nhắc lại làm MN thật sự rất bất ngờ và thấy mình có “duyên” với chủ đề này khi tuần này lại là tuần trực của MN, nên MN có các ý kiến chia sẻ như sau:</p> <p>(MN viết tắt BLLĐ, HDLĐ, NSDLĐ, NLĐ...)</p> <p>A/ TÓM TẮT NỘI DUNG CÔNG VĂN 4554/LĐTBXH-PC NGÀY 25/10/2019</p> <p>Tại thời điểm tư vấn năm 2021 thì LS Trí có đính kèm Công văn 4554/LĐTBXH-PC ngày 25/10/2019 mà Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trả lời kiến nghị của Công ty Cổ phần Đầu tư & Xây dựng Hoàng Kim (MN xin đính kèm lại CV để ACE tiện tham khảo) với 2 ý chính như sau:</p> <p>+ Ý thứ nhất - Về việc giao kết hợp đồng lao động</p> <p>Lúc đó thì các AC Luật sư, đa phần ACE VNHR và MN đều đồng thuận với quan điểm của Bộ LĐ-TBXH là sau khi chấm dứt HDLĐ mà NLĐ cũ có quay lại làm việc thì NSDLĐ sẽ tiến hành giao kết HDLĐ mới theo một trong các loại HDLĐ quy định tại Khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động tùy theo nhu cầu và thỏa thuận của hai bên.</p> <p><i>[TRÍCH DẪN CÔNG VĂN] 'Theo thông tin cung cấp gửi kèm theo Công văn số 8923/VPCP-DMDN: Ông A đã làm việc tại Công ty theo 2 hợp đồng lao động, với tổng thời gian làm việc tại công ty là trên 5 năm (gồm 1 hợp đồng lao động xác định thời hạn 36 tháng và 1 hợp đồng lao động không xác định thời hạn,</i></p>		Minh Nguyệt

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>thời gian ông A làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hơn 2 năm), sau đó 2 bên chấm dứt hợp đồng lao động theo thỏa thuận, đúng quy định.</p> <p>Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động một thời gian, nếu ông A lại được tuyển dụng vào công ty thì ông A và công ty tiến hành giao kết hợp đồng lao động theo một trong các loại hợp đồng lao động quy định tại Khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động tùy theo nhu cầu và thỏa thuận của hai bên."</p> <p><u>MN ghi chú:</u> Do Công văn được trả lời vào ngày 25/10/2019 nên vẫn tham chiếu quy định tại BLLĐ 2012. Vì vậy Khoản 1 Điều 22 của BLLĐ 2012 trong Công văn sẽ tương ứng với Khoản 1 Điều 20 của BLLĐ 2019 hiện hành.</p> <p>+ Ý thứ hai - Về ngày nghỉ hàng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc Tại thời điểm tư vấn năm 2021 thì đa phần ý kiến trên diễn đàn và cả MN đều chưa đồng thuận với quan điểm của Bộ LĐ-TBXH về "ngày nghỉ hàng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc".</p> <p>[TRÍCH DẤN CÔNG VĂN] "Trường hợp ông A quay trở lại làm việc tại Công ty (mà trước đó đã làm việc cho công ty hơn 5 năm) thì ông A được nghỉ hàng năm theo quy định tại Khoản 1 Điều 111 của Bộ luật Lao động và cứ 5 năm làm việc cho công ty A thì được tăng thêm tương ứng 01 ngày nghỉ hàng năm."</p> <p>Vì cho rằng khi HDLĐ chấm dứt thì mối quan hệ lao động giữa NSDLĐ và NLĐ cũng chấm dứt. Khi đó thì NSDLĐ đã giải quyết và thanh toán các khoản cho NLĐ (như lương, thưởng, các ngày phép tồn tính đến thời điểm chấm dứt HDLĐ) nên thời gian làm việc của HDLĐ cũ trước đây khi chấm dứt HDLĐ sẽ không còn được tính vào thâm niên làm việc để tính ngày nghỉ phép năm cho HDLĐ mới khi NLĐ sau này quay lại làm việc nữa.</p> <p>Lúc đó, MN cũng có ý kiến là việc tính thâm niên ngày phép này có thể chỉ áp dụng đối với khu vực nhà nước và doanh nghiệp nhà nước (mà không nói đến áp dụng cho các doanh nghiệp không thuộc nhà nước) theo Khoản 3 Điều 66 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP:</p> <p>"Điều 66. Cách tính ngày nghỉ hàng năm trong một số trường hợp đặc biệt 3. Toàn bộ thời gian NLĐ làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc khu vực nhà nước và doanh nghiệp nhà nước được tính là thời gian làm việc để tính ngày nghỉ hàng năm tăng thêm theo quy định tại Điều 114 của BLLĐ nếu NLĐ tiếp tục làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc khu vực nhà nước và doanh nghiệp nhà nước."</p> <p>B/ ÁP DỤNG VÀO CÂU HỎI HIỆN NAY CỦA BẠN THÙY LINH Theo thông tin của Bạn Thùy Linh: "Tuy nhiên, gần đây em có tham gia 1 buổi huấn luyện về kiến thức lao động (nhân dịp Bộ luật bảo hiểm sắp có hiệu lực), em có thấy Thanh tra lao động tư vấn theo điều 20, Bộ luật lao động 2019 thì với người lao động cũ, phải ký tiếp chu trình HDLĐ. Ví dụ người này trong quá khứ đã ký HDLĐ xác định thời hạn lần 1. Thì khi quay lại sẽ phải ký HDLĐ xác định lần 2. Điểm này hiệu lực từ 1/1/2021, và là điểm thay đổi so với Bộ luật lao động 2012. Công văn anh Trí có đính kèm trong mail này là từ tháng 10/2019, và từ đó tới nay em không tìm được công văn nào mới trả lời về vấn đề này. Nên khi nghe tư vấn trong buổi huấn luyện trên khá hoang mang."</p>		

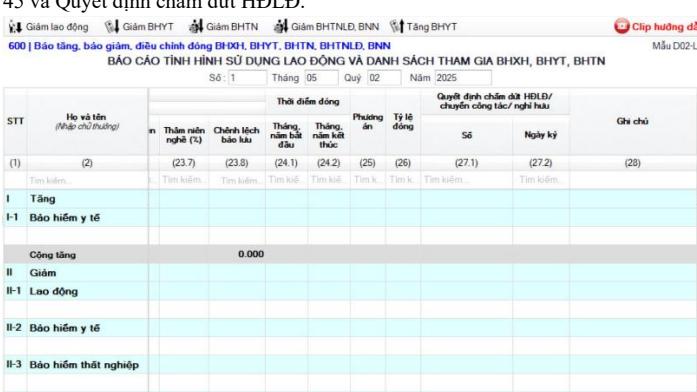
STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời				
					<p>1/ Tương tự như Bạn Thùy Linh thì MN cũng khá hoang mang với tư vấn của Thanh tra lao động ở chỗ “phải ký tiếp chu trình HDLĐ” theo điều 20 của BLLĐ 2019.</p> <p>Vì theo điểm c Khoản 2 Điều 20 của BLLĐ 2019 có nói về “nguyên tắc chuỗi liên tục của HDLĐ”</p> <p><i>“Điều 20. Loại hợp đồng lao động</i> <i>2. Khi HDLĐ quy định tại điểm b khoản 1 Điều này hết hạn mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:</i> <i>[...]</i></p> <p>c) Trường hợp hai bên ký kết HDLĐ mới là HDLĐ xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết HDLĐ không xác định thời hạn,...[...]</p> <p>MN tóm tắt:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px; width: 33%;">HDLĐ xác định thời hạn lần 1 => NLĐ vẫn tiếp tục làm việc</td> <td style="padding: 5px; width: 33%;">HDLĐ xác định thời hạn lần 2 => NLĐ vẫn tiếp tục làm việc</td> <td style="padding: 5px; width: 33%;">HDLĐ lần 3 bắt buộc phải là HDLĐ không xác định thời hạn</td> </tr> </table> <p>Theo chu trình HDLĐ như trên thì NLĐ phải làm việc liên tục cho NSDLĐ và HDLĐ không bị “ngắt quãng” tức không bị gián đoạn về thời gian làm việc.</p> <p>2/ Tuy nhiên theo tư vấn của Thanh tra lao động: “<i>Ví dụ người này trong quá khứ đã ký HDLĐ xác định thời hạn lần 1. Thì khi quay lại sẽ phải ký HDLĐ xác định lần 2.</i>” => thì MN thấy không phù hợp vì đây không phải là “quy trình chuỗi liên tục của HDLĐ” như trên; do ở đây là NLĐ đã nghỉ việc từ HDLĐ đã chấm dứt thì mối quan hệ lao động giữa NSDLĐ và NLĐ cũng chấm dứt.</p> <p>Hiện nay MN cũng không tìm thấy Công văn hoặc Hướng dẫn mới về vấn đề này; nhưng MN vẫn bao lưu ý kiến của mình là nếu sau đó một khoảng thời gian mà NLĐ có quay trở lại làm việc (NSDLĐ tuyển dụng lại) xem như mối quan hệ lao động mới hình thành thì hai bên có thể thoả thuận để giao kết một HDLĐ xác định thời hạn mới lần 1 chứ không phải là HDLĐ xác định thời hạn lần 2 như tư vấn của Thanh tra lao động.</p>	HDLĐ xác định thời hạn lần 1 => NLĐ vẫn tiếp tục làm việc	HDLĐ xác định thời hạn lần 2 => NLĐ vẫn tiếp tục làm việc	HDLĐ lần 3 bắt buộc phải là HDLĐ không xác định thời hạn			
HDLĐ xác định thời hạn lần 1 => NLĐ vẫn tiếp tục làm việc	HDLĐ xác định thời hạn lần 2 => NLĐ vẫn tiếp tục làm việc	HDLĐ lần 3 bắt buộc phải là HDLĐ không xác định thời hạn									
211	<p>* Câu 211. THỦ TỤC THAM GIA BẢO HIỂM THÁT NGHIỆP TỪ 04/4/2025</p>	Bui Thi Lan	14/04/ 2025	<p>Thân chào các anh chị,</p> <p>Bộ Nội vụ vừa ban hành Quyết định 315/QĐ-BNV ngày 8/4/2025, chính thức công bố các thủ tục hành chính được sửa đổi, bổ sung trong lĩnh vực việc làm. Đây là một động thái nhằm cải cách thủ tục hành chính, giảm phiền hà và tạo điều kiện thuận lợi hơn cho cá nhân, tổ chức khi thực hiện các hồ sơ liên quan đến lao động – việc làm.</p> <p>Một số nội dung đáng chú ý:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cập nhật biểu mẫu, rút gọn trình tự thủ tục 2. Tăng cường ứng dụng công nghệ trong xử lý hồ sơ 3. Làm rõ trách nhiệm các cơ quan tiếp nhận và giải quyết thủ tục <p>Đây là tín hiệu tích cực trong bối cảnh nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ, đang gặp khó khăn với các thủ tục</p>							

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				rườm rà. Việc minh bạch và đơn giản hóa thủ tục không chỉ tiết kiệm thời gian, chi phí mà còn góp phần cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh. Tuy nhiên, điều quan trọng là các cơ quan thực thi cần triển khai đồng bộ và có hướng dẫn rõ ràng để người dân và doanh nghiệp không bị lúng túng.			
212	* Câu 212. XIN TƯ VẤN VỀ CAM KẾT LÀM VIỆC VÀ BỒI HOÀN KHI NHẬN THUỐNG GẮN BÓ (RETENTION BONUS)	Thu Trang	09/04/2025	<p>Công ty em đang xây dựng cơ chế thưởng gắn bó (retention bonus) cho 1 nhóm nhân viên với điều kiện hưởng liên quan đến thời gian làm việc tại công ty (tối thiểu 2 năm trở lên) và xếp loại đánh giá công việc của năm liền trước. Khoản thưởng này được nhận hàng tháng nhưng không chi trả trong bảng lương.</p> <p>Để nhận được khoản thưởng này, nhân viên cần phải cam kết thời gian làm việc tại công ty và bồi hoàn nếu chấm dứt HDLĐ trong thời gian cam kết làm việc. Nhân viên sẽ ký bản cam kết với các nội dung về thời gian cam kết làm việc, các trường hợp vi phạm cam kết phải bồi hoàn...và văn bản cam kết này được coi là 1 thỏa thuận dân sự giữa nhân viên và công ty.</p> <p>Tuy nhiên Pháp chế bên em đang tu vấn khả năng Tòa án có thể coi văn bản này liên quan đến quan hệ lao động (không phải quan hệ dân sự) và chiểu theo Luật Lao động thì công ty có thể vi phạm quyền tự do tim kiếm công việc của người lao động dẫn đến bản cam kết bị vô hiệu.</p> <p>Nhờ anh chị trong Ban tư vấn cho em xin ý kiến tư vấn về vấn đề này và nếu trong thực tế đã có án lệ hoặc công văn hướng dẫn từ các cơ quan Lao động về vấn đề này thì gửi giúp em tham khảo ạ.</p>	<p>1. Mặc dù nội dung cam kết không được đề cập trong hợp đồng lao động, nhưng chủ thể ký bản cam kết với tư cách là người lao động của Công ty (“NLĐ”) và nội dung cam kết (thường, thời gian làm việc, đánh giá hiệu quả công việc,...) phát sinh trực tiếp từ quan hệ lao động. Căn cứ Điều 1 và Điều 179 Bộ luật Lao động 2019 (“BLLĐ”), giao dịch này vẫn thuộc đối tượng điều chỉnh của BLLĐ, và trường hợp có phát sinh tranh chấp, pháp luật về lao động sẽ được ưu tiên áp dụng.</p> <p>2. Đối với các loại thưởng, theo quan điểm cá nhân của Thu, Công ty có thể đặt ra điều kiện để NLĐ được nhận thưởng, trong đó có thể là thời gian cam kết làm việc lâu dài như một tiêu chí để phát sinh quyền nhận thưởng gắn bó, và việc Công ty yêu cầu NLĐ bồi hoàn khoản thưởng đã nhận trong trường hợp NLĐ nghỉ việc trước thời hạn đã cam kết là không vi phạm pháp luật lao động, cũng như không xâm phạm đến quyền tự do lựa chọn việc làm của NLĐ.</p> <p>3. Để thỏa thuận này có thể thực hiện được trên thực tế, Công ty có thể chia mức thưởng thành nhiều phần nhỏ và thanh toán thành nhiều lần theo thời gian làm việc của NLĐ để tránh gây thiệt hại cho Công ty, vì NLĐ có thể vi phạm cam kết bồi thường/hoàn trả mặc dù đã thỏa thuận. Công ty cũng cần xây dựng Quy chế thưởng cũng như nội dung cam kết một cách chặt chẽ, đặc biệt là điều kiện nhận thưởng, cách thức chi trả thưởng và cơ chế bồi hoàn để tránh các rủi ro pháp lý về sau, lấy ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở (nếu có), thực hiện đối thoại tại nơi làm việc và công khai Quy chế thưởng theo quy định để NLĐ có thể hiểu rõ và thực hiện theo đó.</p>		Duong Tieng Thu
213	* Câu 213. WORK PERMIT AND TRC	Nhi Van	18/04/2025	<p>E xin phép được hỏi tham vấn về vấn đề WP và TRC.</p> <p>Công ty em có 1 nhân viên người nước ngoài, làm tại HCM, thuộc trụ sở, hiện bạn đã vồ WP và TRC cho HQ o HCM, va hiện còn hiệu lực đến 6/2026, ban da lam viec voi cty được năm.</p> <p>Nay công ty muốn điều chuyển bạn ra làm ở Chi nhánh Hanoi, e muốn hỏi ý kiến ban tu vấn các câu hỏi sau:</p> <p>1. Công ty có cần làm thêm WP và TRC mới cho bạn under chi nhánh Hanoi không ạ? Và thủ tục</p>	<p>Tôi hiểu rằng trường hợp này người lao động nước ngoài không còn làm việc tại trụ sở chính tại TP.HCM nữa mà NLĐ này sẽ chỉ làm việc tại Chi nhánh tại Hà Nội.</p> <p>Theo đó, trường hợp này, bên Chi nhánh xin Giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài tại Sở Nội vụ Hà Nội và TRC tại Cơ quan quản lý xuất nhập cảnh tại Hà Nội luôn nhé!</p> <p>Cơ sở pháp lý: Điều 6 khoản 6 Điều 30 Văn bản hợp nhất số 5512/VBHN-BLĐTBXH ngày 22/12/2023; Điều 37 Văn bản hợp nhất số 30/VBHN-VPQH ngày 02/8/2023.</p> <p>Trường hợp cần trao đổi thêm, Chị có thể gọi điện thoại trực tiếp cho tôi nhé! (M. (+84) 908 895 748)</p>		Tran Ngoc Thich

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>y chang như làm WP cho nhân viên mới, với đầy đủ bước từ đăng tuyển, xin chấp thuận vị trí, xin WP và TRC?</p> <p>2. Nếu trả lời cho câu 1 là cần làm WP và TRC mới, vậy sau khi làm xong, thì WP và TRC của o HCM van giu nguyen hay can hủy?</p>			
			23/04/2025	<p>Như vậy mình hiểu là nhân viên này phải xin mới lại hoàn toàn WP và TRC.</p> <p>Cho mình hỏi thêm về thủ tục, thì việc đang có WP với công ty có làm thủ tục xin WP dưới bảo lãnh của chi nhánh HN có ruta gọn hơn không a, hay vẫn phải qua toàn bộ các bước, từ đăng tuyển, đến chấp thuận vị trí và xin WP rồi mới đến TRC a.</p> <p>Trong trường hợp nhân viên làm ở cả hai location, thì phải duy trì cả 2 WP ở hai nơi?</p>	<p>Theo quan điểm của tôi, nếu người lao động vẫn làm việc cho công ty và làm việc cho cả chi nhánh tại Hà Nội thì Chị nên cân nhắc áp dụng qui định tại điểm a khoản 1 Điều 30 VBHN số 5512/VBHN-BLĐTBXH (<i>cụ thể: người lao động nước ngoài làm việc cho một người sử dụng lao động tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương</i>) để nộp hồ sơ cấp GPLĐ cho NLĐ nước ngoài tại Bộ Nội Vụ. Thủ tục như cấp mới thông thường.</p> <p>Trường hợp, NLĐ không làm việc cho công ty tại TP.HCM và chỉ làm việc cho Chi nhánh thì theo tôi công ty tại TP.HCM sẽ thực hiện thủ tục chấm dứt HDLĐ, trả lại giấy phép lao động. Chi nhánh sẽ bảo lãnh để xin GPLĐ cho NLĐ tại Sở Nội vụ Hà Nội. Sau khi xin được GPLĐ thì Chi nhánh sẽ ký HDLĐ với NLĐ theo ủy quyền của công ty. Thủ tục như cấp mới thông thường; tuy nhiên, nếu Chị trao đổi với Sở Nội Vụ Hà Nội mà họ tạo điều kiện cho Chị để áp dụng thủ tục đơn giản hơn thì tốt.</p> <p>Hy vọng những chia sẻ nêu trên là rõ ràng và hữu ích cho Chị. Cần trao đổi thêm, Chị có thể gọi điện hoặc gửi email trực tiếp cho tôi nhé!</p>		Tran Ngoc Thich
214	* Câu 214. BHYT NHÂN VIÊN NGHỈ VIỆC & THANG BẢNG LUƠNG	Thy Nguyen	21/04/2025	<p>Em có 2 câu hỏi nhờ anh, chị tư vấn giúp em:</p> <p>1. Nhân viên nghỉ việc trong tháng 4 và không đủ điều kiện đóng BHXH (số ngày không lương là trên 14 ngày) có đi làm 2 ngày trong tháng nghỉ việc. Vậy nhân viên này phải đóng BHYT là 4.5% bao gồm khoản đóng của NSDLĐ là 3% và NLĐ là 1.5%, hay chỉ đóng 1.5%?</p> <p>2. Công ty xây dựng thang bảng lương hiện đang có 10 Ngạch tương đương các vị trí từ Giám đốc đến Công nhân. Trước đây, công ty xây dựng mỗi Ngạch có 10 Bậc. Tuy nhiên, sếp có yêu cầu bỏ các bậc này và chỉ để lương Min & Max cho mỗi ngạch. Anh, chị cho em hỏi nếu chỉ để số Ngạch và lương Min & Max như vậy thì có vấn đề gì không? Anh chị có cách làm nào hay, đơn giản, dễ thực hiện chia sẻ cho em tham khảo nha.</p>	<p>1. Theo cách Bạn trình bày thì Công ty chưa bao giờ cho NLĐ trong tháng 4/25. Do vậy, Công ty nên tranh thủ bao giờ, song kiểu gì cũng phải đóng BHYT của tháng 4/25 vì bao giờ trong tháng 4 thì chỉ cắt Thẻ BHYT từ tháng 5/25 (<i>Điều 50.2.1.a, Quyết định 595/QĐ-BHXH 14/4/2017</i>);</p> <p>2. Hiện nay KHÔNG CÓ QUY ĐỊNH VỀ CÁCH THỨC XÂY DỰNG HỆ THỐNG THANG LUƠNG, BẢNG LUƠNG như ghi nhận tại Điều 93, BLLĐ. Do vậy, Công ty bạn hoàn toàn tự quyết về nội dung này. Song cần phải tiến hành ĐỐI THOẠI THEO VU VIỆC như quy định tại Điều 41, ND 145/2020 (<i>thật sự cách thức tiến hành khá phức tạp nếu Công ty chưa có CĐCS hoặc có mà có NLĐ không là Thành viên, khi này cần phải thành lập Nhóm Đại Diện Đối Thoại của NLĐ</i>). Sau khi thông qua thì cần công khai cho NLĐ biết;</p> <p>3. Lưu ý thêm, các Công ty thường chỉ xây dựng HỆ THỐNG THANG LUƠNG, BẢNG LUƠNG mà quên quy định về các khoản Phụ cấp, Trợ cấp, chế độ nâng bậc lương theo Điều 103, BLLĐ. Do vậy, cần có trong HDLĐ hoặc TƯLĐTT hoặc Quy định riêng của Công ty về việc này và cần coi thêm Khoản 5, Điều 3, TT 10/2020/TT-BLĐTBXH để làm cho đúng về cách xếp lương.</p>		Tran Van Tri
215	* Câu 215. GIA HẠN THỜI	Doãn Nguyễn Trường An	05/03/2025	Sau khi kết thúc thời gian thực tập 3 tháng của thực tập sinh thì công ty có được gia hạn tiếp không a?	<p>1. Trước tiên cần coi THỰC TẬP như Bạn trình bày là gì?</p> <p>2. Nếu:</p> <p>(i) Thực tập để tốt nghiệp theo Luật Giáo Dục thì hoàn toàn do hai bên thỏa</p>		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	GIAN THỰC TẬP				<p>thuận. Lưu ý, tình huống này cần có Giấy Giới Thiệu của Nhà Trường nơi Người Học đang học;</p> <p>(ii) Còn nếu CHỈ VỚI TÊN GỌI LÀ THỰC TẬP thì nó vẫn bị coi là HDLĐ theo <u>Điều 13.1, BLLĐ</u>. Khi này, bản chất đã là quan hệ lao động nên ký tiếp sẽ coi là ký HDLĐ XĐTH lần 2 vậy.</p>		
216	* Câu 216. TƯ VẤN TRƯỜNG HỢP NGƯỜI LAO ĐỘNG MUỢN HỒ SƠ ĐI LÀM	Nguyễn Kim Chi	05/03/2025	<p>Bên em có trường hợp người lao động mượn hồ sơ của người khác để đi làm, cụ thể như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Người lao động tên Nguyễn Thị A, sinh năm 1962, tại thời điểm tuyển dụng vào Công ty em (năm 2000) vì lý do nào đó mà Chị này đã mượn hồ sơ (toàn bộ hồ sơ) của em gái tên Nguyễn Thị B sinh năm 1969 để nộp vào Công ty. - Năm 2019, Chị Nguyễn Thị A thông báo với Công ty về việc mình có mượn hồ sơ của em gái để nộp vào Công ty và mong muốn được Công ty hỗ trợ để được sử dụng thông tin đúng của bản thân. Tại thời điểm này dữ liệu bảo hiểm đã được tích hợp trên toàn quốc nên khi rà soát quá trình thi mới phát hiện ra Chị Nguyễn Thị B của hai quá trình đóng và đã nghỉ hưu trước đó rồi. Do đó, Chị Nguyễn Thị A sẽ không thể giải quyết được chế độ hưu trí vào năm 2026. Vì sự việc phức tạp nên bên em cần thời gian để tìm hiểu rõ quy định pháp luật để có hướng xử lý, sau đó do những lý do liên quan đến kinh tế ảnh hưởng đến tình hình sản xuất (Covid) nên trường hợp này đã bị bỏ dở một thời gian. - Hiện tại, sau khi tìm hiểu những trường hợp tương tự việc mượn hồ sơ đi làm như: <ul style="list-style-type: none"> + Công văn số 1767/LĐTBXH-BHXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn giải quyết các trường hợp người lao động mượn hồ sơ của người khác để giao kết hợp đồng lao động vào ngày 31/5/2022 + BHXH đã ban hành quy trình 628 Theo đó: đầu tiên, người lao động phải ra tòa án để đề nghị tòa tuyên hợp đồng lao động (ký kết bằng hồ sơ của người khác) là vô hiệu sau đó trở về công ty ký lại hợp đồng chính chủ. Từ đây, cơ quan BHXH mới có căn cứ để cấp sổ BHXH mới chính chủ cho người lao động. 	<p>1. Công văn Bạn viện dẫn là CHÍNH XÁC rồi, đó là hướng dẫn chính thức của BHXH;</p> <p>2. Không cần Tòa tuyên Vô hiệu mà khi phát hiện thì hai Bên chấm dứt HDLĐ để ký lại HDLĐ mới nếu NLĐ đó vẫn đang làm việc và Công ty không muốn chấm dứt luôn với họ;</p> <p>3. Còn nếu NLĐ mượn HS đó đã nghỉ (<i>Chấm dứt HDLĐ</i>) thì:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Khởi kiện ra Tòa để tuyên bố HDLĐ đã giao kết đó vô hiệu; (ii) Khi này: <ul style="list-style-type: none"> (a) Các khoản trích đóng BHXH của NLĐ mượn HS sẽ được hoàn lại cho người này, nếu NLĐ mượn HS này khởi kiện và có yêu cầu; (b) Nếu Công ty khởi kiện hoặc NLĐ mượn HS khởi kiện mà Công ty có Đơn Yêu Cầu Độc Lập thì BHXH hoàn cho Công ty số tiền BH đã đóng cho NLĐ này. 4. Nguyên tắc khi HDLĐ đã tuyên vô hiệu thì CÁC BÊN PHẢI HOÀN LẠI CHO NHAU NHỮNG GÌ ĐÃ NHẬN. Song thực tế khá phức tạp vì các khoản Công ty đã thanh toán cho NLĐ cũng đã được đưa vào chi phí và khi ra Tòa không đề cập đến yêu cầu này thì Tòa cũng không xem xét; 5. Vấn đề chính yếu trong tình huống này là: <ul style="list-style-type: none"> (i) Người cho Mượn Hồ sơ sẽ có hai (02) Sổ BHXH. Do vậy họ cần khởi kiện để đóng lại Sổ mà NLĐ mượn HS đã đăng ký; (ii) Còn Công ty chỉ là bên có liên quan nên thực tế Công ty không cần tham gia Vụ án này cũng không sao (<i>trừ khi Công ty muốn nhận lại phần BH đã đóng tại Mục 3.(ii).(b).</i>). 6. Luật LĐ hiện nay cũng cho phép Công ty áp dụng Quyền Đơn Phương khi NLĐ cung cấp thông tin không trung thực (<u>Điều 36.1.g</u>) nên khi phát hiện thì chấm dứt HDLĐ. Nếu vẫn muốn cho NLĐ đó làm tiếp thì ký lại cho chính xác. 	Trần Văn Trí	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Để bảo vệ quyền lợi của người lao động, BHXH hướng dẫn doanh nghiệp nên chấm dứt ngay hợp đồng lao động ký kết sai nhân thân ngay tại thời điểm phát hiện, sau đó ký hợp đồng mới cho người lao động.</p> <p>Nhờ Anh/ Chị có thể tư vấn giúp em trường hợp này doanh nghiệp nên làm như thế nào để có thể giải quyết được chế độ cho người lao động cũng như hạn chế những rủi ro pháp lý cho Công ty. Ngoài ra, em còn có một thắc mắc là nếu trường hợp tòa tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu thì những chế độ, chính sách đã thực hiện với người lao động trước đó (như lương, thưởng, ...) sẽ như thế nào ạ?</p>			
217	* Câu 217. HỖ TRỢ TƯ VẤN - PHỤ LỤC HỢP ĐỒNG (CÔNG TY THAY ĐỔI ĐỊA CHỈ TRÊN ERC)	An Doãn Nguyễn Trường	01/04/2025	<p>Công ty em có thay đổi địa chỉ trụ sở chính trên Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh.</p> <p>Tuy nhiên, về địa chỉ làm việc của nhân viên không thay đổi, trường hợp này thì có bắt buộc làm phụ lục hợp đồng không ạ.</p> <p>Em có thể làm email thông báo kèm theo danh sách có chữ ký xác nhận của nhân viên mà không cần ký phụ lục được không anh/chị.</p>	<p>Theo quy định tại Điều 21 của Bộ luật Lao động và Điều 3.1.b của Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con thì “địa chỉ” của người sử dụng lao động (NSDLĐ) là một trong những nội dung phải có của hợp đồng lao động. Như vậy nếu tuân thủ đúng theo quy định thì khi có sự thay đổi nội dung điều, khoản của hợp đồng lao động phải cập nhật thay đổi này có thể bằng phụ lục hợp đồng.</p> <p>Tuy nhiên, việc xử phạt vi phạm hành chính khi có sự thay đổi về địa chỉ trụ sở chính như bạn đề cập lại không rơi vào các quy định tại Điều 26.1.b, 27.1, 42.1.d của Nghị định 12/2022/NĐ-CP về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, NLĐ Việt Nam ở nước ngoài theo hợp đồng. Vì vậy, để thuận tiện thì bạn có thể áp dụng cách làm đã đề xuất, nhưng để tuân thủ thì phải cập nhật việc thay đổi địa chỉ của NSDLĐ.</p>		Lien Le
218	* Câu 218. QUYẾT ĐỊNH THÔI VIỆC	Quyên Nguyễn	28/04/2025	<p>1. Anh/Chị cho em hỏi hiện nay mình có văn bản nào quy định về việc ra Quyết định thôi việc không ạ?</p> <p>2. Mục đích cho nhân viên nhận trợ cấp thất nghiệp nên Công ty em thường ra Quyết định thôi việc với lý do là "Nghỉ việc theo đơn" cho tất cả các trường hợp nghỉ việc như Sa thải, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động..., việc ghi lý do như vậy trong Quyết định thôi việc có tiềm ẩn rủi ro pháp lý nào không ạ?</p> <p>3. Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, Quyết định sa thải, Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động... có được xem là Quyết định thôi việc không ạ?</p>	<p>1. Liên quan đến văn bản quy định về việc ra Quyết định thôi việc</p> <p>Hiện nay, xét về câu chữ đặt tên loại văn bản, Bộ luật lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành không có quy định cụ thể về khái niệm “Quyết định thôi việc” cũng như biểu mẫu và các nội dung bắt buộc phải có trong Quyết định thôi việc. Thay vào đó, Điều 45 Bộ luật lao động hiện chỉ quy định “Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động” cho các trường hợp chấm dứt quan hệ lao động như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hết hạn hợp đồng lao động; • Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động; • Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động; • Một trong hai bên đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; • Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật lao động; 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<ul style="list-style-type: none"> Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật lao động. Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc. <p>Như vậy, theo quy định tại Điều 45 Bộ luật lao động nêu trên, Công ty phải ban hành “Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động” bằng văn bản tới người lao động tương ứng với lý do chấm dứt quan hệ lao động theo một trong các trường hợp được liệt kê ở trên. Điều 45 BLLĐ không quy định rõ “thông báo chấm dứt hợp đồng lao động” có thể được đặt tên khác/hoặc được hiểu là có tính chất tương tự với “quyết định thôi việc/quyết định chấm dứt HDLĐ” hay không, và việc gửi Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động có được coi là thực hiện việc thông báo chấm dứt theo điều này hay không.</p> <p>Bên cạnh việc ban hành “thông báo chấm dứt hợp đồng lao động”, Công ty còn có nghĩa vụ lập hồ sơ và thực hiện báo cáo giám BHXH, BHYT. Khi thực hiện thủ tục báo cáo tăng/giảm điều chỉnh đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN tại phần mềm BHXH, Công ty phải điền thông tin về “quyết định chấm dứt HDLĐ” như mô tả tại hình chụp bên dưới. Theo đó, trên thực tế các doanh nghiệp thường chủ động ban hành thêm Quyết định chấm dứt HDLĐ căn cứ theo các thông báo/văn bản thỏa thuận hoặc quyết định sa thải, tuỳ từng trường hợp áp dụng nhằm lưu giữ nội bộ, sử dụng cho mục đích báo giám BHXH, BHYT nêu trên và làm việc với cơ quan thuế nếu cần thiết. Theo đó, Công ty nên xem xét ban hành và thực hiện cả thông báo chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 45 và Quyết định chấm dứt HDLĐ.</p>  <p>2. Liên quan đến các rủi ro pháp lý khi Công ty ra Quyết định thôi việc với lý do “nghỉ việc theo đơn” cho tất cả các trường hợp sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động</p> <p>Trong tình huống này có hai khả năng sau:</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<ul style="list-style-type: none"> ● Các Bên sau khi trao đổi đạt được thoả thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động tự nguyện nộp đơn và Công ty căn cứ theo đó đồng ý cho người lao động thôi việc. Trường hợp này thuộc tình huống các bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động, khi đó theo mình sẽ không có rủi ro pháp lý cho Công ty. ● Trường hợp, vì lý không muốn tiến hành thủ tục sa thải và/hoặc công ty mong muốn chấm dứt hợp đồng lao động, và buộc người lao động phải nộp đơn nghỉ việc. Trong trường hợp này, sẽ có rủi ro tranh chấp nếu sau đó người lao động khiếu nại, khiếu kiện về việc chấm dứt hợp đồng của Công ty, đồng thời có căn cứ chứng minh về việc ép buộc nộp đơn nghỉ việc của Công ty. Trong bối cảnh này, có thể Công ty đã có căn cứ để tiến hành sa thải/chấm dứt đúng luật nhưng vì không thực hiện đúng thủ tục mà dẫn tới rủi ro bị tranh chấp và/hoặc bị xem xét là chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. <p>Do đó, Công ty xem xét tuỳ từng trường hợp để áp dụng cho phù hợp nhé.</p> <p>3. Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, Quyết định sa thải, Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động ... có được xem là Quyết định thôi việc không?:</p> <p>Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, Quyết định sa thải, Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động là căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động, được quy định theo luật, và theo mình không được xem là Quyết định chấm dứt HDLĐ (quyết định thôi việc theo câu hỏi của bạn). Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là quyết định đơn phương của Công ty dựa trên các căn cứ là Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, Quyết định sa thải, Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động được xác lập theo quy định của pháp luật.</p>		
219	<p>* Câu 219. TƯ VẤN VỀ VIỆC XÂY DỰNG THANG BẢNG LUƠNG</p>	Hong Thai	22/05/2025	<p>Em có vài vấn đề cần tư vấn như bên dưới:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quy trình xây dựng thang bảng lương được thực hiện như thế nào? 2. Mô hình thang bảng lương phổ biến của các công ty IT hiện nay là gì? 3. Phụ cấp chức vụ hiện nay được tính như thế nào? 	<p>Thang bảng lương được xem là một trong những "công cụ" và chiến lược quan trọng trong Thu hút, Giữ chân và Phát triển nhân tài. Thực khá khó để giải thích một cách thấu đáo trong vài dòng tư vấn.</p> <p>Nhiều công ty xem thang bảng lương là một loại "văn bản nội bộ" để "đủ" thủ tục pháp lý; một số công ty xem xét thang bảng lương là một "công cụ chiến lược", do vậy việc tư vấn còn dựa trên quan điểm, ngân sách chi trả, triết lý chi trả, triết lý về Quản trị Nhân tài tại Doanh nghiệp, giai đoạn trưởng thành của Doanh nghiệp cũng như xem xét các yếu tố tác động lên Thang, bảng lương vào từng thời kỳ - nếu công ty bạn rơi vào trường hợp này, thì chắc chắn phần tư vấn bằng cách trả lời vẫn tắt không đáp ứng được nhu cầu của Công ty - trong trường hợp này, bạn có thể gọi cho tôi với contact bên dưới.</p> <p>Về "kỹ thuật" xây dựng Thang bảng lương, mình xin vẫn tắt những ý chính sau:</p> <p><u>Cơ sở pháp lý:</u></p> <p>* Điều 93, BLLĐ 2019.</p> <p>* Nghị định 145/2020/NĐ-CP: Hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động nhưng KHÔNG quy định chi tiết về thang, bảng lương như Nghị định</p>	 Tham%20khao%20ch%20VNHR%20-%201	Tran Thi Chi Linh

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>49/2013/NĐ-CP trước đây. Tuy nhiên, vẫn có các nội dung liên quan về tiền lương, hợp đồng lao động và trả lương trong toàn bộ nghị định.</p> <p>* Nghị định 38/2022/NĐ-CP: Về mức lương tối thiểu vùng – Đây là căn cứ bắt buộc khi xây dựng thang, bảng lương. Mức lương khởi điểm (mức thấp nhất) trong thang lương không được thấp hơn mức tối thiểu vùng tương ứng với địa bàn doanh nghiệp. Lưu ý rằng mức lương tối thiểu vùng sẽ biến động theo từng thời kỳ, theo quy định của Chính phủ.</p> <p>* Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH: Hướng dẫn về phân loại lao động theo điều kiện làm việc để làm cơ sở trả lương, xây dựng thang bảng lương, phụ cấp...</p> <p>* Luật Bảo hiểm xã hội 2014 – Điều 89 (sẽ hết hiệu lực từ 01/06/2025): Liên quan gián tiếp: Mức lương dùng để đóng BHXH phải phù hợp với thang bảng lương. Các khoản lương, phụ cấp và khoản bô sung cố định phải được thể hiện rõ trong thang, bảng lương và dùng làm căn cứ đóng BHXH.</p> <p>Hiện không có văn bản pháp lý cụ thể hướng dẫn về Xây dựng thang bảng lương (Trước đây, Nghị định 49/2013/NĐ-CP có quy định chi tiết về việc xây dựng thang, bảng lương, nhưng đã hết hiệu lực kể từ ngày 01/02/2021 khi Nghị định 145/2020/NĐ-CP có hiệu lực)</p> <p>-----</p> <p>Câu 1: Quy trình xây dựng thang bảng lương được thực hiện như thế nào?</p> <p>Phần dưới đây là một số chia sẻ mang tính "good practices" để bạn tham khảo về "Xây dựng Thang bảng lương":</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Các thành phần chính của Thang bảng lương: <ul style="list-style-type: none"> - Tên chức danh/ngạch (Grade/Job grade/Job group): Phân loại rõ các nhóm vị trí theo khối chức năng hoặc theo Nhóm công việc; thường sẽ cần tham khảo Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Doanh nghiệp để xác định cần bao nhiêu ngạch (job grades). - Độ rộng của mỗi ngạch (range spreads): thường các doanh nghiệp trong nước không quan tâm nhiều đến "chỉ số" này; theo good practices thì đối với cấp lao động phổ thông/ nhân viên là 30-40%, quản lý cấp trung: 40-50% và quản lý cấp cao (Director hoặc C-level): 50-60% hoặc cao hơn, tùy vào ngân sách của doanh nghiệp. Độ rộng của mỗi ngạch có thể ảnh hưởng đến tổng quỹ lương của Doanh nghiệp. - Số bậc trong mỗi ngạch (Step/level within job grade): thường từ 3-5 bậc, một số công ty nếu size lớn có thể lên đến 7 hoặc 9 "bậc". Các "bậc" này thể hiện cấp độ thành thạo, kinh nghiệm, đóng góp giá trị của một NLĐ trong cùng một chức danh hoặc nhóm chức năng. - Mức lương tương ứng từng bậc: có thể ghi bằng con số cụ thể hoặc theo "hệ số gốc". - Khoảng cách lương giữa các bậc: Đảm bảo đủ hấp dẫn để khuyến khích nâng bậc, khuyến khích sự nỗ lực, cố gắng và ghi nhận khi các NLĐ có nỗ lực để được "tăng lương" (tăng lên bậc cao hơn). Khoảng cách lương giữa các bậc có liên hệ với "độ rộng của mỗi ngạch". - Mức lương thấp nhất của Thang, bảng lương: theo quy định về mức lương tối thiểu vùng. 		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Theo "good practices" tại Việt Nam, tại Công ty có thể có nhiều Thang bảng lương, mỗi bảng dành riêng cho Khối Kinh doanh, Khối Văn phòng, Khối Quản trị hoặc góp lại thành 1 Thang bảng lương chung, trong đó phân biệt theo Job grades. Cách nào cũng đúng nhưng sẽ có một số "lợi" và "hạn chế" riêng. Trong Thang bảng lương nên có thêm định nghĩa về điều kiện, tiêu chuẩn cho từng ngạch (job grade), bậc (steps) để các Phòng/Ban non-HR hiểu sơ bộ. Đính kèm là 1 Thang Bảng lương ví dụ cho một công ty trong nước - Đây là một Thang bảng lương cơ bản theo Thông tư Hướng dẫn cũ đã hết hiệu lực nhưng vẫn thường được các công ty trong nước sử dụng - trong ví dụ này mức lương tối thiểu vùng dùng lương của năm 2018 + 7% (hiện Pháp luật lao động không còn quy định mức tối thiểu của thang bảng lương phải cao hơn lương tối thiểu vùng là 7%) và khoảng cách mỗi ngạch là 6%, khoảng cách mỗi bậc là 6% (chỉ là ví dụ, tùy theo doanh nghiệp thì khoảng cách này sẽ khác nhau - tùy theo triết lý, khả năng chi trả, tổng quỹ lương v.v...). Thang bảng lương này mang tính "thú tục", với các công ty có chiến lược cụ thể, thông thường phải làm job evaluation, benchmark với thị trường và đánh giá giá trị nội bộ của vị trí trong doanh nghiệp v.v...</p> <p>2. Xây dựng, công bố và thực hiện</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nguyên tắc xây dựng: công bằng, minh bạch, hiểu rõ tình hình của doanh nghiệp và các nguyên tắc liên quan chiến lược về Lương, thưởng, phụ cấp, trợ cấp v.v.... - Thang, bảng lương sau khi xây dựng phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có). - Phải công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện. <p>Từ sau Nghị định 145/2020, doanh nghiệp KHÔNG còn phải nộp thang, bảng lương cho cơ quan quản lý nhà nước như quy định cũ tại Nghị định 49/2013/NĐ-CP.</p> <p>----</p> <p>Câu 2: Mô hình thang bảng lương phổ biến của các công ty IT hiện nay là gì?</p> <p>Câu này đòi hỏi bạn phải có network của các Công ty IT để tham khảo các mô hình thang bảng lương của các cty IT này hoặc có thể làm việc với các Cty có dịch vụ khảo sát và tư vấn lương. Thường thông tin sâu phải cần có chi phí. Lưu ý rằng Thang bảng lương là một phần của Chiến lược C&B hoặc Tổng Đài ngô. Do vậy câu hỏi này của bạn không thể trả lời thấu đáo khi câu hỏi chung chung và thiếu mục tiêu (ví dụ Cty của bạn muốn bench mark với (các) cty IT nào, chi phí của Cty bạn cho Lương, thưởng, phúc lợi như thế nào v.v...).</p> <p>----</p> <p>Câu 3: Phụ cấp chức vụ hiện nay được tính như thế nào?</p> <p>Ngoài lương theo Thang bảng lương, NSDLĐ có thể xây dựng thêm Phụ cấp, Trợ cấp, các Phúc lợi khác (y tế, đào tạo, phát triển, well-being v.v...) để thu hút, giữ chân và phát triển nhân tài, đặc biệt nhằm để cạnh tranh các "đối thủ" khác. Nhằm xây dựng các Phụ cấp phù hợp, cần phải biết khả năng chi trả của DN của bạn vì về nguyên tắc có thể có nhiều loại Phụ cấp, Trợ cấp và Phúc lợi nhưng</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>liệu công ty có khả năng chi trả hoặc có phục vụ mục tiêu thu hút, giữ chân, phát triển Nhân tài của Cty?</p> <p>Vì cấu trúc Lương (bao gồm Lương "cơ bản" và lương OT (quy định theo Thang, bảng lương) + Phụ cấp + Trợ cấp + Phúc lợi khác) ảnh hưởng đến thu nhập của NLĐ, chi phí của Doanh nghiệp và các vấn đề pháp lý lao động liên quan đến Lương ghi trong HDLĐ, Phụ cấp, Trợ cấp, trích đóng BHXH v.v...bạn xem thêm các Quy định tại điểm b, Khoản 5, Điều 3 của Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH</p> <p>b) <i>Phụ cấp lương theo thỏa thuận của hai bên như sau:</i></p> <p>b1) Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ;</p> <p>b2) Các khoản phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động.</p> <p>c) Các khoản bổ sung khác theo thỏa thuận của hai bên như sau:</p> <p>c1) Các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương;</p> <p>c2) Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thường xuyên hoặc không thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động.</p> <p>Đối với các chế độ và phúc lợi khác như thường theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động.</p> <p>Vậy, pháp luật lao động không quy định Phụ cấp chức vụ cụ thể mức là bao nhiêu mà thông thường do Doanh nghiệp quy định (dù Thông tư nói "theo thỏa thuận của hai bên" - nhưng ít khi NLĐ có cơ hội thỏa thuận Phụ cấp chức vụ này) có khảo sát các doanh nghiệp mà Công ty benchmark; việc xây dựng Phụ cấp chức vụ - là một thành phần của cấu trúc Lương cũng nên tham khảo ý kiến của Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (nếu có) - dù xét chi tiết câu chữ của các pháp luật lao động thì không quy định cụ thể.</p> <p>----</p> <p>Hy vọng phần trả lời nêu trên giúp bạn thêm thông tin để có kiến thức cơ bản để Xây dựng Thang, bảng lương tại Doanh nghiệp của mình. Để xây dựng một Thang bảng lương hiệu quả và có chiến lược cần nhiều kinh nghiệm, kiến thức về C&B và kiến thức về Doanh nghiệp hơn nữa!</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
220	* Câu 220. TƯ VẤN VỀ QUY ĐỊNH ĐĂNG KÝ THANG LUƠNG, BẢNG LUƠNG	Tra Tran	22/05/2025	<p>Doanh nghiệp mình vừa mới ban hành thang bảng lương, tôi vẫn giúp mình theo quy định thì có bắt buộc phải gửi công văn thông báo đến Phòng Lao động không?</p> <p>Trong trường hợp cần gửi thì gửi đến đơn vị nào? vì theo mình biết phòng lao động - TBXH đã sát nhập với P.Nội vụ, thì cơ quan cần nhận công văn này là cơ quan nào</p>	<p>Cơ sở pháp lý liên quan:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Điều 93 – Bộ luật Lao động 2019 * Nghị định 145/2020/NĐ-CP <p>Theo các hướng dẫn liên quan tại các BLLĐ 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP (thay thế Nghị định 49/2013/NĐ-CP kể từ 01/02/2021), hiện nay, doanh nghiệp KHÔNG phải gửi thang, bảng lương đến Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội.</p> <p>Tuy nhiên, thang bảng lương phải được xây dựng hợp lệ, tham khảo ý kiến công đoàn (nếu có) và niêm yết công khai tại nơi làm việc, sẵn sàng xuất trình khi được thanh tra lao động, kiểm toán thuế, hoặc BHXH kiểm tra.</p>		Tran Thi Chi Linh
221	* Câu 221. NHỜ VNHR HỖ TRỢ THAM VẤN VỀ VIỆC THỰC HIỆN BÁO CÁO TỰ KIỂM TRA VIỆC THỰC HIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG HÀNG NĂM	Phung Nguyen	02/06/2025	<p>Hiện nay, chúng tôi đang rà soát việc tuân thủ các quy định pháp luật lao động tại doanh nghiệp, trong đó có nội dung liên quan đến Báo cáo tự kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động hàng năm.</p> <p>Báo cáo tự kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động hàng năm được quy định tại Nghị định 110/2017/NĐ-CP và Thông tư 17/2018/TT-BLĐTBXH. Cụ thể: khoản 4 Điều 21 Nghị định 110/2017/NĐ-CP quy định hàng năm Thanh tra Bộ và Thanh tra Sở có thể yêu cầu doanh nghiệp tự kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động. Thông tư 17/2018/TT-BLĐTBXH hướng dẫn chi tiết doanh nghiệp thực hiện việc tự kiểm tra pháp luật lao động.</p> <p>Tuy nhiên, Nghị định 110/2017/NĐ-CP đã bị thay thế bởi Nghị định 03/2024/NĐ-CP từ ngày 01/3/2024, Nghị định hiện hành đã không còn quy định nội dung Thanh tra Bộ, Thanh tra Sở yêu cầu doanh nghiệp tự kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động hàng năm. Đồng thời, Thông tư 17/2018/TT-BLĐTBXH cũng đã bị bãi bỏ theo Thông tư 15/2024/TT-BLĐTBXH từ ngày 15/02/2025.</p> <p>Trước tình hình quy định pháp luật thay đổi như trên, chúng tôi rất mong nhận được ý kiến tư vấn của Ban Tư vấn pháp lý VNHR đối với các nội dung sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Theo quy định hiện hành, doanh nghiệp có trách nhiệm phải thực hiện Báo cáo tự kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động hàng năm nữa hay không? Nếu không thực hiện Báo cáo này thì có rủi ro về pháp lý không? 	<p>1. Hiện Chính Phủ đang tổ chức lại hoạt động của Toàn Ngành Thanh Tra nên nhìn chung đang rất rối!</p> <p>2. Về cơ bản, Doanh nghiệp vẫn sẽ bị xử phạt VPHC theo Nghị định 12/2022/NĐ-CP nếu có sai phạm LIÊN QUAN ĐẾN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG. Do vậy, cứ làm đúng các quy định, còn việc thanh kiểm tra là HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ CỦA NHÀ NƯỚC, nếu Công ty không làm gì sai thì cứ hoạt động sản xuất bình thường;</p> <p>3. Liên quan đến hoạt động TỰ KIỂM TRA TUÂN THỦ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Thông tư này đã hết hiệu lực NÊN TÍNH BẮT BUỘC sẽ không còn nữa. Chúng tôi vẫn chưa thấy có quy định chuyển tiếp hay quy định mới liên quan đến hoạt động tự đánh giá này; (ii) Song ở góc độ quản trị rủi ro, Chúng tôi khuyến khích Doanh nghiệp nên tiếp tục tự đánh giá, và nếu cần thì thuê các Chuyên gia rà soát định kỳ. Chỉ khác biệt là mình đánh giá để hoàn thiện mình chứ không cần báo cáo cho ai khác. <p>1.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nghị định 110/2017/NĐ-CP trước đây, tại khoản 4 Điều 21 có quy định về việc Thanh tra Bộ/Sở có thể yêu cầu doanh nghiệp tự kiểm tra và báo cáo; Khoản 4 Điều 21 của ND này được chi tiết bởi Thông tư 17/2018/TT-BLĐTBXH, hướng dẫn chi tiết doanh nghiệp thực hiện việc tự kiểm tra pháp luật lao động và Thông tư 20/2018/TT-BLĐTBXH. <p>Tuy nhiên:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nghị định 110/2017/NĐ-CP đã bị thay thế bởi Nghị định 03/2024/NĐ-CP và Nghị định 03 này được ghi chú hết hiệu lực từ 01/07/2025 tuy nhiên ở Hệ thống văn bản của Chính phủ thì vẫn ở trạng thái "Đã biết" và chưa có thông tin gì thêm. Tuy nhiên, hiện mình chưa tìm ra văn bản nào thay thế; theo đó Nghị định này chủ yếu làm rõ các chức năng chuyên ngành thanh tra, các phối hợp giữa các ngành dọc và ngành ngang, không có mục nào liên quan đến Báo cáo tự kiểm tra việc thực hiện pháp luật hàng năm. - Thông tư 15/2024/TT-BLĐTBXH, có hiệu lực từ 15/02/2025 bãi bỏ Thông tư 17/2018/TT-BLĐTBXH và Thông tư 20/2018/TT-BLĐTBXH (nói trên - liên quan đến Báo cáo tự kiểm tra việc thực hiện pháp luật hàng năm và thanh tra đột xuất vào ban đêm). 		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>2. Nếu doanh nghiệp không còn thực hiện Báo cáo tự kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động thì Thanh tra Bộ, Thanh tra Sở sẽ thanh tra, kiểm tra doanh nghiệp bằng phương thức, cách thức gì?</p> <p>3. Trên thực tế, các doanh nghiệp là hội viên của VNHR có thực hiện Báo cáo tự kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động đến năm 2024 hay không? Có tiếp tục thực hiện Báo cáo này trong năm 2025 không?</p>	<p>Trên logic nếu Thông tư mâu thuẫn với Nghị định hoặc Luật, thì Luật/Nghị định sẽ được ưu tiên áp dụng và Thông tư có thể bị vô hiệu. => Vậy, hiện tại chưa có văn bản pháp luật nào quy định về Báo cáo tự kiểm tra việc thực hiện pháp luật hàng năm còn hiệu lực => Không cần làm Báo cáo nữa.</p> <p>2. Các nội dung được duy trì trong hệ thống pháp luật hiện hành:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trách nhiệm tuân thủ pháp luật lao động của doanh nghiệp vẫn giữ nguyên theo Bộ luật Lao động 2019, nhưng không yêu cầu tự báo cáo định kỳ nếu không có thanh tra hoặc yêu cầu cụ thể. - Nghị định 03/2024/NĐ-CP tập trung vào các hình thức thanh tra trực tiếp hoặc đột xuất, có thể từ khiếu nại/tố cáo hoặc cơ sở dữ liệu rủi ro. - Chưa có Thông tư thay thế hoặc công văn hướng dẫn của Bộ hướng đến việc thay thế nghĩa vụ "tự kiểm tra định kỳ hàng năm". <p>Theo góc nhìn của bản thân Linh, là HRD và cũng tư vấn tuân thủ cho các công ty SMEs, liên quan đến quản trị rủi ro, tuân thủ nội bộ, báo cáo ESG thì Công ty vẫn nên tiếp tục làm các công tác ra soát, báo cáo nội bộ v.v...</p> <p>3. Nhờ bạn networking và nghe quan điểm của các Hội viên khác và cập nhật nhé.</p>		
222	*Câu 222. CHẾ ĐỘ NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƯỢC HƯỞNG KHI NGHỈ VIỆC	Thanh Bùi	03/06/ 2025	<p>Khi người lao động nghỉ Cty sử dụng 2 loại văn bản:</p> <p>+ Thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động + Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động</p> <p>thì về chế độ người lao động dc hưởng có khác gì nhau o?</p>			
223	* Câu 223. BHXH MỚI: LĐ KHÔNG TRỌN THỜI GIAN	Trần Thị Hoa	24/05/ 2025	<p>Luật BHXH mới nhất có mở rộng đối tượng đóng BHXH là lao động không trọn thời gian.</p> <p>Anh chị có thể tư vấn giúp: lđ k trọn thời gian là gì? Ví dụ về loại lđ này?</p> <p>Khi công ty tăng nguồn lực cho các chiến dịch Kinh doanh có thuê nhóm cộng tác viên kinh doanh (bán được hàng thì được hưởng thù lao, không bán được thì ko hưởng gì?) hoặc thuê CTV cung cấp 1 dịch vụ cụ thể nào đó (như gói hàng, khảo sát hiện trường...) có được coi là lao động k trọn thời gian không?</p> <p>Nên làm như thế nào để tối ưu chi phí và vẫn đáp ứng yêu cầu của Luật.</p>	<p>1. Theo Điều 32 Bộ luật Lao động 2019, NLĐ làm việc không trọn thời gian là NLĐ có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần hoặc theo tháng được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động. Ví dụ: Nếu thời gian làm việc bình thường của NLĐ tại doanh nghiệp là 8 giờ/ngày và 5 ngày/tuần thì NLĐ làm việc 4 giờ/ngày, 3 ngày/tuần có thể được xem là làm việc không trọn thời gian.</p> <p>Theo Điều 2.1.(I) Luật Bảo hiểm xã hội 2024, NLĐ làm việc không trọn thời gian thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc khi đồng thời đáp ứng các điều kiện sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> Làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ dù 01 tháng trở lên; và Có tiền lương trong tháng bằng hoặc cao hơn tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc thấp nhất. <p>tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc thấp nhất</p>		Duong Tieng Thu

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Hiện nay, mức tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc thấp nhất được xác định bằng mức tham chiếu theo quy định tại Điều 31.1.(đ) và Điều 7 Luật BHXH 2024. Do Chính phủ chưa ban hành quy định về mức tham chiếu này, cũng như chưa có quyết định bãi bỏ mức lương cơ sở, nên tạm thời mức tham chiếu được tính bằng với mức lương cơ sở theo Điều 141.13 Luật BHXH 2024, tương ứng với 2.340.000 đồng/tháng (Nghị định 73/2024/NĐ-CP). Tại thời điểm mức lương cơ sở bị bãi bỏ thì mức tham chiếu không thấp hơn mức lương cơ sở đó. Trường hợp các quy định này bị thay thế hoặc điều chỉnh trong tương lai, việc áp dụng sẽ tuân theo quy định mới tương ứng.</p> <p>Như vậy, chỉ khi NLĐ làm việc không trọn thời gian đồng thời đáp ứng cả hai điều kiện nêu trên thì mới thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc, ngược lại thì không phải tham gia.</p> <p>2.Trường hợp công ty thuê cộng tác viên kinh doanh để hỗ trợ các hoạt động như bán hàng, khảo sát hiện trường, đóng gói, các anh chị cần lưu ý:</p> <p>Nếu các thỏa thuận với công tác viên này mang bản chất của quan hệ lao động (bao gồm: việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên) thì là đối tượng thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc. Đề tối ưu chi phí mà vẫn đáp ứng yêu cầu pháp luật, anh chị có thể cân nhắc giao kết hợp đồng cộng tác viên với điều khoản thể hiện rõ đây là quan hệ dân sự, không có yếu tố quản lý, điều hành như trong quan hệ lao động để không phải tham gia BHXH bắt buộc.</p>		
	02/06/2025			<p>Cảm ơn chị đã phản hồi rất cụ thể. Chị Thu có thể giúp tư vấn thêm: với cộng tác viên kinh doanh (họ được hưởng thù lao khi bán được hàng còn không thì thôi) thì có thể chuyển qua hợp đồng dịch vụ theo Luật dân sự được không?</p> <p>Nếu được thì điểm lưu ý chính ở đây là gì để tránh là HDLĐ với điểm mới về BHXH LD không trọn thời gian và quy định chứng chỉ hành nghề theo Luật dân sự về người cung cấp dịch vụ là cá nhân?</p> <p>Mức thù lao trên hợp đồng có bị giới hạn không? (VD: như thấp hơn mức lương cơ sở).</p>	<p>Công ty có thể xem xét lựa chọn một trong các phương án sau</p> <p>1. Cộng tác viên kinh doanh sẽ đăng ký thành lập Hộ kinh doanh theo quy định, sau đó Công ty sẽ ký hợp đồng dịch vụ với Hộ kinh doanh này và Công ty sẽ thanh toán phí dịch vụ cho Hộ kinh doanh. Theo quy định tại Luật BHXH năm 2024, kể từ ngày 01/7/2025, Hộ kinh doanh sẽ tham gia BHXH bắt buộc cho chủ hộ kinh doanh cũng như các thành phần khác theo quy định. Do đó, trong trường hợp này, nghĩa vụ tham gia BHXH thuộc về Hộ kinh doanh, và Công ty không phải đóng BHXH cho hộ kinh doanh.</p> <p>Công ty ký hợp đồng dịch vụ với cộng tác viên, tuy nhiên nội dung hợp đồng phải được thiết kế và chuẩn bị cẩn trọng để không mang bản chất của hợp đồng lao động. Cụ thể, hợp đồng không nên có các điều khoản thể hiện sự quản lý, điều hành trực tiếp từ phía Công ty, không quy định tiền lương cố định, thời gian làm việc, kỷ luật, hoặc các điều kiện lao động mang tính ràng buộc như trong quan hệ lao động.</p> <p>2. Công ty có thể ký hợp đồng với một doanh nghiệp được cấp phép cho thuê lại lao động để sử dụng lao động phục vụ công việc kinh doanh. Khi đó, Công ty chỉ thanh toán phí dịch vụ cho bên cho thuê lại lao động, còn nghĩa vụ đóng BHXH sẽ do bên cho thuê lại lao động thực hiện cho người lao động.</p>		Duong Tieng Thu

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					3. Trong cả ba phương án nêu trên, Thủ chưa tìm thấy quy định giới hạn về mức phí dịch vụ trả cho các đối tượng cung cấp dịch vụ nêu trên. Bản chất đây là không phải quan hệ lao động nên sẽ không bị ràng buộc bởi lương cơ sở cũng nhưng lương tối thiểu, tuy nhiên việc chi trả phí dịch vụ cần đảm bảo tính hợp lý theo quy định về thuế và kê toán.		
			04/06/2025	Hoa nhơ chỉ giải đáp thêm: nếu kí HD dịch vụ thì thời hạn hợp đồng 6 tháng đến 1 năm thì có rủi ro về công việc không trọn thời gian không à chí? (nội dung HD sẽ vẫn đảm bảo không có thông tin để trở thành quan hệ lao động như chí đã tư vấn)			
224	* Câu 224. BHXH NGƯỜI NUỚC NGOÀI ĐỦ TUỔI HƯU	Thy Nguyen	02/06/2025	Bên em có 1 lao động nước ngoài sinh ngày 25/03/1964, đến ngày 25/06/2025 sẽ đủ tuổi hưu là 61 tuổi 3 tháng, NLĐ này đã làm việc ở công ty 5 năm và sẽ tiếp tục làm việc tại Công ty nhưng không muốn tham gia tiếp BH để đủ điều kiện nhận lương hưu. Nhờ các anh, chị tư vấn cho em các vấn đề sau: 1. Các loại Bảo hiểm bắt buộc phải đóng tiếp (BH tai nạn,...)? Đối với các loại Bảo hiểm không bắt buộc phải đóng cho Người lao động thì NSDLĐ phải chi trả trực tiếp số tiền tương đương đó cho NLĐ? 2. Hợp đồng hiện tại đang là Hợp đồng xác định thời hạn 2 năm từ ngày 05/04/2025 đến ngày 05/04/2027, vậy cần phát hành Phụ lục Hợp đồng bao gồm các nội dung gì? Lưu ý: NLĐ là chuyên gia nên không áp dụng thỏa thuận rút ngắn thời gian làm việc hàng ngày. 3. NLĐ sẽ rút BHXH 1 lần tại thời điểm chấm dứt HĐLĐ?	<p>1. Theo thông tin Bạn cung cấp thì NLĐNN này đủ tuổi nghỉ hưu (Cao tuổi) từ ngày 25/6/25 nên Tôi thống nhất lấy các quy định đang có hiệu lực tại ngày 25/6/25 để trả lời;</p> <p>2. Về nghĩa vụ tham gia các chế độ BH:</p> <p>(i) BHXH: Nghị định 143/2018: "Điều 2. Đối tượng áp dụng <i>1. Người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc khi có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và có hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam.</i> <i>2. Người lao động quy định tại khoản 1 Điều này không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại Nghị định này khi thuộc một trong các trường hợp sau:</i> <i>a) Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp theo quy định tại khoản 1 Điều 3 của Nghị định số 11/2016/NĐ-CP [TVT1] ngày 03 tháng 02 năm 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;</i> <i>b) Người lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại khoản 1 Điều 187 của Bộ luật Lao động."</i></p> <p>(ii) BHYT: Luật BHYT (<i>Văn bản hợp nhất tháng 02/2025</i>), Điều 12.1.(c): <i>"Người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam khi làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam, trừ trường hợp là người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam hoặc tại thời điểm giao kết hợp đồng lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động hoặc điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác"</i></p> <p>(iii) BHTNLĐBNN:</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>(a) Luật ATVSLĐ (Văn bản hợp nhất tháng 9/2024), Điều 6.7: "Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có quyền và nghĩa vụ về an toàn, vệ sinh lao động như đối với người lao động quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này; riêng việc tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được thực hiện theo quy định của Chính phủ.."</p> <p>(b) Điều 2, Nghị định 143/2018: "Điều 2. Đối tượng áp dụng 1. Người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc khi có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và có hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam. 2. Người lao động quy định tại khoản 1 Điều này không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại Nghị định này khi thuộc một trong các trường hợp sau: a) Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp theo quy định tại khoản 1 Điều 3 của Nghị định số 11/2016/NĐ-CP [VTI] ngày 03 tháng 02 năm 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; b) Người lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại khoản 1 Điều 187 của Bộ luật Lao động."</p> <p>"Điều 8. Chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp"</p> <p>(iv) BHTN:</p> <p>(a) Luật Việc Làm, Điều 3.1: "Người lao động là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và có nhu cầu làm việc."</p> <p>Tù các quy định trên TÓM LẠI nếu NLĐNN cao tuổi thì không phải đóng/tham gia bất cứ loại BH nào trong bốn (04) loại trên;</p> <p>3. Theo Điều 168.3, BLLĐ thì khi này phải trả vào lương cho NLĐ khoản đóng ra phải đóng BH cho họ;</p> <p>4. Lưu ý:</p> <p>(i) Theo BLLĐ thì khi ĐỦ TUỔI NGHỈ HƯỞU, CÔNG TY CÓ QUYỀN CHẤM DỨT HDLĐ;</p> <p>(ii) Nhớ là khi chấm dứt HDLĐ thì WP cũng cung cấp hết hiệu lực nên cần xin lại WP để giao kết HDLĐ mới (KHÔNG CÓ LÀM PHỤ LỤC HDLĐ trong trường hợp đồng);</p> <p>5. Đối với Người Cao Tuổi làm việc cần tuân thủ Điều 64, Luật ATVSLĐ;</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>6. Về rút BHXH một lần:</p> <p>(i) Điều 9.6.(a), NĐ 143/2018 "Đủ tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại khoản 1 Điều này mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội;";</p> <p>7. Luật BHXH 2024 có hiệu lực từ ngày 01/7/2025 nên trên nguyên tắc thì NĐ 143/2018 cũng sẽ hết hiệu lực vào ngày 01/7/2025. Vậy nên Bạn tranh thủ làm cho đúng.</p>		
225	* Câu 225. PHỤ CẤP NHÂN VIÊN	Ha Le thi viet	03/06/ 2025	Nhờ tôi tư vấn VNHR tư vấn cho vấn đề về phụ cấp. Công ty mình có phụ cấp cơm trưa 500.000/tháng với điều kiện phải làm việc đủ 3 năm trở lên. Nếu mục phúc lợi này đã có ghi rõ trong Staff Handbook của công ty rồi thì có cần phải làm phụ lục hợp đồng cho nhân viên về khoản này mỗi khi nhân viên đủ thời gian làm việc hay không? Hay chỉ cần đưa phụ cấp vào bảng lương cho nhân viên khi đủ điều kiện?	<p>Mình là hội viên. Minh chia sẻ ý kiến của mình như sau: thường đã được ghi trên văn bản nội bộ của cty thì cũng đã đủ cơ sở xác lập quyền lợi và chi trả. Tuy nhiên, về góc độ kiểm tra sau này, việc lục bảng tính, quy chế ra để giải thích có thể sẽ mất thời gian, công sức một chút. Vì vậy, trực diện hơn và save time lục hồ sơ thì mình có thể làm quyết định chi trả phụ cấp cho đích danh nhân viên đó. Minh đi theo hướng quyết định/thông báo - mang nghĩa 1 chiều: vì đã đủ điều kiện nên chi trả, không phải là thỏa thuận 2 bên và không cần phải có sự đồng ý hoặc NLD ký tên. Như vậy, khi kiểm tra, chỉ cần lấy hồ sơ cá nhân của nhân viên A là có đủ chứng từ.</p> <p>Trên đây là dựa theo kinh nghiệm về lưu trữ hồ sơ của mình. Mong nhận được chia sẻ thêm từ các anh chị hội viên.</p>		Phuong Nguyen
226	 Câu 226. ĐỊNH DANH ĐIỆN TỬ CHO NGƯỜI NUỐC NGOÀI VÀ DOANH NGHIỆP	Phạm Ngọc Tuyên	12/06/ 2025	Nhờ Anh/chị tư vấn dùm em hướng dẫn về việc đăng ký định danh điện tử cho người nước ngoài và cho doanh nghiệp có đại diện pháp luật là người nước ngoài theo Nghị định 69/2024/NĐ-CP với ạ.	Vui lòng coi file đính kèm nha.		Tran Van Tri
		Nga Vo	17/06/ 2025	Cho em hỏi thêm nếu người đại diện pháp luật là người nước ngoài, làm việc ủy quyền lại cho người khác, không trực tiếp điều hành tại VN thì như thế nào ạ? Có phải làm định danh điện tử hay không?			
		Do Thi Bich	17/06/ 2025	Liên quan đến chủ đề này, cho mình xin tư vấn trước hợp doanh nghiệp có 2 người đại diện pháp luật là người nước ngoài, trong đó có 1 người không cư trú tại Việt Nam. Bên em có bắt buộc phải làm định danh điện tử cho cả 2 người không ah?	<p>1. Mục đích chính của định danh điện tử ("ĐĐĐT") cho ĐDTPL của NNN là để tiến hành đăng ký ĐĐĐT cho tổ chức; Điều 12.1, NĐ 69/2024 quy định: "Điều 12. Trình tự, thủ tục cấp tài khoản định danh điện tử đối với cơ quan, tổ chức <i>1. Người đại diện theo pháp luật, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, hoặc người được người đại diện theo pháp luật, người đứng đầu ủy quyền sử dụng tài khoản định danh điện tử mức độ 02 của mình đăng nhập Ứng dụng định danh quốc gia, cung cấp các thông tin theo hướng dẫn và gửi yêu cầu để nghị cấp tài khoản định danh điện tử cho cơ quan, tổ chức sau khi được sự đồng ý của toàn bộ người đại diện theo pháp luật khác của tổ chức (nếu có).</i> <i>Trường hợp nộp trực tiếp, người đại diện theo pháp luật, người đứng đầu cơ quan, tổ chức hoặc người được ủy quyền thực hiện kê khai Phiếu đề nghị cấp tài</i></p>		Tran Van Tri

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>khoản định danh điện tử dùng cho cơ quan, tổ chức theo mẫu TK02 ban hành kèm theo Nghị định này; nộp hồ sơ tại Cơ quan quản lý định danh và xác thực điện tử hoặc cơ quan quản lý cản cước nơi thuận tiện."</p> <p>2. Vậy nếu đã có một ĐDTPL định danh rồi thì người kia không cần cũng được; Điều 9.3, ND 69/2024 quy định "Tài khoản định danh điện tử mức độ 02 của người nước ngoài, tài khoản định danh điện tử của cơ quan, tổ chức được sử dụng để truy cập, khai thác, sử dụng thông tin danh tính điện tử và thông tin khác được chia sẻ, tích hợp, cập nhật từ cơ sở dữ liệu quốc gia, cơ sở dữ liệu chuyên ngành và toàn bộ tính năng, tiện ích, ứng dụng của hệ thống định danh và xác thực điện tử, hệ thống thông tin đã được kết nối, chia sẻ theo quy định của pháp luật."</p> <p>3. Song tốt nhất định danh cho cả 02 để khi cần sử dụng cho tiện;</p> <p>4. Lưu ý, dù Nghị định đã quy định khá chi tiết như vậy, song thực tế hầu như chưa triển khai được.</p>		
		Phạm Ngọc Tuyền	25/06/2025	Cho em hỏi thêm là Người nước ngoài không cư trú ở Việt Nam (không phải đại diện pháp luật) thì có thuộc đối tượng phải định danh điện tử không?	<p>Mục đích của Định Danh Điện Tử cho NNN là để sau khi xong sẽ tiến hành ĐỊNH DANH CHO TỔ CHỨC MÀ NGƯỜI ĐÓ LÀ ĐDTPL;</p> <p>Vậy nên, nếu không liên quan gì đến ĐỊNH DANH CHO TỔ CHỨC thì NNN không cần làm định danh điện tử nhe.</p>		Tran Van Tri
227	* Câu 227. HỖ TRỢ TỰ VÂN VỀ VIỆC KẾT THÚC HĐLĐ VỚI NLĐ CAO TUỔI	Team VNHR	17/06/2025	<p>Công ty em đang có trường hợp người lao động cao tuổi là cô tea lady hiện đã ngoài độ tuổi lao động (69 tuổi). Cô làm việc với bên công ty em từ năm 2019, tính đến nay là 6 năm. Tổng thời gian tham gia BHXH được hơn 6 năm (thời gian trước đó cô đã từng hưởng BHXH một 1 lần), nếu nghỉ việc cô chưa đủ điều kiện để nhận lương hưu hàng tháng.</p> <p>Hiện tại, sức khỏe cô cũng kém đi, chậm và cũng hay quên, nên công ty có kế hoạch khuyến khích để cô nghỉ việc và về hưu sớm.</p> <p>Liên quan đến trường hợp này, em mong nhận được ý kiến từ anh/chị về:</p> <ol style="list-style-type: none"> Thời điểm phù hợp để thông báo chấm dứt HĐLĐ với cô, nhằm giúp cô có sự chuẩn bị tốt nhất. Em đang có kế hoạch báo trước 6 tháng để cô có sự chuẩn bị và không bị bất ngờ Các khoản hỗ trợ hợp lý mà doanh nghiệp có thể cân nhắc để hỗ trợ cô trong giai đoạn nghỉ việc: bên em cũng có kế hoạch có một khoản hỗ trợ khuyến khích để cô về hưu sớm nhưng chưa biết khoảng bao nhiêu là hợp lý. 			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>3. Các vấn đề khác phát sinh mà DN cần lưu ý khi không tái ký HDLD hoặc khuyến khích NLĐ cao tuổi nghỉ việc về hưu sớm</p> <p>Rất mong nhận được chia sẻ kinh nghiệm và góc nhìn từ anh/chị để công ty có thể xử lý tình huống này một cách nhân văn và đúng quy định.</p>			
228	* Câu 228. TƯ VẤN VỀ BHXH VÀ THUẾ	dung.ntp. hcm	13/06/2025	<p>Sau đây Công ty em có 3 câu hỏi liên quan đến BHXH và Thuế nhờ các anh chị tư vấn thêm giúp:</p> <p>I. Công ty em có thường xuyên cần như sau. Ví dụ: nếu bạn làm việc đủ tháng thì sẽ được 2.2 triệu (đủ 22 ngày công), nhưng nếu phát sinh ngày nghỉ không lương thì sẽ chỉ được thường xuyên cần theo tỷ lệ (ví dụ nghỉ không lương 4 ngày thì còn 18 ngày hưởng lương, sẽ hưởng 1.8 triệu)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Câu hỏi: Như vậy khoảng thường này có thuộc danh mục bắt buộc phải đóng BHXH không? Nếu có thì dựa vào điều nào? <p>II. Thông tư 111/2013/TT-BTC quy định như sau:</p> <p><i>“Điều 2. Các khoản thu nhập chịu thuế</i> <i>2. Thu nhập từ tiền lương, tiền công</i> <i>b) Các khoản phụ cấp, trợ cấp, trừ các khoản phụ cấp, trợ cấp sau:</i> <i>b.9) Trợ cấp một lần đối với cá nhân khi chuyển công tác đến vùng có điều kiện kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn, hỗ trợ một lần đối với cán bộ công chức làm công tác về chủ quyền biển đảo theo quy định của pháp luật. Trợ cấp chuyên vùng một lần đối với người nước ngoài đến cư trú tại Việt Nam, người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Câu hỏi: Đối với người LĐ nước ngoài, nếu Công ty áp dụng chi trả 1 khoản tiền trợ cấp chuyên vùng trực tiếp vào kỳ lương đầu tiên NLĐ nhận tại Công ty, và có quy định khoản này trong HDLĐ rõ ràng thì khoản trợ cấp chuyên vùng này có được miễn Thuế TNCN không? Nếu có thì về thành phần hồ sơ giấy tờ có yêu cầu gì không, hay chỉ cần HDLĐ là đã đủ? 	<p>Nguyên là thành viên BTVPL hỗ trợ chị vấn đề về thuế TNCN về trợ cấp chuyển vùng 1 lần như bên dưới. các vấn đề về BHXH, Nguyên sẽ chuyển cho các anh chị luật sư trong BTVPL để hỗ trợ nhé</p> <p>Liên quan đến trợ cấp chuyển vùng 1 lần (TCCVML), trước tiên cần xác định đúng đối tượng được áp dụng là người nước ngoài đến cư trú tại Việt Nam, tức là chỉ áp dụng cho NLĐ nước ngoài di chuyển từ quốc gia họ đang sinh sống sang quốc gia họ làm việc (không áp dụng cho NLĐ nước ngoài đã đang hiện diện sẵn ở Việt Nam).</p> <p>Nếu xác định đúng đối tượng thì như trích dẫn quy định mà quý hội viên đã trích dẫn, kèm theo công văn đính kèm, thì TCCVML có thể được chi trả dưới hình thức “trợ cấp bằng tiền”, để được miễn thuế TNCN thì cần được đề cập rõ trong hợp đồng lao động về số tiền này, và có chứng từ thực tế chi trả cho NLĐ.</p>	 CV2801_23062016TC T_tro cap chuyen vung	Nguyen Bui

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
				<p>III. Với HDLĐ dưới 1 tháng (ví dụ 29 ngày) thì NLĐ cả nước ngoài và Việt Nam đều không thuộc đối tượng tham gia BHXH, BHYT, BHTN.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Câu hỏi: Như vậy đối với trường hợp này, Công ty có cần trả thêm một khoản tiền tương đương vào lương của nhân viên theo Điều 168 của Bộ luật Lao động 2019 bên dưới không? "Điều 168. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp <p><i>3. Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chỉ trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp."</i></p>				
	Dung Nguyen	18/06/2025		<p>Cảm ơn anh đã phản hồi về câu hỏi liên quan trợ cấp chuyển vùng 1 lần. Như vậy, nếu Công ty chỉ trực tiếp khoản này vào lương tháng đầu tiên của người lao động nước ngoài và có đê cập trong HDLĐ rõ ràng thì đã đủ điều kiện và hồ sơ hợp lý rồi đúng không a?</p> <p>Với các câu hỏi còn lại liên quan BHXH, em cũng rất mong mỏi nhận được phản hồi từ các Anh, Chị khác trong Ban Tư vấn.</p>	<p>1. Thưởng chuyên cần</p> <p>Theo tôi khoản này là khoản phụ cấp lương theo qui định tại điểm b2 khoản 5 Điều 3 của Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 thì có thể sẽ phù hợp hơn (Các khoản phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động).</p> <p>Tuy nhiên, công ty Chị qui định đây là khoản thưởng, nên tôi có ý kiến theo hướng đây là khoản thưởng.</p> <p>Khoán 26 Điều 1 Thông tư số 06/2021/TT-BLĐTBXH ngày 07/7/2021 của Bộ LĐTB&XH có đê cập hai khoản thưởng không tính đóng BHXH, đó là thưởng theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động và tiền thưởng sáng kiến.</p> <p>Thưởng theo Điều 104 của BLLĐ 2019 là thưởng căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.</p> <p>Căn cứ vào các qui định nêu trên, tôi cho rằng khoản thưởng chuyên cần mà Chị trình bày bên dưới không rơi vào khoản thưởng theo Điều 104 BLLĐ 2019 hay tiền thưởng sáng kiến. Tuy nhiên, theo quan điểm của tôi nếu công ty có qui định trong chính sách của công ty hoặc TULĐTT hoặc thỏa thuận trong HDLĐ với NLĐ về khoản thưởng này và khoản thưởng này không xác định được trước cho NLĐ, có nghĩa là NLĐ đáp ứng được điều kiện cụ thể (<i>chẳng hạn như điều kiện về số ngày người lao động làm việc trong tháng, không vi phạm quy định, chính sách...</i>) theo qui định trong chính sách của công ty hoặc TULĐTT hoặc thỏa</p>	 3016_LDTBXH-BHXH_389069.pdf	Tran Ngoc Thich	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>thuận trong HDLĐ tới đâu thì được thưởng tới đó thì khoản thưởng này không tính đóng BHXH.</p> <p>Tôi đính kèm theo đây Công văn hướng dẫn liên quan đến khoản phụ cấp chuyên cần có phải tính đóng BHXH hay không để Chị tham khảo thêm.</p> <p>Lưu ý: Từ ngày 01/07/2025, điểm b khoản 1 Điều 31 Luật BHXH 2024 qui định chung "phụ cấp lương" phải tính đóng BHXH mà không phân biệt thành hai loại phụ cấp lương và chi tính đóng BHXH trên một loại phụ cấp như qui định tại khoản 26 Điều 1 Thông tư số 06/2021/TT-BLĐTBXH ngày 07/7/2021 của Bộ LĐTB&XH. Do đó, cần chờ hướng dẫn thêm từ Chính phủ hoặc Bộ Nội vụ về vấn đề này để thực hiện từ 01/07/2025. Tuy nhiên, theo tôi được biết khi xây dựng Luật BHXH 2024 thi cơ quan lập pháp không có ý định điều chỉnh qui định tiền lương làm căn cứ đóng BHXH so với qui định tại khoản 26 Điều 1 Thông tư số 06/2021/TT-BLĐTBXH ngày 07/7/2021 của Bộ LĐTB&XH.</p> <p>2. NSDLĐ có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho NLĐ tương đương với mức NSDLĐ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ trong trường hợp NSDLĐ giao kết HDLĐ có thời hạn dưới 01 tháng với NLĐ không?</p> <p>Theo qui định tại khoản 3 Điều 168 BLLĐ 2019 mà Chị viện dẫn bên dưới thì NSDLĐ chỉ trả vào lương cho NLĐ khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thuộc trách nhiệm của NSDLĐ khi người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Như vậy, trường hợp này để xác định công ty có trả vào lương cho NLĐ hay không thì cần xác định NLĐ thuộc hay không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.</p> <p>A. BHXH</p> <p>Điều 2 Luật BHXH 2014 qui định đối tượng tham gia BHXH bắt buộc thì không có đối tượng là NLĐ giao kết HDLĐ có thời hạn dưới 01 tháng.</p> <p>Khoản 9 Điều 123 Luật BHXH 2014 qui định người lao động không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc thì không có NLĐ giao kết HDLĐ có thời hạn dưới 01 tháng.</p> <p>Khoản 4 Điều 4 QĐ 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 qui định người lao động không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc thì không có NLĐ giao kết HDLĐ có thời hạn dưới 01 tháng. Tuy nhiên, điểm 1.1 khoản 1 Điều 8 QĐ 595/QĐ-BHXH 14/4/2017 lại qui định "<i>người lao động làm việc theo HDLĐ có thời hạn dưới 01 tháng từ ngày 01/01/2018 trở đi</i>" không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.</p> <p>Khoản 1 Điều 2 Nghị định 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 qui định người lao động nước ngoài thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc thì không có NLĐ nước ngoài giao kết HDLĐ có thời hạn dưới 01 tháng.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>B. BHYT</p> <p>Điều 12 Luật BHYT 2008 như được sửa đổi bổ sung năm 2014 và năm 2024 (Luật sửa đổi, bổ sung năm 2024 có hiệu lực từ 01/07/2025) qui định về đối tượng tham gia BHYT thì không có đối tượng là NLĐ giao kết HĐLĐ có thời hạn dưới 01 tháng.</p> <p>C. BHTN</p> <p>Khoản 1 Điều 43 Luật Việc làm 2013 qui định về đối tượng bắt buộc tham gia BHTN thì không có đối tượng là NLĐ giao kết HĐLĐ có thời hạn dưới 01 tháng.</p> <p>Khoản 2 Điều 43 Luật Việc làm 2013 qui định người lao động đang hưởng lương hưu, giúp việc gia đình thì không phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp.</p> <p>Điểm 1.2 khoản 1 Điều 13 QĐ 595/QĐ-BHXH 14/4/2017 qui định người không thuộc đối tượng tham gia BHTN thì không có NLĐ giao kết HĐLĐ có thời hạn dưới 01 tháng.</p> <p>Điều 2 Luật Việc làm 2013 qui định "Luật này áp dụng đối với người lao động, người sử dụng lao động và cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc làm."</p> <p>Khoản 1 Điều 3 Luật Việc làm 2013 qui định "Người lao động là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và có nhu cầu làm việc."</p> <p>Do các qui định nêu trên chưa thật sự rõ ràng nên hiện nay tôi nhận thấy có hai luồng quan điểm như sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> Quan điểm thứ nhất: Nếu pháp luật BHXH, BHYT và BHTN có qui định rõ ràng trường hợp cụ thể không thuộc đối tượng tham gia BHXH, BHYT và BHTN bắt buộc thì mới trả vào lương cho trường hợp đó. Nếu không có qui định cụ thể thì không trả vào lương. Quan điểm thứ hai: Nếu tại qui định về đối tượng tham gia/dối tượng áp dụng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN mà không có qui định về đối tượng nào thì đối tượng đó sẽ được xem là không thuộc đối tượng tham gia/dối tượng áp dụng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN và NSDLĐ phải trả vào lương. <p>Riêng quan điểm của tôi, NSDLĐ sẽ trả vào lương cho NLĐ phần BHXH, BHYT và BHTN thuộc trách nhiệm của NSDLĐ trong trường hợp NSDLĐ giao kết HĐLĐ với NLĐ (cả NLĐ Việt Nam và NLĐ nước ngoài) có thời hạn dưới 01 tháng. Lý do:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lý do theo quan điểm 2 nêu trên; và 			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<ul style="list-style-type: none"> Nhằm đảm bảo sự công bằng giữa nhóm đối tượng phải tham gia và nhóm đối tượng không tham gia. <p>Tôi hy vọng những chia sẻ nêu trên là rõ ràng và hữu ích cho Chị.</p>		
		Nguyen The Vinh	25/06/ 2025	<p>Mình đang có câu hỏi liên quan đến Ngày nghỉ phép thăm niên (được hưởng lương).</p> <p>Nhân viên đã từng công tác tại công ty theo hợp đồng chính thức với thời gian 11 năm. Nghỉ 2 năm rồi giờ quay lại.</p> <p>Căn cứ theo Luật lao động cứ 5 năm được 1 ngày nghỉ thăm niên. Tuy nhiên, do bạn đã nghỉ rồi quay lại như vậy, có phải reset lại từ đầu hay không để được hưởng ngày nghỉ thăm niên? Hay vẫn được tính 2 ngày thăm niên cho khoảng thời gian 11 năm làm việc trước đây?</p>			
229	<p>*</p> <p>Câu 229. CÔNG TY CON CÓ PHẢI ĐÓNG BHTNLĐ CHO NGƯỜI QUẢN LÝ HƯỞNG THỦ LAO ĐANG LÀM VIỆC TẠI CÔNG TY MẸ HAY KHÔNG?</p>	To Thi Van Thanh	18/06/ 2025	<p>Em xin phép gửi câu hỏi liên quan đến việc áp dụng Luật Bảo hiểm xã hội mới, cụ thể như sau: Theo Luật BHXH năm 2024 (có hiệu lực từ ngày 01/07/2025), đối tượng bắt buộc tham gia BHXH được mở rộng, bao gồm: "<i>Người quản lý doanh nghiệp (Thành viên HDQT, Trưởng ban kiểm soát, thành viên ban kiểm soát...) không hưởng tiền lương</i>".</p> <p>Bên cạnh đó, theo Điều 43 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015: "<i>Trường hợp người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo từng hợp đồng lao động đã giao kết nếu người lao động thuộc đối tượng phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì người lao động được giải quyết chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo nguyên tắc đóng, hưởng do Chính phủ quy định.</i>"</p> <p>Tình huống đề nghị tư vấn:</p> <ul style="list-style-type: none"> Công ty B là công ty con của Công ty A. Ông X hiện đang làm việc và đã tham gia BHXH bắt buộc tại Công ty A. Đồng thời, ông X là Thành viên HDQT không chuyên trách (người quản lý không hưởng lương, có hưởng THỦ LAO) tại Công ty B. 			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				Câu hỏi: Trong trường hợp trên, theo Luật BHXH 2024, Công ty B có phải đóng BH tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho ông X hay không?			
230	* Câu 230. XIN TƯ VẤN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG KHI KẾT THÚC DỰ ÁN	Kim Nguyen	25/06/2025	<p>Đơn vị chúng tôi là nhà tài trợ dự án, đã ký MOU với thành phố để thành lập và vận hành một cơ sở giáo dục (CSGD) trong 8 năm, sau đó sẽ bàn giao lại cho thành phố. Đối tác chủ dự án là một cơ quan thuộc thành phố. Theo đó, Quyết định thành lập CSGD và Quyết định cấp phép hoạt động đều do cơ quan này ban hành. Trong suốt 8 năm vận hành, đơn vị chúng tôi đã gia hạn thời gian hoạt động dự án 3 lần (tương ứng với 3 lần ký MOU).</p> <p>Năm nay, chúng tôi sẽ kết thúc tài trợ dự án và chuẩn bị bàn giao CSGD về cho thành phố quản lý.</p> <p>Tình huống và vấn đề pháp lý</p> <p>Đơn vị chúng tôi đã ký Hợp đồng lao động (HĐLĐ) với người lao động 4 lần như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lần 1: HĐLĐ thử việc 2 tháng (có đóng BHXH). ● Lần 2, 3, 4: HĐLĐ xác định thời hạn tương ứng với 3 giai đoạn gia hạn dự án: <ul style="list-style-type: none"> ○ HĐLĐ xác định thời hạn 2 năm (tương ứng MOU lần 1 và QĐ hoạt động CSGD lần 1). ○ HĐLĐ xác định thời hạn 3 năm (tương ứng MOU lần 2 và QĐ hoạt động CSGD lần 2). ○ HĐLĐ xác định thời hạn 3 năm (tương ứng MOU lần 3 và QĐ hoạt động CSGD lần 3, kéo dài từ năm 2022 đến khi kết thúc và bàn giao dự án). <p>Theo quy định của pháp luật lao động, sau 2 lần ký HĐLĐ xác định thời hạn, người sử dụng lao động phải ký HĐLĐ không xác định thời hạn với người lao động. Tuy nhiên, do đặc thù dự án của đơn vị chúng tôi có thời hạn (đã gia hạn 3 lần và sắp kết thúc để bàn giao), chúng tôi chỉ có thể ký HĐLĐ xác định thời hạn tương ứng với 3 giai đoạn gia hạn dự án nêu trên.</p> <p>Căn cứ và băn khoăn</p> <p>Chúng tôi đã tham khảo Cuốn "Các câu hỏi thường gặp trong PL lao động" của luật sư Nguyễn Hữu Phước (xuất bản 2018, áp dụng</p>	<p>Mình là hội viên. Theo mình đọc hiểu và vận dụng Luật LĐ - điều chỉnh quan hệ lao động, thì không thấy có trường hợp ưu đãi riêng cho Dự án giáo dục và hợp tác với cơ quan nhà nước, trừ khi trên giấy phép đề cập "ưu đãi riêng" cho phía chí.</p> <p>Các điểm còn lại chí đang băn khoăn, mình xin góp ý:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Không được ký HĐLĐ lần thứ 3 theo diện xác định thời hạn nếu đã 02 lần ký XĐTH. - Khi chuyển giao dự án cho Chính phủ quản lý, đồng nghĩa chuyển giao quyền và nghĩa vụ của bên chí cho Sở. Tuy nhiên, thời hạn hoạt động của Dự án theo chí đề cập là sẽ hết hạn cùng thời điểm bàn giao nên có 2 khả năng: <ol style="list-style-type: none"> 1. Sở không ra văn bản tiếp nhận hoặc già hạn thời gian hoạt động Dự Án ngay khi hết hạn --> Phía chí vẫn phải hoàn thành nghĩa vụ đổi với NLĐ theo BLLĐ. Lúc này cần xem lại chí đã đóng bhxh bắt buộc các khoản đầy đủ chưa, đã trả cùng kỳ lương các khoản cho đối tượng không phải tham gia bhxh bắt buộc... làm cơ sở tính toán thời gian và mức hỗ trợ/dền bù tương ứng, thực hiện thủ tục kết thúc dự án. 2. Sở ra văn bản tiếp nhận và già hạn hoạt động Dự Án: Có khả năng khi bắt đầu thực hiện, vấn đề tiếp quản (quyền & nghĩa vụ) đã để ngõ --> Đôi bên thương lượng để phân định khi chuyển giao. Nếu thương lượng không thành công thì phía chí là "Người sử dụng lao động" vẫn phải hoàn tất nghĩa vụ với NLĐ khi kết thúc dự án. Tuy nhiên, đây cũng là điểm mạnh của bên chí vì Dự án đang hoạt động (sinh lời/huề vốn/ tạo công ăn việc làm/tạo dòng tiền/dóng thuế CIT, PIT đầy đủ...) thì không nên kết thúc làm gì, mình có thể dùng luận điểm này để thương lượng với Sở. <p>Trên đây là ý kiến cá nhân của Phương. Mong các anh chị hội viên khác góp ý thêm.</p>		Phuong Nguyen

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Luật Lao động 2012), trong đó có kết luận rằng: Không được ký tiếp HĐLĐ xác định thời hạn lần thứ 3 nếu đã qua 02 lần giao kết HĐLĐ xác định thời hạn, mà bắt buộc phải ký HĐLĐ không xác định thời hạn. Lý do là khi doanh nghiệp chấm dứt hoạt động do hết giấy phép, HĐLĐ sẽ đương nhiên hết hiệu lực. Tuy nhiên, trường hợp của đơn vị chúng tôi có một số điểm khác biệt:</p> <ol style="list-style-type: none"> Quyết định thành lập CSGD do Sở ban hành vẫn tồn tại. Quyết định hoạt động do Sở ban hành sẽ hết hiệu lực cùng thời điểm bàn giao dự án. Tuy nhiên, sau khi bàn giao, Sở hoặc đơn vị trực thuộc Sở sẽ tiếp tục vận hành CSGD này và sẽ ban hành Quyết định khác để duy trì hoạt động. Điều này có nghĩa là CSGD vẫn tiếp tục hoạt động, chỉ khác là đơn vị chúng tôi không còn là đơn vị vận hành nữa. <p>Nếu đơn vị chúng tôi ký HĐLĐ không xác định thời hạn với người lao động trước khi bàn giao CSGD cho đơn vị khác quản lý, vận hành thì có rủi ro pháp lý cho chúng tôi liên quan đến việc đèn bù cho NLĐ khi bàn giao không?. Nhưng nếu tiếp tục ký HĐLĐ xác định thời hạn lần thứ 3 thì có vẻ không phù hợp với quy định chung của pháp luật.</p> <p>Câu hỏi cần tư vấn Trong tình huống đặc thù này, đơn vị chúng tôi nên ký loại Hợp đồng lao động nào với người lao động là hợp lý và phù hợp nhất với quy định của pháp luật lao động, đồng thời giảm thiểu rủi ro cho đơn vị khi dự án kết thúc và bàn giao CSGD?</p>			
231	<p>* Câu 231. XÁC NHẬN TÍNH PHÁP LÝ CỦA HỒ SƠ NHÂN SỰ KHI GỘP ĐỊA GIỚI HÀNH CHÍNH</p>	Lê Hoàng Thành	30/06/ 2025	<p>Dựa theo quy định sáp nhập các tỉnh thành và quận huyện của HCM & HN, các thông tin về địa chỉ thường trú/ tạm trú của người lao động dựa trên các hồ sơ cung cấp cho doanh nghiệp sẽ có sự ảnh hưởng liên đới.</p> <p>Vì vậy nhờ các anh chị tư vấn của VNHR tư vấn giúp em một số thông tin sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> Đối với người lao động đã vào làm tại doanh nghiệp trước thời điểm sáp nhập diễn ra, các thông tin lưu trữ về địa chỉ của nhân viên có cần 			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
				<p>phải thực hiện cập nhật mới trên các hồ sơ nhân sự như Hợp Đồng Lao Động, Hợp Đồng thử việc, PL,... hay không?</p> <p>2. Nếu doanh nghiệp không tiến hành cập nhật các thông tin theo cấu trúc hành chính mới thì có rủi ro gì với các doanh nghiệp hay không?</p> <p>3. Đối với người lao động vào làm sau thời điểm sáp nhập diễn ra, tuy nhiên địa phương của nhân viên vẫn chưa tiến hành việc ghi nhận thông tin cư trú mới, đồng thời giấy tờ cá nhân của nhân viên đang được ghi nhận theo thông tin cũ thì HR sẽ cần ghi nhận như thế nào? Nếu ghi nhận thông tin cũ thì có rủi ro gì với doanh nghiệp hay không?</p>				
232	<p>*</p> <p>Câu 232. FILE TRACKING QUY TRÌNH LÀM WP,TRC CHO NGƯỜI NUỚC NGOÀI</p>	Thảo Hoàng	20/05/2025	<p>Em mới dc giao nhiệm vụ làm WP, TRC cho người nước ngoài . Cho em hỏi mình có file tracking hoặc có cty nào minh có phần mềm tracking quá trình làm hồ sơ để tránh TH bị miss không?</p>	<p>Theo mình biết là chưa có phần mềm tracking để theo dõi quá trình làm WP và TRC cho NNN cho Doanh nghiệp. Mình gửi bạn 1 file hiện mình sử dụng - để tham khảo. Lưu ý file này có thể đã có thay đổi nhỏ do quá trình thay đổi, sáp nhập của các cơ quan hữu quan gần đây; ngoài ra, các mốc thời điểm thực tế mang tính tương đối, tùy thuộc vào hồ sơ cụ thể của NNN tại Doanh nghiệp bạn (độ phù hợp, hồ sơ có đầy đủ theo yêu cầu, các rắc rối về chứng thực/hợp thức hóa lanh sự của các tài liệu, hồ sơ mà NNN cần nộp v.v...) cũng như những phát sinh thực tế của các bên liên quan (ví dụ: thời gian trả giấy khám sức khỏe, thời gian trả Phiếu lý lịch tư pháp (tùy theo NNN này đã cư trú tại VN trước đó hay chưa v...)).</p> <p>Theo kinh nghiệm của mình, có thể sử dụng các công ty cung cấp dịch vụ (WP, TRC) thì hiệu quả hơn về mặt thời gian, tuân thủ và chi trả (các HR không làm thường xuyên có thể bị chậm tiến độ vì yếu tố "quan hệ" và quen việc; có thể phát sinh các khoản chi trả không có hóa đơn tại công an địa phương v.v...); các công ty dịch vụ cũng sẽ hỗ trợ về mặt quản lý thời gian, form mẫu biểu trong từng bước thực hiện WP và TRC. Chưa kể, tùy theo địa phương thì có những đòi hỏi "bổ sung" không quy định trong các cơ sở pháp lý (ví dụ: dù pháp luật hiện không đòi hỏi phải chứng minh vị trí cần tuyển NLĐ VN không thể đáp ứng nhưng thực tế trong Công văn về "Nhu cầu SD NNN" vẫn phải đề cập lý do v.v...) và thay đổi mẫu biểu mà ngay cả HR quen việc cũng không kịp cập nhật.</p> <p>Vài thông tin/checklist cơ bản để bạn tham khảo: (tệp đính kèm)</p>	 Quy trình làm WP, TRC.docx		
233	<p>*</p> <p>Câu 233. VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN ĐÀM BẢO TÀI SẢN CỦA NGƯỜI SỬ</p>	duytanda oa2	22/07/2025	<p>1.Công ty em mong muốn nhân viên gắn bó lâu dài với công ty vì vậy ký HDLĐ xác định thời hạn: 36 tháng quy định nếu người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn thì phải đền bù chi phí đào tạo là 2 tháng lương. Quy định này có phù hợp quy định pháp luật không, nếu không thì có phương án gì để cải thiện? [TNT] Theo qui định tại khoản 3 Điều 40 Bộ luật Lao động 2019 thì người lao động phải có trách nhiệm hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của Bộ luật Lao động 2019 khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Điều 62 của Bộ luật Lao động 2019 qui định về hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề.</p> <p>Theo đó, để yêu cầu người lao động hoàn trả chi phí đào tạo thì cần phải có việc đào tạo trên thực tế cho người lao động và công ty phải giao kết hợp đồng đào tạo với người lao động theo đúng qui định tại Điều 62 Bộ luật Lao động 2019.</p>			Trần Ngọc Thích	

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	DỤNG LAO ĐỘNG			2.Trong quá trình làm việc người lao động cầm giữ sử dụng các trang thiết bị của công ty để làm việc nhưng có những người lao động nghỉ cầm giữ luôn tài sản không trả lại gây thiệt hại cho công ty(Những thiết bị này có giá trị cao gấp mấy lần 1 tháng lương của người lao động). Vậy có được quy định trong HDLĐ đặt cọc 2 tháng tiền lương để đảm bảo cho tài sản của công ty bằng cách khấu trừ vào tiền lương hàng tháng và sau khi không làm việc tại công ty, công ty sẽ hoàn trả tiền cọc đó. [TNT] Theo qui định tại khoản 2 Điều 17 Bộ luật Lao động 2019 thì người sử dụng lao động không được 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. Do đó, việc qui định đặt cọc như nêu trên trong hợp đồng lao động là trái với qui định tại khoản 2 Điều 17 Bộ luật Lao động 2019.			
234	* Câu 234. TƯ VẤN VỀ ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BHXH BẮT BUỘC - ĐỐI VỚI NHÂN VIÊN TRONG GIAI ĐOẠN THỦ VIỆC	Oanh Duong Thi Kim	24/07/2025	<p>Theo luật bảo hiểm 2024 có hiệu lực từ 1/7/2025 này, có quy định chi tiết hơn về đối tượng tham gia BHXH bắt buộc như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vậy theo đó Nhân viên trong thời gian thử việc làm việc theo “thỏa thuận thử việc” thì có được xem là đối tượng tham gia BHXH bắt buộc theo luật mới không? <p>Rất mong các anh chị tư vấn thăm giúp em.</p> <p style="text-align: center;">  LƯU TƯỞNG BẢO HIỂM XÃ HỘI Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam Quốc hội ban hành Luật Bảo hiểm xã hội. Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG Điều 1. Phạm vi điều chỉnh Luật này quy định về quyền, trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân đối với bảo hiểm xã hội và tổ chức chính trị, chính phủ, tổ chức xã hội, trại tạm trú xã hội, đăng ký tham gia và quản lý lao động bảo hiểm xã hội; các chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện, quỹ bảo hiểm xã hội; bảo hiểm trí tuệ; khung nát, tổ cáo và xử lý vi phạm về bảo hiểm xã hội; quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội. Điều 2. Đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện 1. Người lao động là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm: a) Người làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 01 tháng trở lên; cá nhân hợp đồng lao động; người sử dụng lao động 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, giám sát của một bên; b) Cán bộ, công chức, viên chức; c) Công nhân và viên chức quốc phòng, công nhân công an, người làm công tác khác trong tổ chức cơ yếu;</p>	<p>Tôi là Thành viên Ban tư vấn pháp lý của VNHR. Liên quan đến câu hỏi của Chị bên dưới, tôi chia sẻ quan điểm cá nhân như sau:</p> <p>Theo qui định tại khoản 5 Điều 3 Nghị định 158/2025/NĐ-CP qui định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Luật Bảo hiểm xã hội về Bảo hiểm xã hội bắt buộc thì người lao động làm việc theo hợp đồng thử việc theo quy định của pháp luật lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.</p>		Trần Ngọc Thích
235	* Câu 235. CÔNG VIỆC NĂNG NHỌC ĐỘC HẠI NGUY HIỂM	Peace Ngo	29/07/2025	<p>Cho hỏi có ACE nào ở công ty mình có nhóm đối tượng thuộc "công việc nặng nhọc độc hại nguy hiểm (NNDH-NH)" không a? Nếu có, nhờ ACE chia sẻ vài kinh nghiệm thực tế như sau:</p> <p>1) Điều kiện phân loại công việc NNDH-NH: DN mình đã thực hiện đầy đủ qui trình lập hồ sơ thẩm định điều kiện lao động & có sự đánh giá của bên thứ ba có chuyên môn là Phân viện an toàn VSLĐ để ra báo cáo đánh giá các vị trí nào thuộc danh mục NNDH-NH theo đúng Thông tư 06/2020/TT-BLĐTBXH (gần 15 vị trí công việc).</p> <p>Tuy nhiên, sau khi DN đem danh sách được Phân viện ATVS-LĐ kiểm định trên đăng ký với cơ quan BHXH địa phương thì cơ quan BHXH chỉ chấp nhận duy nhất 2 nhóm "thợ sơn" & "thợ hàn". Toàn bộ các vị trí còn lại đều bị từ</p>	<p>1. Trước đây theo Thông tư 29/2021/TT-BLĐTBXH thì sau khi DN tự phân loại sẽ nộp cho Cục ATLĐ để có kết quả trả lời. Dựa vào trả lời, DN đi nộp là ok;</p> <p>2. Tuy nhiên, Thông tư 03/2025/TT-BLĐTBXH đã bỏ đi bước xác nhận của Cục ATLĐ mà DN tự làm theo các hướng dẫn của Thông tư: <i>"3. Trường hợp phát sinh nghề, công việc mới có yếu tố nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì bộ quản lý ngành, lĩnh vực, người sử dụng lao động thực hiện đánh giá, xếp loại điều kiện lao động theo quy định tại Thông tư này để xác định loại điều kiện lao động của nghề, công việc đó."</i></p> <p>3. Tôi cũng không biết kết quả phân loại của bạn nộp cho Cơ quan BHXH để làm gì và theo quy định nào? Có thể là khoản trừ để không đóng BHXH?</p> <p>4. Riêng với quy định xử phạt VPHC có ghi rõ tại Điều 21.5, Nghị định 12/2022/NĐ-CP như sau: <i>"5. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không thực hiện đánh giá, phân loại lao động theo điều kiện lao động đối với nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng</i></p>	 Cong van-71943-CT-TTHT_0	Trần Trọng Trí

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>chối (dù các vị trí này được Phân viện an toàn LĐ xếp loại là thuộc danh mục NNDH-NH).</p> <p>Cho hỏi có ACE nào gặp tình huống tương tự trên & nên xử lý cách nào?</p> <p>2) D/v nhóm công việc này, công ty có bắt buộc phải trả thêm một khoản phụ cấp NNDH-NH chuyên biệt khg? Hay DN có thể trả 1 mức lương gấp & qui định là mức lương gấp này đã bao gồm phụ cấp NNDH-NH?</p> <p>3) Nếu có thì mức phụ cấp này là bao nhiêu %? & có khoản này có tính thuế TNCN & đóng BHXH khg?</p>	<p><i>nhọc, độc hại, nguy hiểm để thực hiện chế độ cho người lao động quy định tại khoản 3 Điều 22 của Luật An toàn, vệ sinh lao động."</i></p> <p>5. Liên quan đến tiền lương, hiện không còn các quy định bắt buộc phải trả lương cao hơn cho các vị trí công việc NHDH, ĐBNHDH, song Điều 5.3, Nghị định 74/2024/NĐ-CP có quy định:</p> <p><i>"3. Khi thực hiện mức lương tối thiểu quy định tại Nghị định này, người sử dụng lao động có trách nhiệm rà soát lại các chế độ trả lương trong hợp đồng lao động đã thỏa thuận với người lao động, thỏa ước lao động tập thể và các quy chế, quy định của người sử dụng lao động để điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp. <u>Đối với các nội dung trả lương đã thỏa thuận, cam kết mà có lợi hơn cho người lao động (như chế độ trả lương cho người lao động làm công việc hoặc chức danh đòi hỏi qua học tập, đào tạo nghề cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu và chế độ trả lương cho người lao động làm công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm cao hơn ít nhất 5%; công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm cao hơn ít nhất 7% so với mức lương của công việc hoặc chức danh có đặc điểm tương đương, làm việc trong điều kiện lao động bình thường) thì tiếp tục được thực hiện, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.</u> Người sử dụng lao động không được xoá bỏ hoặc cắt giảm các chế độ tiền lương khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động."</i></p> <p>6. Lưu ý là ngoài lương thì có một số chính sách bắt buộc tuân thủ cho nhóm đối tượng này như (i) Bồi Dưỡng Bằng Hiện Vật; (ii) Giảm giờ làm,...;</p> <p>7. Về thuế TNCN, theo Điều 2.2.b.4, Thông tư hướng dẫn thuế TNCN (VB Hợp Nhất ngày 02/01/2024) thì đây là khoản được trừ khi tính thuế. Song mức trừ cụ thể không có quy định mà do Doanh nghiệp tự xác định dựa vào chính sách (Quy chế, thang bảng lương) của mình. Vui lòng coi thêm Công văn 71943/CT-THTT ngày 03/08/2020.</p> <p>8. Về BHXH, trước đây Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH có ghi cụ thể Phụ cấp Độc hại thuộc đối tượng phải. Hiện nay chỉ ghi nhận các Khoản Phụ cấp được trả ổn định phải đóng. Do vậy, không có cơ sở chỉ ra được loại trừ.</p>		
236	* Câu 236. GIA HAN HOP DONG LAO DONG SAU KHI HET HAN HDLD	Kim Nguyen	28/08/2024	<p>Nhờ các anh chị tư vấn giúp hướng xử lý tại đơn vị như sau ạ.</p> <p>1. Thông tin chung: Hợp đồng lao động nhân viên có thời hạn từ 01/9/2022 đến 31/8/2023. Trước khi hết hạn HDLD này thì NSDLĐ tổ chức thi tuyển để ký kết HDLD mới. Thời hạn từ khi có QĐ trúng tuyển đến hết hạn Giấy phép hoạt động (31/8/2025). Tuy nhiên, do tổ chức thi tuyển chậm hơn so với kết hoạc nên QĐ trúng tuyển ban hành ngày 15/9/2023.</p>	<p>Đối với vấn đề bạn quan tâm, mình chia sẻ như sau:</p> <p>Câu hỏi 1: Liệu NSDLĐ ký kết HDLD mới với NLĐ từ ngày 15/9/2023 đến ngày 31/8/2025 thì có mâu thuẫn gì với HDLD cũ không ạ? Đọc Điều a, K2, Đ 20 Bộ Luật LĐ năm 2019 thì trong thời gian chờ ký mới HDLD thì quyền và nghĩa vụ, lợi ích của 2 bên vẫn thực hiện giao kết. Bên em vẫn chỉ trả lương và chế độ đầy đủ cho NLĐ từ ngày 1/9/2023-14/9/2024.</p> <p>Trả lời:</p> <p>HDLD xác định thời hạn lần 2 (15/9/2023 - 31/8/2025) không vi phạm và phù hợp với quy định của pháp luật. Cụ thể là điều 20.2.a như bạn chia sẻ:</p> <p>a) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động</p>		Doan Xuan Truong

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>HR soạn thảo HDLĐ lần 2 là HDLĐ xác định thời hạn, từ 15/9/2023 đến 31/8/2025.</p> <p>Trong khi đó, thời gian từ 01/9/2023 - 14/9/2023, NLĐ vẫn đi làm bình thường, NSDLĐ vẫn chỉ trả lương, chế độ đầy đủ nhưng không có HDLĐ trong khoảng thời gian chờ thi tuyển này.</p> <p>Câu hỏi:</p> <p>1. Liệu NSDLĐ ký kết HDLĐ mới với NLĐ từ ngày 15/9/2023 đến ngày 31/8/2025 thì có mâu thuẫn gì với HDLĐ cũ không a? Đọc Điều a, K2, Đ 20 Bộ Luật LĐ năm 2019 thì trong thời gian chờ ký mới HDLĐ thì quyền và nghĩa vụ, lợi ích của 2 bên vẫn thực hiện giao kết. Bên em vẫn chỉ trả lương và chế độ đầy đủ cho NLĐ từ ngày 1/9/2023-14/9/2024.</p> <p>2. Trong đợt thi tuyển này, có NLĐ ở ngoài tham gia thi tuyển, do cần lao động gấp nên có 02 NLĐ này đi làm trước khi có kết quả Trúng tuyển 02 ngày. Khi có kết quả thi tuyển thì HR soạn thảo HDLĐ ngày 16/9/2023 và thời gian thực hiện HDLĐ là từ ngày 14/9/2023 - 31/8/2025.</p> <p>Việc ký HDLĐ có hiệu lực thi hành lùi về thời điểm NLĐ đã đi làm trước đó thì có vi phạm gì không a? Nếu phải ký đúng thời gian Trúng tuyển từ ngày 16/9/2023 - 31/8/2025 thì bên em cũng không biết sẽ tính lương và chi trả như thế nào cho 02 ngày đã làm trước đó. Làm thêm Hợp đồng công nhật thì hơi phiền và hành chính.</p>	<p>mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;</p> <p>b) Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điều b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn; Trường hợp này, việc ký kết HDLĐ diễn ra trong phạm vi 30 ngày, loại HDLĐ ký kết là HDLĐ xác định thời hạn phù hợp với quy định của pháp luật. Minh gửi thêm 1 bản án do TAND tỉnh Long An xét xử để bạn và mọi người cùng tham khảo.</p> <p>Câu hỏi 2: Trong đợt thi tuyển này, có NLĐ ở ngoài tham gia thi tuyển, do cần lao động gấp nên có 02 NLĐ này đi làm trước khi có kết quả Trúng tuyển 02 ngày. Khi có kết quả thi tuyển thì HR soạn thảo HDLĐ ngày 16/9/2023 và thời gian thực hiện HDLĐ là từ ngày 14/9/2023 - 31/8/2025.</p> <p>Việc ký HDLĐ có hiệu lực thi hành lùi về thời điểm NLĐ đã đi làm trước đó thì có vi phạm gì không a? Nếu phải ký đúng thời gian Trúng tuyển từ ngày 16/9/2023 - 31/8/2025 thì bên em cũng không biết sẽ tính lương và chi trả như thế nào cho 02 ngày đã làm trước đó. Làm thêm Hợp đồng công nhật thì hơi phiền và hành chính.</p> <p>Trả lời:</p> <p>Căn cứ quy định tại điều 23 BLLĐ quy định về hiệu lực của hợp đồng thì trường hợp này nếu công ty và NLĐ đồng thuận thì hiệu lực cả HD có thể xác định từ ngày 14.9.2023</p> <p>Điều 23. Hiệu lực của hợp đồng lao động</p> <p><i>Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác</i></p>		
		Pham Ngoc Tuyen	25/07/2025	<p>Dựa vào bản án anh gửi nhờ anh tư vấn dùm em:</p> <p>Em có trường hợp NLĐ vẫn làm việc sau khi hết hạn HDLĐ và hiện tại công ty và NLĐ vẫn chưa thỏa thuận được điều khoản trong HDLĐ mới.</p> <p>Như vậy, trường hợp NLĐ không đồng ý ký mới trong vòng 30 ngày sau khi hết hạn HDLĐ thì Công ty có thể chấm dứt HD với NLĐ không a? Nếu được thì sẽ căn cứ theo ngày hết hạn HDLĐ hay là tại thời điểm thông báo chấm dứt?</p>			
237	* Câu 237. CHI TRẢ TIỀN BHXH VÀO	Le Thi Ngoc Anh	29/07/3035	<p>Công ty xin được gửi đến Quý Câu lạc bộ một câu hỏi liên quan đến việc chi trả bảo hiểm đối với người lao động trong thời gian thử việc.</p> <p>Căn cứ:</p>	<p>1. Câu hỏi này hiện có nhiều quan điểm trái chiều:</p> <p>(i) Cục thuế vẫn chấp nhận và coi là khoản phải chịu thuế TNCN - file đính kèm;</p>	 32067_CTHN-TH 2021.pdf	Tran Ngoc Thich

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	LƯƠNG ĐÓI VỚI HĐ THỦ VIỆC			<p>● Khoản 5 Điều 3 Nghị định 158/2025/NĐ-CP quy định:</p> <p><i>Người lao động làm việc theo hợp đồng thử việc theo quy định của pháp luật lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.</i></p> <p>● Khoản 3 Điều 168 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:</p> <p><i>Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật.</i></p> <p>Câu hỏi:</p> <p>Căn cứ các quy định nêu trên, trong trường hợp người lao động đang thử việc theo hợp đồng thử việc, Công ty có bắt buộc phải chi trả thêm cùng với kỳ trả lương một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động hay không?</p> <p>Kính mong Quý Câu lạc bộ xem xét và phản hồi để Công ty thực hiện đúng quy định của pháp luật.</p>	<p>(ii) Quan điểm chính thức của BLĐTBXH thì không phải trả (https://chinh sach online.chinhphu.vn/co-duoc-tra-tien-bao-hiem-vao-luong-trong-thoi-gian-thu-viec-64768.htm);</p> <p>(iii) Điều 8.3.a, NĐ 145/2020/NĐ-CP vẫn ghi nhận thời gian thử việc sẽ tính trả TCTV/TCMV nên gián tiếp hiểu sẽ không thanh toán cùng kỳ khoản phải đóng các chế độ BH.</p> <p>2. Sự không nhất quán này phát xuất từ Khái niệm về Người Lao Động quy định tại BLLĐ:</p> <p>(i) Luật 2012 chỉ coi là NLĐ khi đã ký HĐLĐ - tức thử việc CHƯA LÀ NLĐ;</p> <p>(ii) Luật 2019 thì coi là NLĐ khi đã có làm việc - tức thử việc ĐÃ LÀ NLĐ.</p> <p>3. Quy định tại Điều 168.3, BLLĐ 2019 giữ ý nguyên quy định tại Điều 186.3, BLLĐ 2012. Vì hai Khái niệm đã khác nhưng quy định được giữ nguyên LÀ NGUYÊN NHÂN DẪN ĐẾN RÓI REN NÀY. Nói chung LÀ LỐI CỦA THẮNG ĐÁNH MÁY VẬY!!!</p> <p>4. Tóm lại:</p> <p>(i) Bạn thanh toán cũng được - cũng có căn cứ pháp lý, nhưng vẫn phải trả TCTV/TCMV;</p> <p>(ii) Không thanh toán cũng được - có trả lời của Bộ quản lý ngành;</p> <p>(iii) An toàn nhất - SOẠN CÔNG VĂN HỎI CƠ QUAN QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NƠI CÔNG TY BẠN ĐẶT TRỰC SỞ để dựa vào đây hành xử vì sau này chính Cơ quan trả lời sẽ là nơi thanh kiểm tra Công ty của bạn!</p>		
					<p>Đây là câu hỏi hay được hỏi (FAQ) và được trả lời nhiều lần trong Nhóm. Xin chia sẻ quan điểm của mình như sau:</p> <p>Xét 2 cơ sở pháp lý mà bạn nêu (Khoản 5 Điều 3 Nghị định 158/2025/NĐ-CP và Khoản 3 Điều 168 BLLĐ 2019) đều đang còn hiệu lực và mang tính tuân thủ, Công ty có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ chi trả lương một khoản tiền cho NLĐ với mức NSDLĐ đóng BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ theo quy định của pháp luật. Cụ thể 18% trên mức lương của HDTV - một số công ty "thông minh" hơn, đợi NLĐ hết thời gian thử việc và được ký HĐLĐ rồi "trả 1 cục" luôn.</p> <p>So sánh với BLLĐ 2012 trước đây, quy định "chi trả thêm cùng lúc với kỳ chi trả lương một khoản tiền cho NLĐ với mức NSDLĐ đóng BHXH, BHYT, BHTN" cho đối tượng NLĐ cao tuổi, đã đến tuổi hưu nhưng vẫn tiếp tục làm việc và một số đối tượng không thuộc diện phải tham gia BHBB vào thời điểm đó (ví dụ NLĐ NN). BLLĐ 2019 kỳ này rõ hơn.</p> <p>Xét ở 1 góc nhìn khác từ nghĩa vụ của NSDLĐ phải thanh toán Trợ cấp thôi</p>		Tran Thi Linh Chi

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					việc, trợ cấp mất việc khi NLĐ làm việc tại Công ty trên 12 tháng khi chấm dứt HĐLĐ theo điều 46, điều 47 BLLĐ 2019, Công ty có thể "tiết kiệm" 1 khoản chi trả nếu xét mức lương trong thời gian thử việc với mức lương cuối cùng của NLĐ. Nói cách khác, việc chi trả thêm cùng lúc với kỳ chi trả lương của nhân viên đang có HĐTV không chỉ giúp tuân thủ Luật, có tính nhân văn cao mà còn quản trị rủi ro chi trả về sau cho Doanh nghiệp. Lưu ý, cần ghi rõ khoản "trả thêm" này trong HĐTV để có thể tham chiếu về sau.		
238	* Câu 238. CÁCH GHI THỜI GIAN THỬ VIỆC TRÊN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	Cuc Le	07/08/ 2025	<p>Cho mình hỏi về TH Hợp đồng lao động có bao gồm thời gian thử việc thì ghi như thế nào là đúng, TH 1 hay TH 2?</p> <p>1) TH 1 - Loại hợp đồng lao động: Xác định thời hạn 24 tháng từ ngày 01/11/2025 đến ngày 31/10/2027 - Thời gian thử việc từ ngày 01/08/2025 đến ngày 31/10/2025</p> <p>2) TH 2 - Loại hợp đồng lao động: Xác định thời hạn 24 tháng từ ngày 01/8/2025 đến ngày 31/10/2027 - Thời gian thử việc từ ngày 01/08/2025 đến ngày 31/10/2025</p>	<p>Tôi là thành viên Ban Tư Vấn VNHR, với câu hỏi của bạn tôi chia sẻ như sau: TH 1 chỉ đúng khi công ty bạn ký HP thử việc riêng. Sau khi đạt thử việc, ký HD LĐ chính thức, thời hạn bắt đầu sau thử việc.</p> <p>Như vậy khi công ty bạn ký HD có bao gồm thời gian thử việc thì dùng TH2 là đúng nhé. Thử việc được coi là giai đoạn đầu của HĐLĐ, và sau khi thử việc đạt thì người lao động tiếp tục làm việc cho đến hết hạn hợp đồng mà không cần ký lại.</p>		Pham Thi Bich Thuy
239	* Câu 239. THỜI GIỜ LÀM VIỆC TĂNG CA CUỐI TUẦN	Ngan Ngo	07/08/ 2025	<p>Nhờ ACE tư vấn cho trường hợp người lao động (NLD) làm việc tăng ca như sau nhé:</p> <p>1. Nếu NLD làm tăng ca cuối tuần (ví dụ từ 8am sáng - 5pm chiều, thứ 7 hoặc CN):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Có bắt buộc bố trí nghỉ giữa giờ? nếu có thì bao lâu? • Thời gian nghỉ giữa giờ tính là <u>hưởng lương</u> hay <u>không hưởng lương</u>? <p>2. Nếu NLD làm ca dài liên tục 12 tiếng (ví dụ từ 8am sáng - 8pm tối):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trường hợp này bắt buộc nghỉ giữa giờ là bao lâu? • Thời gian nghỉ giữa giờ tính là <u>hưởng lương</u> hay <u>không hưởng lương</u>? <p>Hiện tại bên công ty đang áp dụng thời gian nghỉ giữa giờ là không hưởng lương (nên tổng số giờ tăng ca sẽ trừ đi 1 tiếng nghỉ giữa giờ & chỉ tính lương tăng ca trên số giờ còn lại). Cụ thể là 8 tiếng trong ví dụ 1; và 11 tiếng trong ví dụ 2)</p>			

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				Tuy nhiên, phía NLD yêu cầu là phải trả lương trên tổng số giờ họ chấm công; tức thời gian nghỉ giữa giờ cũng phải được hưởng lương (cụ thể, theo ví dụ 1 là họ yêu cầu trả lương tăng ca đủ 9 tiếng; và theo ví dụ 2 sẽ là trả lương tăng ca cả 12 tiếng).			
240	* Câu 240. TƯ VẤN VỀ VIỆC CÔNG TY CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG KHÔNG XÁC ĐỊNH THỜI HẠN	Ngoc Quynh	12/08/2025	<p>Hiện tại Công ty Em muốn chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn với 1 nhân viên, công ty cũng có kế hoạch sẽ đền bù 2 tháng lương cho nhân viên này.</p> <p>Tuy nhiên, nhân viên có đề nghị công ty phải đền bù ít nhất 4 tháng lương (theo điều 41.3 của luật LĐ: 3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền người sử dụng lao động phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động)</p> <p>Vậy trong trường hợp này, Công ty có bắt buộc phải đền bù ít nhất 4 tháng lương không? Và nếu công ty chỉ đền bù 2 tháng lương thì có đúng luật và có rủi ro gì cho công ty không? Và khoản tiền đền bù 2 tháng lương này có bị tính thuế TNCN hay không?</p>	<p>Đối với câu hỏi của bạn, mình trả lời như sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bạn cần xác định trường hợp của bạn là đơn phương chấm dứt HDLĐ hay thỏa thuận chấm dứt HDLĐ. - Trường hợp đơn phương chấm dứt HDLĐ, bạn cần tuân thủ quy định tại điều 36, 37 BLLĐ đáp ứng đồng thời 3 điều kiện: căn cứ (Điều 36.1); thủ tục báo trước (điều 36.2,3) và không thuộc các trường hợp không được chấm dứt (Điều 37). Bạn cũng có thể chấm dứt HDLĐ do thay đổi cơ cấu tổ chức theo điều 42 BLLĐ. Tuy nhiên trường hợp này tương đối phức tạp. - Trường hợp thỏa thuận: Hiện pháp luật không có quy định hướng dẫn cụ thể về nội dung này nên thỏa thuận đạt hay không do sự thiện chí của các bên. <p>2. Trường hợp bạn nêu câu hỏi, mình đang hiểu là các bên tiến hành đàm phán chấm dứt HDLĐ (thỏa thuận chấm dứt HDLĐ).</p> <p>Theo đó, NLD đề xuất được hỗ trợ 4 tháng lương, còn công ty đề xuất hỗ trợ 2 tháng lương.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trường hợp nêu căn cứ tại điều 41 BLLĐ liên quan đến hậu quả pháp lý khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HDLĐ trái luật. - Trong trường hợp này, pháp luật không có chỉ dẫn buộc công ty phải hỗ trợ 4 tháng, Điều này hoàn toàn phụ thuộc vào việc thiện chí của công ty trên cơ sở cân nhắc: thông lệ, tác động đối với các trường hợp chấm dứt sau này, năng lực tài chính, cũng như thiện chí của NLD... Bạn có thể cân nhắc so sánh lợi ích giữa việc chấm dứt ngay được với NLD và trường hợp phải mất thời gian chấm dứt theo phương án đơn phương. <p>Do vậy, phần thỏa thuận này theo mình chủ yếu thiên về kỹ năng đàm phán chứ không liên quan nhiều đến các quy định của pháp luật.</p> <p>3. Mặc dù đơn phương hay thỏa thuận, bạn lưu ý sẽ phải thực hiện 1 số chi trả quyền lợi cho NLD liên quan đến nghỉ phép năm (nếu chưa nghỉ hết); hoàn trả cho NLD các giấy tờ đã giữ; xác nhận BHXH... theo Điều 48 BLLĐ nhé.</p>	Doan Xuan Truong	
				<p>Anh cho Em hỏi thêm về phần thuế TNCN cho khoản hỗ trợ này:</p> <p>Nếu khoản hỗ trợ cao hơn quy định của luật thì phải tính thuế TNCN, nghĩa là nếu hỗ trợ 2 tháng lương thì khoản này sẽ không tính thuế TNCN, còn nếu hỗ trợ hơn 2 tháng lương thì phần chênh lệch cao hơn thì sẽ phải tính thuế TNCN.</p> <p>Em hiểu như vậy có đúng không a?</p>	Về góc độ thuế TNCN, thu nhập này không nằm trong nhóm miễn thuế hoặc không chịu thuế do đó sẽ tính toàn bộ vào TNCT dù trả bao nhiêu tháng tiền lương.		Nguyen Bui

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
241	* Câu 241. TƯ VẤN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA CÔNG TY MẸ VÀ NHÂN VIÊN LÀM VIỆC Ở CHI NHÁNH	Tuyet Nguyen	13/08/2025	<p>Hiện công ty em hoạt động trong lĩnh vực Dược phẩm và kinh doanh ngành nghề có điều kiện. Bên em có các công ty/đơn vị con nhưng hoạch toán độc lập gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Công ty mẹ (gọi tắt là A) có giấy phép kinh doanh có điều kiện • Đơn vị Quận 3 (gọi tắt là B) • Chi nhánh Vũng tàu (gọi tắt là C) có giấy phép kinh doanh có điều kiện <p>Hiện tại chị N đang ký HDLĐ và đóng BHXH đơn vị B.</p> <p>Do công ty mẹ A và đơn vị C là ngành nghề có điều kiện và nhân lực đặc biệt, Công ty cử chị N là giám đốc sản xuất của đơn vị C, nhưng đồng thời chị N cũng vẫn là người đại diện pháp luật của đơn vị B. Chị N bắt buộc phải tham gia HDLĐ + đóng BHXH tại đơn vị C theo kế hoạch phát triển của công ty mẹ, nhưng đồng thời công ty vẫn muốn giữ chị N là người đại diện pháp luật của đơn vị B.</p> <p>Nhờ Anh/Chị tư vấn giúp em phương án nào để “Chị N ký HDLĐ + đóng BHXH tại đơn vị C, nhưng đồng thời chị N vẫn có thể là người đại diện pháp luật của đơn vị B” (2 đơn vị này đều là công ty con của A và đều hoạch toán độc lập).</p> <p>Nếu chị N là người đại diện pháp luật của đơn vị B là thì có bắt buộc ký HDLĐ + trả lương bên B không ạ? Vì nếu trả lương 2 nơi + ký HDLĐ 2 nơi thì theo dự tính, thuế TNCN của chị N sẽ được giảm trừ bản thân 22tr/tháng 2 nơi => Thuế TNCN mỗi tháng đóng giảm xuống nhưng khi quyết toán thuế TNCN thì chị N sẽ bị xem là đóng thiếu thuế theo quy định của Nhà nước. Vì vậy có thể sẽ ảnh hưởng quyền lợi của chị N và có ảnh hưởng thuế của chị N ạ.</p>				
242	* Câu 242. VĂN BẢN PHÁP LÝ CHO DOANH	Thuy Tran	20/08/2025	<p>Công ty mình mới thành lập được 8 tháng (12/2024),</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 tháng đầu số nhân sự là <10 người, - 2 tháng trôi lại đây số nhân sự đã tăng lên, tổng là 60 người. 				

STT	[Chủ đề]	Người hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	NGHIỆP MỚI THÀNH LẬP			<p>Mình muốn hỏi về việc, doanh nghiệp mình cần chuẩn bị các hồ sơ pháp lý lao động nào, đâu là văn bản bắt buộc, đâu và văn bản nhà nước khuyến khích soạn thảo, ban hành.</p> <p>Căn cứ pháp lý và thủ tục đi kèm.</p>			
243	<p>*</p> <p>Câu 243. NHỜ VNHR TƯ VẤN THỦ TỤC KÝ KẾT THỎA UỐC LAO ĐỘNG TẬP THỂ</p>	Kim Phung	20/08/2025	<p>Liên quan đến thủ tục ký kết Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, tôi mong muốn được tham vấn ý kiến của Ban Tư vấn pháp lý đối với các câu hỏi sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Theo quy định thì có cần phải lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trước khi ký kết Thỏa ước lao động tập thể hay không? 2. Hiện nay trên thị trường, có nhiều doanh nghiệp thực hiện việc lấy ý kiến toàn bộ người lao động trước khi ký kết thỏa ước không? 3. Phương thức lấy ý kiến toàn bộ người lao động trên thực tế thường được các doanh nghiệp thực hiện như thế nào? 4. Trường hợp người lao động mong muốn quyền lợi càng cao càng tốt nên không tán thành thỏa ước (mặc dù thỏa ước lấy ý kiến đã đảm bảo quyền lợi cao hơn luật rồi) thì cách thức xử lý như thế nào? 5. Nếu không thực hiện lấy ý kiến thì rủi ro pháp lý như thế nào? 			

SECTION 2: THUẾ TNCN

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời								
1	* [Section 2] 1. NHÂN VIÊN LÀM VIỆC NHIỀU NƠI, QUYẾT TOÁN THUẾ TNCN, GIẢM TRÙNG BHXH	Phan Thi Diem Nhi	24/04/2024	<p>Nhờ anh chị tư vấn trường hợp sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nhân viên làm việc theo HDLĐ tại Công ty A: từ 2018 - nay Nhân viên làm việc theo HDLĐ thêm Công ty B: từ 10/2023 - 02/2024 (không cung cấp thông tin có đang làm việc tại Cty A) <p>Sau khi nghỉ việc tại Công ty B rồi sau đó mới quay lại báo là làm việc tại Công ty A & yêu cầu công ty B giảm đóng BHXH, thì nhờ anh/chị tư vấn giúp em:</p> <ol style="list-style-type: none"> Công ty B có quyền từ chối giảm quá trình đóng BHXH do NLĐ sai, không cung cấp thông tin ngay từ ban đầu hay không? Trường hợp Công ty B kê khai giảm đóng BHXH từ 10/2023- 02/2024 thì cần phải kê khai lại <p>Quyết toán Thuế TNCN năm 2023 (bạn này không UQ QTT) & kê khai lại tờ khai hàng tháng luôn đúng không?</p> <p>(do thay đổi tiền đóng BHXH & không giảm trừ bản thân nên thay đổi số Thuế TNCN phải nộp hàng tháng)</p>	<p>Với câu hỏi của bạn Nhi “Nhân viên làm việc nhiều nơi, quyết toán thuế TNCN, giảm trùng BHXH” rất chuyên về nghiệp vụ BHXH và thuế TNCN nên MN có các ý kiến chia sẻ như sau:</p> <p>(MN viết tắt BLLĐ, HDLĐ, NSDLĐ, NLĐ, BHXH....)</p> <p>1/ Pháp luật lao động cho phép NLĐ được đồng thời giao kết nhiều HDLĐ với nhiều NSDLĐ</p> <p>Theo thông tin mà bạn Nhi cung cấp thì MN hiểu là:</p> <ul style="list-style-type: none"> NLĐ làm việc theo HDLĐ tại Công ty A từ 2018 - nay → đây là HDLĐ đầu tiên NLĐ này làm việc theo HDLĐ thêm tại Công ty B từ 10/2023- 02/2024 (không cung cấp thông tin có đang làm việc tại Cty A) => đây là HDLĐ thứ hai <p>Mà theo quy định tại khoản 1 Điều 19 BLLĐ 2019:</p> <p><i>“Điều 19. Giao kết nhiều HDLĐ:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>NLĐ có thể giao kết nhiều HDLĐ với nhiều NSDLĐ nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.</i> <i>NLĐ đồng thời giao kết nhiều HDLĐ với nhiều NSDLĐ thì việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.”</i> <p>NLĐ này có thể giao kết HDLĐ tại Công ty A và đồng thời tại Công ty B đều không trái quy định pháp luật lao động.</p> <p>2/ Quy định về việc tham gia các khoản Bảo hiểm bắt buộc đối với NLĐ giao kết nhiều HDLĐ với nhiều NSDLĐ cùng lúc</p> <p>Tuy nhiên, có lẽ vẫn đề rắc rối ở đây là việc NLĐ không tuân thủ quy định (hoặc do NLĐ không biết pháp luật) về việc tham gia các khoản đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN nên đã dẫn đến việc “đóng trùng” bảo hiểm tại cả hai Công ty A và Công ty B.</p> <p>Trước tiên, MN có bảng tóm tắt các căn cứ pháp lý về việc NLĐ giao kết nhiều HDLĐ với nhiều NSDLĐ để ACE tiện tham khảo như sau:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <th colspan="3">TRƯỜNG HỢP NLĐ GIAO KẾT NHIỀU HDLĐ VỚI NHIỀU NSDLĐ</th> </tr> <tr> <th>Các loại Bảo hiểm bắt buộc</th> <th>Quy định</th> <th>Căn cứ pháp lý</th> </tr> <tr> <td>1/ Bảo hiểm Xã hội</td> <td>NLĐ và NSDLĐ đóng BHXH với HDLĐ giao kết đầu tiên</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Khoản 4 Điều 85 Luật BHXH 2014 Khoản 1 Điều 42 Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017 </td> </tr> </table>	TRƯỜNG HỢP NLĐ GIAO KẾT NHIỀU HDLĐ VỚI NHIỀU NSDLĐ			Các loại Bảo hiểm bắt buộc	Quy định	Căn cứ pháp lý	1/ Bảo hiểm Xã hội	NLĐ và NSDLĐ đóng BHXH với HDLĐ giao kết đầu tiên	<ul style="list-style-type: none"> Khoản 4 Điều 85 Luật BHXH 2014 Khoản 1 Điều 42 Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017 	Minh Nguyệt
TRƯỜNG HỢP NLĐ GIAO KẾT NHIỀU HDLĐ VỚI NHIỀU NSDLĐ															
Các loại Bảo hiểm bắt buộc	Quy định	Căn cứ pháp lý													
1/ Bảo hiểm Xã hội	NLĐ và NSDLĐ đóng BHXH với HDLĐ giao kết đầu tiên	<ul style="list-style-type: none"> Khoản 4 Điều 85 Luật BHXH 2014 Khoản 1 Điều 42 Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017 													

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời			Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>2/ Bảo hiểm Thất nghiệp</p> <p>NLD và NSDLĐ đóng BHXH với HĐLD giao kết đầu tiên</p> <p>- Khoản 1 Điều 43 Luật Việc làm 2013</p> <p>- Khoản 1 Điều 42 Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017</p> <p>3/ Bảo hiểm Y tế</p> <p>NLD đóng BH Y tế theo HĐLD có mức tiền lương cao nhất</p> <p>- Khoản 2 Điều 13 Luật BH Y tế (được sửa đổi bởi khoản 7 Điều 1 Luật BH Y tế sửa đổi năm 2014)</p> <p>- Khoản 1 Điều 42 Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017</p> <p>4/ Bảo hiểm Tai nạn lao động, Bệnh nghề nghiệp</p> <p>Tất cả NSDLĐ của các HĐLD đều phải đóng BHTNLD-BNN cho NLD (còn NLD không phải đóng khoản này)</p> <p>- Khoản 2 Điều 43 Luật An toàn, vệ sinh lao động</p> <p>- Điều 3 Nghị định 44/2017/NĐ-CP</p> <p>- Khoản 1 Điều 42 Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017</p>				

Theo MN, các ACE chỉ cần nhớ quy định tại khoản 1 Điều 42 Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017 là cụ thể nhất:

“[QĐ 595//QĐ-BHXH]

Mục 2. QUÁN LÝ THU

Điều 42. Quản lý đối tượng

1. Người lao động đồng thời có từ 02 HĐLD trở lên với nhiều đơn vị khác nhau thì đóng BHXH, BHTN theo HĐLD giao kết đầu tiên, đóng BHYT theo HĐLD có mức tiền lương cao nhất, đóng BHTNLD, BNN theo từng HĐLD.”

3/ Áp dụng vào trường hợp của bạn Nhi

Theo câu hỏi của bạn Nhi:

“Sau khi nghỉ việc tại Công ty B rồi sau đó mới quay lại báo là làm việc tại Công ty A & yêu cầu công ty B giảm đóng BHXH, thì nhờ anh/chị tư vấn giúp em:

1. Công ty B có quyền từ chối giảm quá trình đóng BHXH do NLD sai, không cung cấp thông tin ngay từ ban đầu hay không?”

Theo MN thì dù cho NLD có sai khi không cung cấp thông tin cho Công ty B (mà cũng có thể là NLD không nắm rõ về pháp luật lao động và BHXH về việc trích đóng các khoản BH bắt buộc) gây nên việc “đóng

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>trùng các khoản BHXH” thì phía Công ty B cũng không thể từ chối việc báo giảm quá trình đóng BHXH cho NLĐ vì đây là trách nhiệm của NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ với NLĐ theo quy định tại khoản 3 Điều 48 BLLĐ 2019:</p> <p>“<i>Điều 48. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động</i></p> <p><i>3. NSDLĐ có trách nhiệm sau đây:</i></p> <p><i>a) Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu NSDLĐ đã giữ của NLĐ;</i></p> <p><i>b) Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ nếu NLĐ có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do NSDLĐ trả.”</i></p> <p><i>Do đó dù NLĐ có sai thế nào thì Công ty B cũng nên hỗ trợ NLĐ để giải quyết việc đóng trùng BHXH và giúp chốt sổ/ gộp sổ cho NLĐ.</i></p> <p>* Câu 1 - Xử lý việc đóng trùng BHXH</p> <p>Theo cá nhân MN hiểu thì việc đóng trùng BHXH là nguyên nhân khiến Cơ quan BHXH từ chối giải quyết các chế độ hưởng của NLĐ, đồng thời cũng gây không ít khó khăn cho doanh nghiệp/NSDLĐ trong việc xác nhận thời gian đóng BHXH, BH thất nghiệp cho NLĐ khi họ nghỉ việc.</p> <p>Để xử lý tình trạng đóng trùng BHXH, NLĐ tự mình hoặc phải phối hợp với doanh nghiệp thực hiện thủ tục giảm trùng (nếu cả hai doanh nghiệp mà NLĐ đang làm việc đều cùng đóng bảo hiểm) và gộp sổ BHXH.</p> <p>Nếu thuộc trường hợp cần làm thủ tục giảm trùng, NLĐ cần yêu cầu doanh nghiệp ký BHXH sau thực hiện (tức là Công ty B). Sau đó tiến hành thủ tục gộp sổ BHXH.</p> <p>Do từ trước đến nay MN chưa xử lý thực tiễn việc “đóng trùng BHXH” mà việc này lại rất chuyên về nghiệp vụ BHXH nên MN sợ khó tư vấn cho bạn Nhi được chính xác nên MN mong bạn Nhi và Công ty B nên trao đổi trực tiếp với Cơ quan BHXH địa Tối quản lý doanh nghiệp mình để nhờ các Cán bộ BHXH tư vấn và hướng dẫn thực hiện là tốt nhất nhé. Bạn Nhi và các ACE có thể tham khảo thêm “Hướng dẫn cách xử lý khi đóng trùng bảo hiểm xã hội”</p> <p>của eBH:</p> <p>https://ebh.VN/nghiep-vu-tong-hop/dong-trung-bao-hiem-xa-hoi</p> <p>* Câu 2 - Về việc Quyết toán thuế TNCN năm 2023</p> <p>MN sẽ nhờ các AC trong Ban Tư vấn VNHR chuyên về thuế TNCN giúp hỗ trợ tư vấn phần này cho bạn Nhi nhé.</p>			

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời		
		Phan Thi Diem Nhi	26/04/ 2024	<p>* Câu 1 - Xử lý việc đóng trùng BHXH Tuy nhiên em xin cung cấp thêm là Công ty B đóng BHXH thì CQ BHXH ghi nhận quá trình BHXH tại Công ty B và đã cắt đóng BHXH tại Công ty A. Do đó, thực tế thì không có khoản thời gian nào “đóng trùng các khoản BHXH” giữa công ty B & A.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Và công ty B đã chốt sổ BHXH và trả cho NLĐ rồi; • Tuy nhiên, NLĐ quay lại yêu cầu công ty B giảm đóng BHXH để Công ty A có thể kê khai bổ sung các tháng BHXH ghi nhận bằng công ty B <p>QUÁ TRÌNH BHXH GHI NHẬN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 03/2024- nay: Công ty A • 10/2023 - 02/2024: Công ty B → đã chốt sổ & trả cho NLĐ • 2018 - 09/2023: Công ty A <p>Cho nên em đang lăn tăn không biết có quy định nào bắt buộc công ty B phải điều chỉnh hay không vì theo trách nhiệm của NSDLĐ khi chấm dứt HDLĐ với NLĐ thì đã xong, vì đây không phải trường hợp cả 2 công ty đều dc CQBHXH ghi nhận, cần phối hợp gộp sổ/giảm trùng. <i>(thực tế phát sinh 1 số case bị tự động giảm quá trình như thế này, khi công ty A yêu cầu NLĐ làm việc với các công ty tham gia sau để giảm thì 1 số công ty không hợp tác giảm thi cũng thua, còn CQBHXH công ty B phải giảm thi CQBHXH công ty A mới tăng lại dc cán bộ Thu nói cũng bó tay... nên cũng chịu luôn)</i></p>	<p>1. Như thông tin Bạn cung cấp thêm thì KHÔNG CÓ ĐÓNG TRÙNG. Điều này có nghĩa NLĐ đã báo giám tại Công ty A nhưng đã không cung cấp Số BHXH để Công ty B đóng tiếp khi báo tăng tại Công ty B. Khi này NLĐ được cấp một Mã số BHXH mới, tức NLĐ có đến 2 Số BHXH hoặc Công ty B đã đóng tiếp BHXH trên Số BHXH đã được đóng tại Công ty A;</p> <p>2. Khi đã báo giám tại Công ty A thì Công ty B báo tăng là hoàn toàn đúng Luật và Công ty B đã làm đúng nghĩa vụ của mình, kể cả đã báo giám khi NLĐ nghỉ việc. Như vậy, toàn bộ nghĩa vụ của Công ty B đã đúng và không có bất cứ sai phạm nào;</p> <p>3. Khi báo giám tại Công ty A mà HDLĐ vẫn còn tồn tại thì phải hỏi chính NLĐ báo giám theo hình thức nào? Nếu đã báo giám mà vẫn còn làm việc, trong khi đã đóng BHXH tại Công ty B thì lúc này Công ty A phải trả cùng kỳ lương khoản phải đóng theo Điều 168.3, BLLĐ;</p> <p>4. Chốt lại:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Công ty B không làm gì sai và cũng không có nghĩa vụ phải làm bất cứ yêu cầu nào như NLĐ muốn; (ii) NLĐ đã sai khi tự ý khai báo hai sổ BHXH để việc đóng BHXH không tiếp tục chuyển đổi từ Công ty A sang Công ty B. Khi này NLĐ tự chịu trách nhiệm và tự làm việc gộp Sổ đóng BHXH theo quy định (nhập 02 thành 01 Số BHXH: https://baohiemxahoidientu.VN/BHXH/thu-tuc-gop-so-BHXH-cho-nguoilao-dong.html); (iii) Còn nếu NLĐ đã cung cấp sổ BHXH để việc đóng BHXH tiếp tục từ Công ty A sang Công ty B thì khi này NLĐ đi đòi Công ty A trả phần trả cùng kỳ; <p>2. Về thuế TNCN, sẽ có Thành viên chuyên trách trả lời cho Bạn nhe.</p> <p>Thật sự tình huống này cũng là tình huống khó do có nhiều chi tiết rất chuyên về nghiệp vụ BHXH mà Cán bộ Thu là Cán bộ BHXH nói là cũng “bó tay” thì Minh Nguyệt cũng “bó toàn thân” luôn chưa tìm được cách xử lý sao nữa ah Nên MN trao đổi sớm qua email này, rất mong ý kiến chia sẻ của các AC Luật sư và các AC Nhân sự chuyên gia về lĩnh vực BHXH trong Group VNHR hỗ trợ phương án khả thi giúp cho bạn Nhi nha.</p>		Trần Văn Trí		Minh Nguyêt

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
2	* [Section 2] 2. TU VÂN VỆ THUẾ TNCN	nguyen ngoc	29/04/2024	<p>Em có gặp trường hợp một bạn nhân viên đã ủy quyền cho công ty em quyết toán thuế TNCN năm 2023. Nhưng mới đây, bạn báo là tải app Etax thì thấy phát hiện thu nhập tại công ty Shopee, bạn báo em là bạn mua hàng và được hoàn tiền nhưng không nghĩ là nó là thu nhập chịu thuế (số tiền nhỏ hơn 1 triệu). Vậy giờ hướng xử lý cho trường hợp này như thế nào ạ?</p> <p>Em thì dự định sẽ hướng dẫn bạn tự nộp tờ khai kê khai và nộp thuế 10% trên thu nhập đó. Và xem như đó là thu nhập vãng lai đã đóng thuế và loại trừ ra khỏi các khoản thu nhập để quyết toán thuế TNCN thì có được không ạ? Nếu được thì nên nộp tờ khai nào và đóng thuế ra sao, nhờ anh chị hướng dẫn giúp em ạ.</p>	<p>Theo điểm c Điều 2 Thông tư 111/2013/TT-BTC, thu nhập vãng lai có thể được hiểu là bao gồm các khoản thu nhập sau:</p> <p>Tiền thù lao nhận được dưới các hình thức như: tiền hoa hồng đại lý bán hàng hóa, tiền hoa hồng môi giới; tiền tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học, kỹ thuật; tiền tham gia các dự án, đề án; tiền nhuận bút theo quy định của pháp luật về chế độ nhuận bút; tiền tham gia các hoạt động giảng dạy; tiền tham gia biểu diễn văn hoá, nghệ thuật, thể dục, thể thao; tiền dịch vụ quảng cáo; tiền dịch vụ khác, thù lao khác.</p> <p>Theo đó, theo quan điểm của Saly, khoản tiền nhân viên được hoàn khi mua hàng này không phải là khoản thu nhập vãng lai. Do đó, không cần xem xét tổng hợp với thu nhập với tiền lương tiền công khi thực hiện quyết toán thuế.</p> <p>Tuy nhiên, để tránh rủi ro, nhân viên cần làm công văn gửi Cơ quan thuế trình bày về trường hợp này và cung cấp hồ sơ chứng minh số tiền được hoàn khi mua hàng khớp với số đang được ghi nhận trên E-TAX cho thu nhập từ Shopee. Nhân viên nộp công văn lấy dấu nhận từ Cơ quan thuế sau đó có thể liên hệ chuyên viên phụ trách thuế TNCN của Cơ quan thuế quản lý để được tư vấn thêm nếu cần.</p>		Saly Nguyen Thi
3	* [Section 2] 3. QUYẾT TOÁN THUẾ TNCN CHO NHÂN VIÊN QUAY LẠI LÀM VIỆC SAU THAI SẢN	Tram Kieu	11/04/2024	<p>Anh chỉ cho em hỏi bên em có 2 trường hợp thai sản sau thì quyết toán thuế TNCN bao nhiêu tháng ?</p> <p>1. Nhân viên vào công ty từ tháng 7 đến tháng 12.2023, tuy nhiên từ tháng 1 đến tháng 6.2023 nhân viên nghỉ ở nhà không thu nhập thì khi quyết toán thuế cho bạn này em chọn thời gian giảm trừ gia cảnh cá nhân là 6 tháng có đúng không ?</p> <p>2. Nhân viên là nhân viên công ty trong năm 2023 và nghỉ thai sản từ 10 - 12 tháng khi quyết toán thuế TNCN cho bạn em sẽ chọn thời gian giảm trừ gia cảnh cho bản thân là 9 tháng hay là 12 tháng .</p> <p>Vui lòng gửi quy định đính kèm.</p>	<p>Căn cứ theo quy định tại điểm d khoản 6 Điều 8 Nghị định 126/2020/NĐ-CP, cá nhân cư trú có thu nhập từ tiền lương, tiền công ủy quyền quyết toán thuế TNCN cho tổ chức, cá nhân trả thu nhập nếu thuộc các trường hợp sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Cá nhân có thu nhập từ tiền lương, tiền công ký hợp đồng lao động từ 03 tháng trở lên tại một nơi và thực tế đang làm việc tại đó vào thời điểm tổ chức, cá nhân trả thu nhập thực hiện việc quyết toán thuế, kể cả trường hợp không làm việc đủ 12 tháng trong năm dương lịch. ii. Trường hợp cá nhân là người lao động được điều chuyển từ tổ chức cũ đến tổ chức mới do tổ chức cũ thực hiện sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp hoặc tổ chức cũ và tổ chức mới trong cùng một hệ thống thì cá nhân được ủy quyền quyết toán thuế cho tổ chức mới. iii. Cá nhân có thu nhập từ tiền lương, tiền công ký hợp đồng lao động từ 03 tháng trở lên tại một nơi và thực tế đang làm việc tại đó vào thời điểm tổ chức, cá nhân trả thu nhập quyết toán thuế, kể cả trường hợp không làm việc đủ 12 tháng trong năm dương lịch; đồng thời có thu nhập vãng lai ở các nơi khác bình quân tháng trong năm không quá 10 triệu 		Saly Nguyen Thi

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>đồng và đã được khấu trừ thuế TNCN theo tỷ lệ 10% nếu không có yêu cầu quyết toán thuế đối với phần thu nhập này.</p> <p>Tham chiếu quy định nêu trên vào các câu hỏi của chị bên dưới:</p> <p>1. Nhân viên vào công ty từ tháng 7 đến tháng 12.2023, tuy nhiên từ tháng 1 đến tháng 6.2023 nhân viên nghỉ ở nhà không thu nhập thì khi quyết toán thuế cho bạn này em chọn thời gian giảm trừ gia cảnh cá nhân là 6 tháng có đúng không ?</p> <p>Nếu nhân viên được xác định là thỏa điều kiện ủy quyền cho công ty quyết toán thuế TNCN nêu trên thì sẽ cần quyết toán cho 12 tháng của năm dương lịch (đối với nhân viên người Việt Nam).</p> <p>Trường hợp chị nêu nhân viên vào làm việc cho công ty từ tháng 07.2023 thì nhân viên sẽ được giảm trừ gia cảnh cho người phụ thuộc (thỏa điều kiện và đăng ký thành công với Cơ quan thuế) từ kỳ lương tháng 07.2023. Khi nhân viên thỏa điều kiện ủy quyền công ty quyết toán thuế thay và muốn điều chỉnh thời gian kê khai người người phụ thuộc về thời điểm trước khi vào công ty thì công ty sẽ hỗ trợ nhân viên đăng ký điều chỉnh như:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nhân viên thông báo việc điều chỉnh cung cấp giấy tờ chứng minh người phụ thuộc đúng thời hạn công ty quy định. Lưu ý: việc điều chỉnh người phụ thuộc tại thời điểm quyết toán thuế cần đăng ký với cơ quan thuế với thời hạn như sau: <ul style="list-style-type: none"> + Người phụ thuộc là cha mẹ hoặc con cái: chậm nhất là thời hạn nộp tờ khai quyết toán thuế của công ty; + Người phụ thuộc khác: chậm nhất là 31 tháng 12 của năm tính thuế. (Chị tham khảo quy định ở điều c.2.3 khoản 1 Điều 9 Thông tư 111/2013/TT-BTC) - Công ty đăng ký thành công người phụ thuộc điều chỉnh này của nhân viên sau đó mới tính khoản giảm trừ thêm này vào quyết toán thuế cho nhân viên. <p>2. Nhân viên là nhân viên công ty trong năm 2023 và nghỉ thai sản từ 10 - 12 tháng khi quyết toán thuế TNCN cho bạn em sẽ chọn thời gian giảm trừ gia cảnh cho bản thân là 9 tháng hay là 12 tháng .</p> <p>Khi nhân viên đã thỏa điều kiện ủy quyền công ty quyết toán thuế (nêu trên) thì trong trường hợp này sẽ được hưởng giảm trừ gia cảnh cho 12 tháng.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
4	* [Section 2] 4. THUẾ TNCN CHO BẢO HIỂM SỨC KHỎE	Thanh Thao Nguyen Thi	08/04/2024	<p>Anh Chị cho em hỏi đối với trường hợp lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được xem là cá nhân cư trú tại Việt Nam.</p> <p>Người lao động này được Tập đoàn (không hoạt động ở Việt Nam) mua bảo hiểm sức khỏe của 1 Công ty bảo hiểm sức khỏe hoạt động ở nước ngoài và tập đoàn cũng thanh toán trực tiếp với Công ty bảo hiểm.</p> <p>Anh Chị cho em hỏi chi phí mua bảo hiểm này có tính thuế TNCN hay không? Hoặc chỉ cần xác định là bảo hiểm sức khỏe thì không tính thuế vậy ạ?</p>	<p>Theo quy định tại khoản 3 Điều 11 Thông tư 92/2015/TT-BTC:</p> <p>Trường hợp người sử dụng lao động mua cho người lao động sản phẩm bảo hiểm không bắt buộc và không có tích lũy về phí bảo hiểm (kể cả trường hợp mua bảo hiểm của các doanh nghiệp bảo hiểm không thành lập và hoạt động theo pháp luật Việt Nam được phép bán bảo hiểm tại Việt Nam) thì khoản tiền phí mua sản phẩm bảo hiểm này không tính vào thu nhập chịu thuế thu nhập cá nhân của người lao động. Bảo hiểm không bắt buộc và không có tích lũy về phí bảo hiểm gồm các sản phẩm bảo hiểm như: bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm tử kỳ (không bao gồm sản phẩm bảo hiểm tử kỳ có hoàn phí), ... mà người tham gia bảo hiểm không nhận được tiền phí tích lũy từ việc tham gia bảo hiểm, ngoài khoản tiền bảo hiểm hoặc bồi thường theo thỏa thuận tại hợp đồng bảo hiểm do doanh nghiệp bảo hiểm trả."</p> <p>Theo quy định nêu trên khi công ty mua khoản bảo hiểm sức khỏe cho nhân viên từ doanh nghiệp bảo hiểm thành lập ở nước ngoài nhưng được phép bán bảo hiểm tại Việt Nam thì chi phí mua bảo hiểm này sẽ không tính vào thu nhập chịu thuế TNCN.</p> <p>Tuy nhiên, vấn đề là làm thế nào để xác định được công ty bảo hiểm nước ngoài này có được phép bán bảo hiểm ở Việt Nam hay không. Cơ quan thuế đưa ra quy định như trên nhưng công ty sẽ cần cung cấp bằng chứng để chứng minh về việc đơn vị bảo hiểm nước ngoài được phép bán bảo hiểm ở Việt Nam để được miễn thuế cho khoản chi phí mua bảo hiểm này.</p> <p>Saly chia sẻ kinh nghiệm thực tế với các công ty gặp trường hợp này. Công ty Việt Nam sẽ nhờ phía Tập đoàn kiểm tra với đơn vị bảo hiểm nước ngoài xem họ có được phép bán bảo hiểm tại Việt Nam hay không. Nếu có nhờ họ cung cấp "bằng chứng" để công ty Việt Nam lưu và cung cấp cho cơ quan thuế về sau khi có yêu cầu và công ty sẽ không tính thuế cho khoản chi phí bảo hiểm này. Nếu không thì chi phí mua bảo hiểm nước ngoài này sẽ là khoản lợi ích chịu thuế TNCN và cần cộng vào với thu nhập chịu thuế từ tiền lương tiền công để tính thuế TNCN tại Việt Nam.</p> <p>Lưu ý: nếu công ty chi trả chi phí bảo hiểm không bắt buộc cho người thân của nhân viên (vợ chồng con cái) thì chi phí bảo hiểm này là khoản lợi ích chịu thuế của nhân viên và cần cộng vào thu nhập chịu thuế khác của nhân viên để tính thuế TNCN.</p>		Saly Nguyen Thi

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
		Hau Vu	11/06/2024	<p>Em có đang tìm hiểu về thông tin chịu thuế TNCN đối với chi phí công ty mua bảo hiểm sức khỏe cho người thân của người lao động nên em rất mong chị Saly hỗ trợ giúp em cân nhắc sau a.</p> <p>Theo Công văn 25776/CT-TTHT 2017 chính sách thuế thu nhập cá nhân Hà Nội (thuvienphapluat.VN) có kết luận: trường hợp đơn vị ký hợp đồng với một Công ty bảo hiểm được thành lập và hoạt động theo pháp luật Việt nam để mua bảo hiểm sức khỏe và bảo hiểm tai nạn cho người lao động và thân nhân của người lao động (đây là loại hình bảo hiểm không bắt buộc và không có tích lũy về phí bảo hiểm) thì:</p> <p>Khoản tiền phí mua bảo hiểm của đơn vị cho người lao động không tính vào thu nhập chịu thuế TNCN của người lao động.</p> <p>Khoản tiền phí mua bảo hiểm của đơn vị cho thân nhân người lao động phải tính vào thu nhập chịu thuế TNCN của người lao động để tính thuế TNCN theo quy định.</p> <p>-> Cá nhân em thấy kết luận trên chưa thật sự hợp theo các căn cứ được nêu như sau:</p> <p>“đ) Các khoản lợi ích bằng tiền hoặc không bằng tiền ngoài tiền lương, tiền công do người sử dụng lao động trả mà người nộp thuế được hưởng dưới mọi hình thức → Ở đây người được hưởng là người thân chứ ko phải NLĐ (người nộp thuế).</p> <p>đ.2) Khoản tiền do người sử dụng lao động mua bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm không bắt buộc khác có tích lũy về phí bảo hiểm; mua bảo hiểm hưu trí tự nguyện hoặc đóng góp Quỹ hưu trí tự nguyện cho người lao động.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quy định ở Thông tư 92/2015/TT-BTC chỉ đề cập đến việc không tính vào thu nhập chịu thuế đối với khoản mua bảo hiểm cho người lao động. Tuy nhiên, theo công văn bạn dẫn bên dưới từ Cục thuế Hà Nội và công văn đính kèm từ Cục thuế Tp. Hồ Chí Minh, Cơ quan thuế đều có hướng dẫn chung là khoản bảo hiểm tai nạn và bảo hiểm sức khỏe mua cho người thân tính vào thu nhập chịu thuế TNCN của người lao động. Ngoài Cơ quan thuế ở Tp.HCM và HN thì hiện các cơ quan thuế địa方 Tối khác cũng đang áp dụng chính sách thuế tương tự cho khoản bảo hiểm này. - Quan điểm của Cơ quan thuế trong trường hợp này là: vì nhân viên làm việc cho Công ty nên người thân của nhân viên mới được hưởng việc mua bảo hiểm này do đó khoản chi phí được định khoản như khoản phúc lợi cho nhân viên (thay vì nhân viên mua cho người nhà, giờ Công ty mua giúp nên xem như đây là phúc lợi của nhân viên). 	 9294_CT-TTHT_Bao hiem cho nguoi thai	Saly Nguyen Thi

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Trường hợp người sử dụng lao động mua cho người lao động sản phẩm bảo hiểm không bắt buộc và không có tích lũy về phí bảo hiểm (kể cả trường hợp mua bảo hiểm của các doanh nghiệp bảo hiểm không thành lập và hoạt động theo pháp luật Việt Nam được phép bán bảo hiểm tại Việt Nam) thì khoản tiền phí mua sản phẩm bảo hiểm này không tính vào thu nhập chịu thuế thu nhập cá nhân của người lao động.</p> <p>Bảo hiểm không bắt buộc và không có tích lũy về phí bảo hiểm gồm các sản phẩm bảo hiểm như: bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm tử kỳ (không bao gồm sản phẩm bảo hiểm tử kỳ có hoàn phí), ... mà người tham gia bảo hiểm không nhận được tiền tích lũy từ việc tham gia bảo hiểm, ngoài khoản tiền bảo hiểm hoặc bồi thường theo thỏa thuận tại hợp đồng bảo hiểm do doanh nghiệp bảo hiểm trả.</p> <p>⇒ Ở đây nhắc tới việc NSDLĐ mua bảo hiểm ko bắt buộc cho NLĐ thì khoản này NLĐ ko phải chịu thuế</p>			
5	* [Section 2] 5. THAM VẤN VỀ NGHĨA VỤ QUYẾT TOÁN THUẾ TNCN NGƯỜI NUỚC NGOÀI	Uyen Nguyen	09/04/ 2024	<p>Nhờ các anh chị tư vấn giúp mình về 2 trường hợp nghĩa vụ kê khai/quyết toán thuế TNCN của người nước ngoài như sau:</p> <p>1/ Cá nhân A: trong năm 2023, anh A làm việc từ tháng 01 đến hết tháng 04, đã nghỉ việc tại cty. Hiện tại công ty đã xuất đầy đủ chứng từ khấu trừ thuế và Thu X NTN năm 2023 cho anh này. Tuy nhiên anh này hiện vẫn ở Việt Nam theo diện Thăm Thân. Vậy anh này có phải trực tiếp làm QTT theo năm dương lịch cho 2023? Có rủi ro nào phát sinh khi anh A không làm QTT năm 2023 không?</p> <p>2/ Cá nhân B: trong năm 2023, anh B làm việc từ tháng 02 đến hết tháng 06, đã nghỉ</p>	<p>Đầu tiên có thể xác định chắc chắn rằng cả 02 trường hợp các cá nhân này sẽ không thuộc điều kiện ủy quyền cho công ty quyết toán thuế thay do không làm việc tại đơn vị vào thời điểm thực hiện quyết toán thuế. Cho cả trường hợp của cá nhân A và cá nhân B, tại thời điểm nhân viên nghỉ việc, Công ty sẽ cần kiểm tra lại bảng tính thuế của nhân viên nếu có phát hiện chuyển đổi tình trạng cư trú thuế từ cá nhân cư trú sang cá nhân không cư trú => Nếu việc thay đổi tình trạng cư trú làm tăng số thuế phải nộp thì cần điều chỉnh ngay tờ khai thuế và nộp thêm số thuế bổ sung để tránh rủi ro công ty.</p> <p>Liên quan đến trách nhiệm quyết toán thuế TNCN của cá nhân, theo điểm d.3 khoản 6 Điều 8 Nghị định 126/2020/NĐ-CP, cá nhân cư trú có thu nhập từ tiền lương, tiền công trực tiếp khai quyết toán thuế thu nhập cá nhân với cơ quan thuế trong các trường hợp sau đây:</p>		Saly Nguyen Thi

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>việc tại cty. Hiện tại công ty đã xuất đầy đủ chứng từ khấu trừ thuế và Thư XNTN năm 2023 cho anh này. Tuy nhiên anh này đã xuất cảnh trước thời hạn QTT năm 2023 (cụ thể là tháng 06/2023). Vậy anh này có phải làm QTT theo năm dương lịch cho 2023 khi đang ở nước ngoài hay không? Có rủi ro nào phát sinh khi anh B quay lại VN trong các năm tiếp theo không?</p>	<p>i. Có số thuế phải nộp thêm hoặc có số thuế nộp thừa đề nghị hoàn hoặc bù trừ vào kỳ khai thuế tiếp theo, trừ các trường hợp:</p> <ul style="list-style-type: none"> + cá nhân có số thuế phải nộp thêm sau quyết toán của từng năm từ 50.000 đồng trở xuống; + cá nhân có số thuế phải nộp nhỏ hơn số thuế đã tạm nộp mà không có yêu cầu hoàn thuế hoặc bù trừ vào kỳ khai thuế tiếp theo; <p>ii. Cá nhân có mặt tại Việt Nam tính trong năm dương lịch đầu tiên dưới 183 ngày, nhưng tính trong 12 tháng liên tục kể từ ngày đầu tiên có mặt tại Việt Nam là từ 183 ngày trở lên.</p> <p>iii. Cá nhân là người nước ngoài kết thúc hợp đồng làm việc tại Việt Nam khai quyết toán thuế với cơ quan thuế trước khi xuất cảnh.</p> <p>Theo quy định nêu trên, nếu cá nhân A và B không phải là cá nhân cư trú tại Việt Nam thì sẽ không cần thực hiện quyết toán thuế TNCN. Chỉ tham khảo thêm khoản 1 và 2 Điều 1 Thông tư 111/2023/TT-BTC để xác định các cá nhân này có phải là cá nhân cư trú tại Việt Nam hay không.</p> <p>Đối với trường hợp của cá nhân A, nếu thỏa điều kiện là cá nhân cư trú tại Việt Nam trong năm 2023, ví dụ như ở Việt Nam trên 183 ngày. Khi tính toán quyết toán thuế cho năm 2023 khả năng cao cá nhân sẽ thừa thuế do thu nhập của 04 tháng được tính chia bình quân 12 tháng và được hưởng giảm trừ của 12 tháng. Do đó, theo điểm i nêu trên, trường hợp này cá nhân có thể quyết định thực hiện quyết toán thuế trực tiếp với Cơ quan thuế dưới mã số thuế cá nhân để đề nghị hoàn thuế. Hoặc cá nhân cũng có thể quyết định không thực hiện quyết toán thuế nếu không có nhu cầu hoàn số thuế thừa.</p> <p>Đối với trường hợp cá nhân B, trong email bên dưới chỉ không đề cập đến việc trước tháng 02.2023 cá nhân này có thời gian ở và làm việc tại Việt Nam hay không. Nếu chỉ làm việc tại Việt Nam từ tháng 02 đến tháng 06.2023 thì chắc chắn thời gian có mặt tại Việt Nam sẽ dưới 183 ngày trong năm 2023. Do đó thời điểm xuất cảnh khỏi Việt Nam cá nhân B là cá nhân không cư trú nên sẽ không cần thực hiện quyết toán thuế TNCN.</p> <p>Lưu ý chung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Theo điểm iii nêu trên nếu cá nhân cư trú kết thúc kết thúc hợp đồng làm việc tại Việt Nam thì sẽ cần khai quyết toán thuế với cơ quan thuế trước khi xuất cảnh. 		

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Thời hạn nộp hồ sơ quyết toán thuế thu nhập cá nhân trong trường hợp này chậm nhất là ngày thứ 45 kể từ ngày cá nhân xuất cảnh. Trường hợp cá nhân chưa làm thủ tục quyết toán thuế với cơ quan thuế thì thực hiện ủy quyền cho tổ chức trả thu nhập hoặc tổ chức, cá nhân khác quyết toán thuế theo quy định về quyết toán thuế đối với cá nhân.</p> <p>- Trong thực tế đã có phát sinh trường hợp Cơ quan Thuế gửi văn bản yêu cầu Cơ quan Xuất nhập cảnh không cho xuất cảnh đối với cá nhân chưa hoàn thành trách nhiệm kê khai và nộp thuế tại Việt Nam.</p>		
6	* [Section 2] 6. ĐIỀU CHỈNH KÊ KHAI PIT, CHỈ KÊ KHAI 11 THÁNG TRONG NĂM	Ngoc khql	14/12/ 2023	<p>Công ty em đang trả lương vào ngày 5 hàng tháng và thuế tháng nào kê khai tháng đó không care đến thời điểm trả.</p> <p>Ví dụ: lương tháng 12/23 trả vào 05/1/24 thì sẽ kê khai PIT vào quý IV năm 2023.</p> <p>Theo quy định “thời điểm xác định thu nhập chịu thuế PIT là thời điểm công ty chi trả thu nhập cho người lao động”.</p> <p>Nếu Em muốn điều chỉnh lại cho đúng rule. Tức là:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lương tháng 12/23 trả vào tháng 1 nên kê khai vào quý 1.24. Nhu vậy năm 2023 sẽ có 11 tháng lương, khi kê khai và làm QTT TNCN cũng chỉ kê khai 11 tháng. <p>Cách làm trên có đúng không ạ? Ngoài ra nhờ anh chị tư vấn thêm nếu có hướng điều chỉnh tốt hơn ạ</p>	<p>Căn cứ điểm b khoản 2 Thông tư số 111/2013/TT-BTC của Bộ Tài chính hướng dẫn:</p> <p>"b) Thời điểm xác định thu nhập chịu thuế.</p> <p>Thời điểm xác định thu nhập chịu thuế đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công là thời điểm tổ chức, cá nhân trả thu nhập cho người nộp thuế...."</p> <p>Như vậy nếu như thực hiện đúng hướng dẫn nêu trên thì thu nhập chỉ trả vào tháng nào sẽ xác định thu nhập chịu thuế và kê khai thuế TNCN vào tờ khai thuế tháng đó. Ví dụ như cho trường hợp chi đề cập, thu nhập tháng 12/23 chỉ trả vào ngày 05/01/24, nếu đơn vị đang thuế quý thì sẽ kê khai vào tờ khai quý 1.2024.</p> <p>Tuy nhiên, theo như chị đề cập ngay từ ban đầu đơn vị đã không kê khai thuế vào tháng phát sinh chi trả nên nếu hiện tại muốn thay đổi sẽ có rủi ro khi trong năm phát sinh việc thay đổi (trong trường hợp này là năm 2023) sẽ có phát sinh việc trong năm chỉ có 11 tháng thu nhập được tổng hợp trong tờ khai quyết toán thuế cuối năm thay vì 12 tháng. Việc chỉ tổng hợp 11 tháng lương khi quyết toán thuế sẽ dẫn đến số thuế thừa thiêu của nhân viên thay đổi => Tùy vào quan điểm của từng đoàn kiểm tra thuế, đơn vị có thể gặp rủi ro về kê khai sai trong trường hợp này.</p> <p>Do đó, theo quan điểm của tôi, trong trường hợp này nếu đơn vị muốn kê khai thuế đúng vào thời điểm phát sinh chi trả nên xem xét thay đổi ngày chi trả lương thành cuối tháng thay vì ngày 05 tháng tiếp theo, bắt đầu từ tháng 12/2023 này. Nếu theo chính sách đơn vị không thay đổi được thời gian chi trả lương thì đơn vị xem xét tiếp tục kê khai thuế theo cách hiện tại.</p>		Saly Nguyen Thi

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
7	* [Section 2] 7. KHOẢN TIỀN HOÀN THUẾ	Thanh Thao Nguyen Thi	28/08/2023	<p>Anh Chị tư vấn giúp em khoản tiền hoàn thuế TNCN của năm trước, Công ty có được trả vào khoản thu nhập của người lao động không hay phải căn trừ số hoàn này với số thuế phải nộp hàng tháng của từng nhân viên à?</p> <p>Ví dụ: Nhân viên A được hoàn 1,000,000 VNĐ trong tháng 03/2023 và khoản thuế TNCN phải đóng của Nhân viên A trong tháng 03/2023 là 200,000 VNĐ.</p> <p>Anh Chị tư vấn giúp em trường hợp nào bên dưới được chấp nhận ạ</p> <p>1) Nhân viên A sẽ được lãnh hết 1,000,000 VNĐ trong tháng 3 và nộp thuế 200,000 VNĐ</p> <p>2) Nhân viên A sẽ cấn trừ khoản thuế TNCN 200,000 VNĐ vào 1,000,000 VNĐ nên trong tháng 3/2023 Nhân viên A sẽ không phải đóng thuế, còn 800,000 VNĐ sẽ được tiếp tục cấn trừ các tháng sau cho đến khi hết số tiền hoàn này.</p>	<p>Theo khoản 2 Điều 28 Thông tư 111/2013/TT-BTC quy định về hoàn thuế như sau:</p> <p>“2. Đối với cá nhân đã ủy quyền quyết toán thuế cho tổ chức, cá nhân trả thu nhập thực hiện quyết toán thay thì việc hoàn thuế của cá nhân được thực hiện thông qua tổ chức, cá nhân trả thu nhập”</p> <p>Theo Điều 80 Thông tư 25/2021/TT-BTC:</p> <p>Điều 25. Xử lý số tiền thuế, tiền chậm nộp, tiền phạt nộp thừa</p> <p>1. Người nộp thuế có số tiền thuế nộp thừa, tiền chậm nộp nộp thừa, tiền phạt nộp thừa (sau đây gọi là khoản nộp thừa) theo quy định tại khoản 1 Điều 60 Luật Quản lý thuế thì được xử lý bù trừ hoặc hoàn trả như sau:</p> <p>a) Bù trừ khoản nộp thừa với số tiền thuế còn nợ, tiền chậm nộp còn nợ, tiền phạt còn nợ (sau đây gọi là khoản nợ) hoặc trừ vào số tiền thuế, tiền chậm nộp, tiền phạt phát sinh phải nộp của lần tiếp theo (sau đây gọi là khoản thu phát sinh) trong các trường hợp:</p> <p>a.1) Bù trừ với khoản nợ của người nộp thuế có cùng nội dung kinh tế (tiêu mục) và cùng địa bàn thu ngân sách với khoản nộp thừa.</p> <p>a.2) Bù trừ với khoản thu phát sinh của người nộp thuế có cùng nội dung kinh tế (tiêu mục) và cùng địa bàn thu ngân sách với khoản nộp thừa.</p> <p>a.3) Tổ chức trả thu nhập có số thuế thu nhập cá nhân nộp thừa thì thực hiện bù trừ theo quy định tại điểm a.1, a.2 khoản này. Số thuế thu nhập cá nhân nộp thừa khi quyết toán được xác định bằng (=) số thuế nộp thừa của cá nhân ủy quyền quyết toán trừ (-) số thuế còn phải nộp của cá nhân ủy quyền quyết toán; tổ chức trả thu nhập có trách nhiệm trả cho cá nhân ủy quyền quyết toán số thuế thu nhập cá nhân nộp thừa khi tổ chức chi trả quyết toán thuế thu nhập cá nhân.</p> <p>Theo các quy định nêu trên khi đơn vị thực hiện việc bù trừ số thuế nộp thừa, nộp thiếu với số thuế phát sinh phải nộp của lần tiếp theo (gần nhất), đơn vị sẽ có trách nhiệm chi trả tiền thuế nộp thừa cho cá nhân ủy quyền quyết toán thuế.</p> <p>Quy định hiện hành không đề cập cụ thể vấn đề chị hỏi. Tuy nhiên, trong thực tế các đơn vị thường sẽ thực hiện việc bù trừ số thuế nộp thừa, nộp thiếu và chi trả số thuế thừa hay khấu trừ số thuế nộp thiếu của nhân viên vào bảng lương sau khi hoàn thành việc toán thuế. Khoản thuế thừa thiếu của nhân viên thường sẽ được thêm vào bảng lương như khoản công trừ sau thuế khi tính thu nhập thực nhận của nhân viên. Việc chi trả/khấu trừ này thường được thực hiện một lần vào kỳ lương sau quyết toán thuế.</p> <p>Theo như practice công ty mình thực hiện nhiều năm nay thì khoản hoàn thuế của năm T-1 sẽ được trả toàn bộ vào 1 kỳ lương sau khi công ty đã</p>		Saly Nguyen Thi	Thu Trang

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>nộp hồ sơ quyết toán thuế online thành công (thông thường là tháng 3 hoặc tháng 4 của năm T). Còn khoản khấu trừ thuế hàng tháng thì nhân viên vẫn bị khấu trừ như bình thường.</p> <p>Việc hoàn trả thuế nào do các công ty tự quyết định thôi, về bản chất thì công ty chỉ là trung gian chi trả hộ tiền hoàn thuế của cơ quan thuế trả cho NLĐ sau đó sẽ giảm số tiền nộp thuế vào ngân sách nhà nước khoản được hoàn thuế này. Bên mình thực hiện nhiều năm theo practice như trên và không gặp vướng mắc gì khi cơ quan thuế đến thanh, kiểm tra.</p>		
8	* [Section 2] 8. GIẢM TRỪ KHOẢN ĐÓNG GÓP QUỸ PHÒNG CHỐNG THIỆN TAI VÀO THU NHẬP CHỊU THUẾ TNCN TỪ TIỀN LƯƠNG	Ngoc Tu	04/08/ 2023	<p>Khoản đóng góp bắt buộc vào quỹ phòng chống thiên tai được thành lập theo Nghị định 78/2021/NĐ-CP có được tính giảm trừ khoản đóng góp này vào thu nhập chịu thuế TNCN từ tiền lương, tiền công hay không?</p> <p>Theo nghị định cũ 94/2014/NĐ-CP, em xem thì được giảm trừ nhưng Nghị định 78/2021 thì em không thấy có văn bản nào đề cập đến.</p>	<p>Đúng như chị có đề cập bên dưới, theo hướng dẫn ở công văn 3275/TCT-TNCN do Tổng Cục Thuế ban hành ngày 11/08/2020 thì trường hợp người lao động tại các doanh nghiệp có đóng góp vào Quỹ phòng chống thiên tai được thành lập theo quy định tại Nghị định số 94/2014/NĐ-CP của Chính phủ thì người lao động được tính giảm trừ đối với các khoản đóng góp nêu trên vào thu nhập chịu thuế TNCN từ tiền lương tiền công khi tính thuế TNCN. Chị vui lòng xem thêm hướng dẫn tại công văn 3275 đính kèm.</p> <p>Từ thời điểm Chính phủ ban hành Nghị định 78/2021/NĐ-CP đến nay theo Saly có kiểm tra thi chưa có văn bản hỏi đáp hay hướng dẫn nào từ phía Cơ quan thuế đề cập về việc khoản đóng góp của nhân viên vào Quỹ phòng chống thiên tai được thành lập theo Nghị định 78 này có được tính trừ khi tính thuế TNCN hay không.</p> <p>Tuy nhiên, Quỹ phòng chống thiên tai dù theo Nghị định 94/2014/NĐ-CP hay Nghị định 78/2021/NĐ-CP đều giống nhau về quy định thành lập và Cơ quan quản lý quỹ. Do đó, theo quan điểm của Saly, khoản đóng góp của nhân viên vào Quỹ phòng chống thiên tai theo Nghị định 78 cũng sẽ có tính chất giống như khoản đóng góp vào Thông tư 94 trước đây nên sẽ là khoản được trừ khi tính thuế TNCN của nhân viên.</p>	 3275_TCT-DNNCN_Thue_TNCN-Dong go	Saly Nguyen Thi
9	* [Section 2] 9. QTĐ VỚI NV THUYỀN CHUYỀN CÔNG TY MẸ CON VÀ KÝ 2 LOẠI HỢP ĐỒNG TRONG NĂM	Truong Thi Ngoc		<p>Câu hỏi 1: Trong năm nhân viên điều chuyển công việc từ công ty mẹ sang công ty con (và ngược lại)</p> <p>Vậy khi Quyết toán thuế TNCN có được ủy quyền cho công ty mẹ QTT (hoặc công ty con QTT nếu thuyên chuyển từ công ty mẹ sang công ty con) hay không?</p> <p><i>Ghi chú: Trong năm tài chính nhân viên chỉ phát sinh thu nhập tại công ty mẹ và công ty con</i></p>	<p>Tư vấn câu 1:</p> <p>Điểm d.1, Khoản 6, Điều 8, Nghị định 126/2020/ND-CP ngày 19/10/2020 có quy định như sau:</p> <p>d.1) Tổ chức, cá nhân trả thu nhập từ tiền lương, tiền công có trách nhiệm khai quyết toán thuế và quyết toán thay cho các cá nhân có ủy quyền do tổ chức, cá nhân trả thu nhập chi trả, không phân biệt có phát sinh khấu trừ thuế hay không phát sinh khấu trừ thuế. Trường hợp tổ chức, cá nhân không phát sinh trả thu nhập thì không phải khai quyết toán thuế thu nhập cá nhân. Trường hợp cá nhân là người lao động được điều chuyển từ tổ chức cũ đến tổ chức mới do tổ chức cũ thực hiện sáp nhập, hợp</p>	 1022_TCT-TNCN_30 5716.doc	Saly Nguyen Thi

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Câu hỏi 2: Trong năm nhân viên vừa ký HDLĐ với công ty A (từ 3 tháng trở lên) vừa ký hợp đồng dịch vụ (thuế 10%) với công ty A</p> <p>Vậy nhân viên được ủy quyền cho công ty A QTT không? Nếu được thì Quyết toán cả 2 nguồn thu nhập hay chỉ 1 nguồn thu nhập từ HDLĐ từ 3 tháng trở lên?</p> <p><i>Ghi chú: Trong năm tài chính nhân viên chỉ phát sinh thu nhập tại công ty A, và mức thu nhập từ hợp đồng dịch vụ có thể lớn hơn hoặc thấp hơn 120tr/năm và đã trích thuế 10%</i></p>	<p>nhất, chia, tách, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp hoặc tổ chức cũ và tổ chức mới trong cùng một hệ thống thì tổ chức mới có trách nhiệm quyết toán thuế theo ủy quyền của cá nhân đối với cổ phần thu nhập do tổ chức cũ chi trả và thu lại chứng từ khấu trừ thuế thu nhập cá nhân do tổ chức cũ đã cấp cho người lao động (nếu có).</p> <p>Theo quy định nêu trên đơn vị mới sẽ có trách nhiệm quyết toán thuế theo ủy quyền của nhân viên. Về mặt ghi nhận các chi tiêu trên tờ khai quyết toán thuế tại công ty cũ và công ty mới, Ms Ngọc vui lòng tham khảo quy định trong công văn 1022 từ Tổng Cục thuế như đính kèm.</p> <p>Tư vấn câu 2:</p> <p>Trước tiên, Saly chia sẻ với chị tình huống tương tự thực tế đang diễn ra cho một số doanh nghiệp. Trong đó, trong thời gian thử việc nhân viên sẽ ký với công ty thỏa thuận thử việc và sau khi qua thời gian thử việc sẽ ký hợp đồng chính thức với công ty. Trong thời gian thử việc đơn vị sẽ áp dụng biếu thuế 10% dành cho đối tượng không ký hợp đồng lao động để khấu trừ thuế TNCN từ nhân viên trước khi chi trả thu nhập theo Điều i Khoản 1 Thông tư 111/2013/TT-BTC:</p> <p>i) Khấu trừ thuế đối với một số trường hợp khác</p> <p>Các tổ chức, cá nhân trả tiền công, tiền thù lao, tiền chi khác cho cá nhân cư trú không ký hợp đồng lao động (theo hướng dẫn tại điểm c, d, khoản 2, Điều 2 Thông tư này) hoặc ký hợp đồng lao động dưới ba (03) tháng có tổng mức trả thu nhập từ hai triệu (2.000.000) đồng/lần trở lên thì phải khấu trừ thuế theo mức 10% trên thu nhập trước khi trả cho cá nhân.</p> <p>Nhu vậy trong trường hợp này trong năm tính thuế nhân viên có thể phát sinh thu nhập từ tiền lương tiền công được khấu trừ theo biếu thuế lũy tiến và tiền lương được khấu trừ theo thuế suất 10%. Theo mẫu 08/UQ-QTT-TNCN nhân viên được ủy quyền Công ty quyết toán thuế thay trong những trường hợp sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Chỉ có thu nhập chịu thuế tại Công ty và thực tế tại thời điểm quyết toán thuế TNCN đang làm việc tại Công ty; 2. Nhân viên được điều chuyển từ Công ty cũ đến Công ty mới do sáp nhập/ hợp nhất/chia/tách/chuyển đổi loại hình doanh nghiệp và 2 Công ty/dơn vị này trong cùng một hệ thống; và 3. Nhân viên có thu nhập chịu thuế tại Công ty và có thu nhập vãng lai ở các nơi khác bình quân tháng trong năm không quá 10 triệu đồng /tháng đã được đơn vị trả thu nhập khấu trừ tại nguồn và không có nhu cầu quyết toán thuế đối với phần thu nhập vãng lai. 		

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>Trong trường hợp đã nêu nếu nhân viên thỏa điều kiện ủy quyền quyết toán thuế thì sẽ được công ty quyết toán thuế thay cho toàn bộ thu nhập trong năm do Công ty chi trả.</p> <p>Nếu nhân viên không thỏa điều kiện ủy quyền Công ty quyết toán thuế thay, Công ty sẽ tổng hợp thu nhập chịu thuế 10% lên Form 05-2/BK-QTT-TNCN. Phần thu nhập chịu thuế lũy tiến từng phần sẽ tổng hợp lên Form 05-1/BK-QTT-TNCN.</p>		
10	* [Section 2] 10. XIN XÁC NHẬN VỀ NGHĨA VỤ THUẾ CỦA NGƯỜI NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM	THUY NGO	03/04/2024	<p>Bên em đang có người nước ngoài quốc tịch Canada đang làm việc tại công ty, hàng tháng công ty khấu trừ tiền thuế trong bảng lương và trích nộp cho cơ quan thuế dưới form chung của công ty (05 KK), hiện tại người nước ngoài này muốn xin xác nhận đóng thuế hàng năm để nộp cho cơ quan thuế của Canada.</p> <p>Nhờ các anh chị nào đã từng làm thủ tục xác nhận này cho em xin hướng dẫn chi tiết để lấy được xác nhận của cơ quan thuế về nghĩa vụ thuế của người nước ngoài này với a.</p>			
11	* [Section 2] 11. NHỎ TƯ VẤN THUẾ TNCN ĐỐI VỚI TRÚNG THƯỞNG LUCKY DRAW	MAI DINH	28/06/2024	<p>Em xin nhờ Anh/Chị tư vấn giúp em về việc tính thuế TNCN đối với trúng thưởng lucky draw do công ty tổ chức trong tiệc tất niên hàng năm như sau:</p> <p>Công ty em có tổ chức chương trình rút thăm trúng thưởng trong bữa tiệc tất niên. Phần thưởng là hiện vật và Ké Toán Công ty em cũng đã xuất hóa đơn GTGT (Quà tặng không thu tiền) cho nhân viên.</p> <p>Vậy em có các câu hỏi sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> Phần thưởng này sẽ được căn cứ là thu nhập từ trúng thưởng theo Khoản 6 Điều 2, thông tư 111/2023/TT-BTC hay là thu nhập từ tiền công, tiền lương? <p>Về vấn đề này, Dương xin chia sẻ với chị một số công văn của các cục thuế địa phương về việc tính thuế TNCN đối với quà tặng từ việc bốc thăm trúng thưởng do công ty tổ chức trong tiệc tất niên hàng năm như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> + CV 11737/CT-TTHT ngày 29/5/2020 của Cục thuế Bình Dương: Quà tặng bằng hiện vật cho người lao động thông qua việc rút thăm trúng thưởng vào tiệc cuối năm sẽ được đưa vào tính thuế TNCN từ tiền lương, tiền công của người lao động + CV 40222/CTHN-TTHT ngày 16/08/2022 của cục thuế Hà Nội: Người lao động nhận được khoản thưởng bằng hiện vật do tham gia các trò chơi, cuộc thi có thưởng và các hình thức trúng thưởng khác thì được xác định là thu nhập từ trúng thưởng theo hướng dẫn tại khoản 6, điều 2, thông tư 111/2013/TT-BTC, căn cứ tính thuế đối với thu nhập từ trúng thưởng thực hiện theo hướng dẫn tại điều 15, thông tư 111/2013/TT-BTC 	 CV 3620 - HCM.pdf  CV 11737- Bình Dương.pdf  CV 40222- Hà Nội.pdf	Nguyen Thuy Duong	

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>+ CV 3620/CT-TTHT ngày 10/04/2020 của cục thuế HCM: Công ty tặng quà bằng hiện vật cho người lao động qua rút thăm trúng thưởng thì được xem là khoản thu nhập từ lợi ích khác mà người lao động được hưởng, tính vào thu nhập chịu thuế TNCN từ tiền lương, tiền công của người lao động.</p> <p>Qua các công văn trên, có thể thấy rằng cơ quan thuế địa Tôi đang có nhiều quan điểm khác nhau (thu nhập từ trúng thưởng hoặc thu nhập từ tiền lương tiền công) đối với việc tính thuế TNCN đối với quà tặng bằng hiện vật cho người lao động thông qua hình thức bốc thăm trúng thưởng.</p> <p>Với cách tiếp cận thận trọng, Công ty nên cân nhắc tham khảo quan điểm của cơ quan thuế địa Tôi đang quản lý trực tiếp doanh nghiệp của mình hướng dẫn cho những trường hợp tương tự. Trong trường hợp giá trị quà tặng bằng hiện vật lớn và Công ty thường xuyên phát sinh khoản thu nhập chịu thuế này, Công ty được khuyến nghị xin thêm hướng dẫn từ cơ quan thuế quản lý địa Tôi cho trường hợp cụ thể của mình để tối ưu chi phí thuế và làm cơ sở giải trình cho các trường hợp thanh/kiểm tra sau này.</p> <p>2. Thời điểm rút thăm trúng thưởng là tháng 02/2024 nhưng Công ty em sẽ tính thuế vào thời điểm quyết toán năm sau thì có ảnh hưởng gì không ạ?</p> <p>Căn cứ theo Khoản 2, Điều 8, Thông tư 111/2013/TT-BTC có quy định như sau:</p> <p>“b) Thời điểm xác định thu nhập chịu thuế. Thời điểm xác định thu nhập chịu thuế đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công là thời điểm tổ chức, cá nhân trả thu nhập cho người nộp thuế. . .”</p> <p>Căn cứ theo Khoản 3, Điều 15, Thông tư 111/2013/TT-BTC có quy định như sau:</p> <p>“3. Thời điểm xác định thu nhập tính thuế Thời điểm xác định thu nhập tính thuế đối với thu nhập từ trúng thưởng là thời điểm tổ chức, cá nhân trả thưởng cho người trúng thưởng.”</p> <p>⇒ Như vậy, dù Công ty áp dụng cách tiếp cận nào thì Công ty cũng cần kê khai và nộp thuế tại thời điểm chi trả thu nhập/ trả thưởng cho người</p>		

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					trúng thường. Việc chỉ tính thuế vào thời điểm quyết toán sẽ dẫn tới việc bị áp dụng lãi chậm nộp bởi cơ quan thuế.		
12	* [Section 2] 12. CHỨNG TÙ QUYẾT TOÁN THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN NĂM 2023	Tram Kieu	12/03/2024	<p>Cho mình hỏi hồ sơ cấp cho người lao động tự quyết toán thuế năm 2023 có phải là thư xác nhận thu nhập và chứng từ khấu trừ thuế thu nhập cá nhân năm 2023 có phải không ?</p> <p>Hay chỉ bao gồm chứng từ khấu trừ thuế thu nhập cá nhân năm 2023 (hóa đơn quyết toán thuế TNCN).</p>	<p>Thùy Dương, thành viên Ban Tư vấn Pháp lý VNHR xin gửi chỉ và quý hội viên tham khảo CV11444 Hướng dẫn QTT TNCN Năm 2023 được ban hành bởi Cục thuế TP. Hà Nội với hướng dẫn cụ thể về hồ sơ khai quyết toán thuế TNCN cho đối tượng quyết toán trực tiếp tại trang số 5.</p> <p>Theo quy định tại Thông tư số 111/2013/TT-BTC ngày 15/08/2013 và Thông tư số 92/2015/TT-BTC ngày 15/06/2015 thì tổ chức chi trả thu nhập đã khấu trừ thuế phải cấp chứng từ khấu trừ thuế theo yêu cầu của cá nhân bị khấu trừ thuế. Do đó, trong trường hợp chỉ có thu nhập được trả từ các tổ chức tại Việt Nam, khi làm thủ tục quyết toán thuế TNCN thì hồ sơ quyết toán của chỉ chỉ cần tờ khai quyết toán thuế, bản chụp các chứng từ khấu trừ thuế, bản chụp các hóa đơn chứng từ chứng minh các khoản đóng góp từ thiện (nếu có) mà không cần Giấy xác nhận thu nhập của công ty.</p> <p>Đối với đối trường hợp cá nhân có nhận thu nhập từ các tổ chức quốc tế và nhận thu nhập từ nước ngoài thì cần có tài liệu chứng minh về số tiền đã trả của đơn vị, tổ chức chi trả thu nhập ở nước ngoài cho cá nhân. Trong trường hợp này, đơn vị, tổ chức chi trả thu nhập ở nước ngoài có thể chuẩn bị thêm Thư xác nhận thu nhập có liệt kê chi tiết các khoản thu nhập và giảm trừ để phục vụ mục đích này.</p>	 CV 11444-Huong dan QTT TNCN-Cuc th	Thuy Duong
13	* [Section 2] 13. TƯ VẤN THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN VÀ QUYẾT TOÁN THUẾ TNCN	Tram Kieu	20/02/2024	<p>Công ty chúng tôi có 30 nhân viên làm việc ở văn phòng HCMC và 50 nhân viên làm việc tại nhà máy Đồng Nai. Tất cả đều ký hợp đồng lao động với Công ty ở Đồng Nai. Công ty có mã số thuế Văn phòng HCMC, và Đồng Nai.</p> <p>Lúc trước công ty đang đăng ký Mã số thuế TNCN cho 30 nhân viên HCMC và quyết toán thuế TNCN Cho nhân viên ở HCMC theo mã số thuế văn phòng HCMC và nộp tiền vào tài khoản thuế HCMC và 50 nhân viên làm việc tại nhà máy thì nộp tiền tại thuế Đồng Nai.</p> <p>Vui lòng cho mình hỏi việc này có đúng không ?</p>	<p>Dựa trên thông tin email bên dưới, chúng tôi hiểu rằng nhân viên ký hợp đồng lao động trực tiếp với trụ sở chính của Công ty tại Đồng Nai; tiền lương, tiền công được trả bởi trụ sở chính của Công ty tại Đồng Nai cho người lao động làm việc tại đơn vị phụ thuộc, địa điểm kinh doanh tại Văn phòng thành phố Hồ Chí Minh. Tại điểm a khoản 1, điểm a khoản 2, điểm a khoản 3 của điều 19 Thông tư số 80/2021/TT-BTC ngày 29/9/2021 của Bộ Tài chính quy định như sau:</p> <p><i>“Điều 19. Khai thuế, tính thuế, phân bổ thuế thu nhập cá nhân</i></p> <p><i>1. Trường hợp phân bổ:</i></p> <p><i>a) Khấu trừ thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công được trả tại trụ sở chính cho người lao động làm việc tại đơn vị phụ thuộc, địa điểm kinh doanh tại tỉnh khác.</i></p> <p><i>2. Phương pháp phân bổ:</i></p> <p><i>a) Phân bổ thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công:</i></p>		Thuy Duong

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				Hay chúng tôi chỉ được nộp PIT tại cục thuế Đồng Nai và phân bổ lại HCMC.	<p><i>Người nộp thuế xác định riêng số thuế thu nhập cá nhân phải phân bổ đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công của cá nhân làm việc tại từng tỉnh theo số thuế thực tế đã khấu trừ của từng cá nhân. Trường hợp người lao động được điều chuyển, luân chuyển, biệt phái thì căn cứ thời điểm trả thu nhập, người lao động đang làm việc tại tỉnh nào thì số thuế thu nhập cá nhân khấu trừ phát sinh được tính cho tỉnh đó.</i></p> <p>3. Khai thuế, nộp thuế:</p> <p>a) Thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công:</p> <p>a.1) Người nộp thuế chỉ trả tiền lương, tiền công cho người lao động làm việc tại đơn vị phụ thuộc, địa điểm kinh doanh tại tỉnh khác với nơi có trụ sở chính, thực hiện khấu trừ thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công theo quy định và nộp hồ sơ khai thuế theo mẫu số 05/KK-TNCN, phụ lục bảng xác định số thuế thu nhập cá nhân phải nộp cho các địa phương được hưởng nguồn thu theo mẫu số 05-1/PBT-KK-TNCN ban hành kèm theo phụ lục II Thông tư này cho cơ quan thuế quản lý trực tiếp; nộp số thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công vào ngân sách nhà nước cho từng tỉnh nơi người lao động làm việc theo quy định tại khoản 4 Điều 12 Thông tư này. Số thuế thu nhập cá nhân xác định cho từng tỉnh theo tháng hoặc quý tương ứng với kỳ khai thuế thu nhập cá nhân và không xác định lại khi quyết toán thuế thu nhập cá nhân.</p> <p>a.2) Cá nhân có thu nhập từ tiền lương, tiền công thuộc diện trực tiếp khai thuế với cơ quan thuế bao gồm: cá nhân cư trú có thu nhập từ tiền lương, tiền công được trả từ nước ngoài; cá nhân không cư trú có thu nhập từ tiền lương, tiền công phát sinh tại Việt Nam nhưng được trả từ nước ngoài; cá nhân có thu nhập từ tiền lương, tiền công do các tổ chức Quốc tế, Đại sứ quán, Lãnh sự quán tại Việt Nam chi trả nhưng chưa khấu trừ thuế; cá nhân nhận cổ phiếu thường từ đơn vị chi trả."</p> <p>Theo đó, đối với trường hợp khấu trừ thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công được trả tại trụ sở chính của Công ty tại Đồng Nai cho người lao động làm việc tại đơn vị phụ thuộc, địa điểm kinh doanh tại Văn phòng thành phố Hồ Chí Minh thì phải phân bổ nghĩa vụ thuế thu nhập cá nhân. Trụ sở của Công ty tại Đồng Nai xác định riêng số thuế TNCN phải phân bổ đối với thu nhập từ tiền lương tiền công của cá nhân làm việc tại Văn phòng thành phố Hồ Chí Minh theo tháng/quý tương ứng với kỳ kê khai thuế TNCN và không xác định lại khi quyết toán thuế TNCN; nộp tiền thuế phân bổ vào ngân sách nhà nước cho Cơ quan thuế quản lý Văn phòng HCM.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
14	* [Section 2] 14. XIN TƯ VẤN VỀ THỰC TẬP SINH	Nguyen Huong Lien	02/07/2024	<p>Công ty em hiện đang có và đang tuyển các bạn thực tập sinh (năm 2, năm 3, năm 4): Bên em ký offer letter/ thư mời thực tập với các bạn</p> <p>1. Giấy tờ liên quan khi các bạn vào thực tập:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Giấy giới thiệu thực tập của trường/ Giấy xác nhận sinh viên + Thẻ sinh viên + Ký cam kết không khấu trừ thuế <p>2. Thời hạn: 1 năm, gia hạn thêm thời gian sau đó (nếu có)</p> <ul style="list-style-type: none"> + Do có những trường hợp các bạn thực tập tốt nên công ty vẫn ký gia hạn dài để vừa để các bạn trau dồi kỹ năng cũng như sau khi các bạn tốt nghiệp sẽ ký chính thức với các bạn. <p>3. Mức lương và thời gian:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đối với các bạn sinh viên năm 2, năm 3: + Mức lương: 4.000.000 - 6.000.000 + Thời gian: các bạn vào công ty tuần 2-3 buổi sáng hoặc chiều, tùy theo lịch học của các bạn. Ngoài ra, nghỉ hè thì các bạn có thể làm full time. - Đối với các bạn sinh viên năm 4: + Mức lương: 10.000.000 + Thời gian: làm full time <p>Các anh chị tư vấn giúp em:</p> <p>1. Đối với BHXH: (CÂU TRẢ LỜI Ở SECTION 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> + Do Quy chế công ty em chỉ ký hợp đồng lao động với các bạn ra trường có bằng đại học. + Ngoài ra, công ty đang ký kết theo luật Giáo dục, các bạn chỉ là thực tập sinh tại công ty. → Công ty có phải đóng BHXH cho các bạn ko? 	<p>Theo hướng dẫn điểm i, khoản 1 Điều 25 Thông tư 111/2013/TT-BTC:</p> <p>Các tổ chức, cá nhân trả tiền công, tiền thù lao, tiền chi khác cho cá nhân cư trú không ký hợp đồng lao động (theo hướng dẫn tại điểm c, d, khoản 2, Điều 2 Thông tư này) hoặc ký hợp đồng lao động dưới ba (03) tháng có tổng mức trả thu nhập từ hai triệu (2.000.000) đồng/lần trở lên thì phải khấu trừ thuế theo mức 10% trên thu nhập trước khi trả cho cá nhân. Trường hợp cá nhân chỉ có duy nhất thu nhập thuộc đối tượng phải khấu trừ thuế theo tỷ lệ nêu trên nhưng ước tính tổng mức thu nhập chịu thuế của cá nhân sau khi trừ giá cảnh chưa đến mức phải nộp thuế thì cá nhân có thu nhập làm cam kết (theo mẫu ban hành kèm theo văn bản hướng dẫn về quản lý thuế) gửi tổ chức trả thu nhập để tổ chức trả thu nhập làm căn cứ tạm thời chưa khấu trừ thuế thu nhập cá nhân.</p> <p>Căn cứ vào cam kết của người nhận thu nhập, tổ chức trả thu nhập không khấu trừ thuế. Kết thúc năm tính thuế, tổ chức trả thu nhập vẫn phải tổng hợp danh sách và thu nhập của những cá nhân chưa đến mức khấu trừ thuế (vào mẫu ban hành kèm theo văn bản hướng dẫn về quản lý thuế) và nộp cho cơ quan thuế. Cá nhân làm cam kết phải chịu trách nhiệm về bản cam kết của mình, trường hợp phát hiện có sự gian lận sẽ bị xử lý theo quy định của Luật quản lý thuế.</p> <p>Với các quy định nêu trên, đối với sinh viên thực tập (không phải là nhân viên chính thức của Công ty), nếu thỏa các điều kiện được làm form cam kết thì tại thời điểm đầu năm Công ty chấp nhận đơn cam kết của nhân viên và không khấu trừ thuế TNCN của nhân viên là không sai quy định. Khi nhân viên ký hợp đồng lao động và trở thành nhân viên chính thức của Công ty, Công ty cần khấu trừ và kê khai thuế TNCN bình thường cho nhân viên như đối với các nhân viên khác.</p> <p>Cuối năm, nếu nhân viên chỉ có 1 nguồn thu nhập với Công ty thì đều điều điện ý quyền cho Công ty quyết toán thuế thay. Khi quyết toán thuế Công ty sẽ cần tổng hợp thu nhập cả năm bao gồm thu nhập cho thời gian thực tập và thu nhập cho thời gian trở thành lao động chính thức để tính toán quyết toán thuế. Số thuế thừa thiếu Công ty sẽ hoàn lại hoặc thu thêm từ nhân viên.</p>			Saly Nguyen Thi

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>2. Đối với Thuế TNCN:</p> <p>+ Nếu vào đầu năm, các bạn có ký cam kết không khấu trừ thuế, nhưng trong năm khi các bạn đủ kiện ký HDLĐ chính thức và tổng thu nhập trong năm vượt mức cam kết → Cuối năm theo luật nếu đủ điều kiện các bạn vẫn được Ủy quyền QTT cho đơn vị (thiểu thuế thì đóng thêm)?, nhưng có rủi ro gì cho đơn vị khi không khấu trừ thuế từ đầu năm không?</p>			
15	* [Section 2] 15. THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN	Pham Thi Hoa	26/04/2024	<p>Với mục đích bảo vệ môi trường, công ty cấp cho nhân viên mỗi người một xe máy điện trong thời gian 2-3 năm để đi làm và nhân viên có thể sử dụng xe cho mục đích cá nhân.</p> <p>Câu hỏi là Nhân viên có phải trả thuế thu nhập cá nhân trong thời gian sử dụng xe hay không? và nếu có, thuế suất sẽ như thế nào?</p>	<p>Theo quy định của Luật Thuế thu nhập cá nhân thì các khoản lợi ích bằng tiền hoặc không bằng tiền ngoài tiền lương, tiền công do người sử dụng lao động chi trả mà người lao động được hưởng dưới mọi hình thức đều được xem là thu nhập chịu thuế. Tuy nhiên, khoản 4 Điều 11 Thông tư 92/2015/TT-BTC có quy định: Đối với khoản chi về phương tiện phục vụ đưa đón người lao động từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại thì không tính vào thu nhập chịu thuế của người lao động theo quy chế của đơn vị.</p> <p>Hình thức hỗ trợ của công ty như chi chia sẻ không phải trường hợp phổ biến và được hướng dẫn rõ ràng trong các quy định hiện hành và các công văn hướng dẫn. Chỉ và công ty nên cân nhắc xin văn bản hướng dẫn từ cơ quan thuế quản lý doanh nghiệp để có thể áp dụng thuế chính xác nhất trong trường hợp cụ thể này.</p> <p>Về quan điểm cá nhân của tôi, trong trường hợp xe máy được cung cấp cho nhân viên là hiện là tài sản được đăng ký và thuộc sở hữu bởi Công ty, chúng ta sẽ cân nhắc các khía cạnh sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Đối với khoản chi về phương tiện phục vụ đưa đón người lao động từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại thì không tính vào thu nhập chịu thuế của theo quy chế của doanh nghiệp. Như vậy, có thể hiểu rằng trong trường hợp người lao động được công ty trang bị phương tiện phục công việc và mục đích đi lại từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại thì khoản chi này không tính vào thu nhập chịu thuế của người lao động theo quy chế của đơn vị. Tuy nhiên, đối với việc cá nhân sử dụng phương tiện được trang bị cho mục đích cá nhân khác ngoài những mục đích liệt kê ở phần trên thì sẽ được coi là lợi ích khác của cá nhân và phải chịu thuế trên phần sử dụng này. Thuế suất áp dụng là thuế suất từ tiền lương tiền công (5-35% lũy tiến cho cá nhân cư trú và toàn phần 20% cho cá nhân không cư trú). Thu nhập chịu thuế trong trường hợp này có thể được xác định căn cứ vào chi phí khấu hao của xe máy theo tỷ lệ 		Thuy Duong

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>thời gian cá nhân sử dụng xe cho mục đích cá nhân trên tổng thời gian sử dụng.</p> <ul style="list-style-type: none"> Tuy nhiên, như đã phân tích, đây là quan điểm cá nhân và công ty cần xin hướng dẫn cụ thể từ Cơ quan thuế để áp dụng nhé chị! 		
16	* [Section 2] 16. TIỀN PHỤ CẤP NHÀ Ở CỦA CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI CHƯA CÓ WP	Trang Nguyen	27/04/2024	<p>1. Bên em có 1 bác chuyên gia sang Việt Nam làm việc theo diện Di chuyển nội bộ, làm việc hưởng lương từ 1/4/2024; tuy nhiên, Work permit của bác này có thời hạn từ 01/05/2024. Em hiểu là nếu cty trả lương và các phụ cấp kèm theo cho bác này thì sẽ bị loại chi phí lương bên thuế TNDN và về PIT thì sẽ đưa hết vào tính thuế.</p> <p>2. Trong tháng 04/2024 cty có ký HĐ thuê nhà và chi trả cho bác nước ngoài ngoài này. Vậy cho e hỏi tiền thuê nhà trong T04/2024 có được áp dụng quy định về miễn giảm thuế TNCN (tiền thuê nhà tính vào thu nhập chịu thuế TNCN theo số thực tế trả hộ nhưng không vượt quá 15% tổng thu nhập chịu thuế phát sinh, chưa bao gồm tiền thuê nhà) không ạ hay phải đưa vào tính PIT 100% tiền nhà ạ?</p>	<p>Trả lời 1. Chị Trang đã hiểu đúng rồi nhé chị, trường hợp doanh nghiệp có thuê lao động nước ngoài để thực hiện các công việc tại Việt Nam nhưng chưa được cơ quan có thẩm quyền tại Việt Nam cấp giấy phép lao động theo quy định của Bộ luật Lao động thì chưa có đủ cơ sở tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế TNDN. Tuy nhiên, nghĩa vụ kê khai thuế TNCN thì không phụ thuộc vào việc lao động người nước ngoài có giấy phép lao động hay không. Công ty có nghĩa vụ kê khai và khấu trừ thuế TNCN cho cá nhân này từ thời điểm phát sinh chi trả thu nhập cho cá nhân này.</p> <p>Trả lời 2. Trong trường hợp này, nếu cá nhân có khoản tiền thuê nhà, điện nước và các dịch vụ kèm theo (nếu có) đối với nhà ở do Công ty trả thay tính vào thu nhập chịu thuế theo số thực tế trả thay nhưng không vượt quá 15% tổng thu nhập chịu thuế phát sinh (chưa bao gồm tiền thuê nhà, điện nước và dịch vụ kèm theo (nếu có)) tại đơn vị không phân biệt nơi trả thu nhập.</p>		Thuy Duong
17	* [Section 2] 17. QUYẾT TOÁN THUẾ CHO CÁ NHÂN CHỈ KÝ HỢP ĐỒNG DỊCH VỤ	ngockh	23/04/2024	<p>Bên em đang ký hợp đồng dịch vụ với 1 cá nhân, trả thù lao trong 12 tháng năm 2023, đã khấu trừ 10% (cá nhân cung cấp dịch vụ, không phát sinh về quan hệ lao động như chấm công, kiểm soát công việc...).</p> <p>Trong năm cá nhân có thêm thu nhập nơi khác (không phải hợp đồng lao động), mỗi tháng 1.5 triệu. Do mỗi lần thu nhập dưới 2tr nên công ty kia không khấu trừ thuế (tổng 2 lần là 3 triệu).</p> <p>Vậy nhân viên này có phải tự làm quyết toán thuế năm 2023 không?</p>	<p>Theo trích dẫn bên dưới của câu hỏi, vui lòng lưu ý điểm c.2 khoản 2 điều 26 của Thông tư số 111/2013/TT-BTC ngày 15/8/2013 đã bị bãi bỏ bởi điểm n khoản 4 điều 87 thông tư 80/2021/TT-BTC.</p> <p>Dựa trên thông tin được cung cấp, tôi hiểu rằng cá nhân bên dưới không có đăng ký kinh doanh. Căn cứ Thông tư số 111/2013/TT-BTC ngày 15/8/2013 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Luật Thuế thu nhập cá nhân, tại Khoản 2 Điều 2 quy định về các khoản thu nhập chịu thuế từ tiền lương, tiền công:</p> <p>"2. Thu nhập từ tiền lương, tiền công <i>Thu nhập từ tiền lương, tiền công là thu nhập người lao động nhận được từ người sử dụng lao động, bao gồm:</i> <i>a) Tiền lương, tiền công và các khoản có tính chất tiền lương, tiền công dưới các hình thức bằng tiền hoặc không bằng tiền.</i></p>		Thùy Dương

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>Em đọc thông tư 113/2013/TT-BTC, thì cá nhân này có phải thuộc điều 26 khoản C.2 dưới đây và không thuộc trường hợp phải làm QTT không a.</p> <p>c) Cá nhân cư trú có thu nhập từ tiền lương, tiền công, từ kinh doanh có trách nhiệm khai quyết toán thuế nếu có số thuế phải nộp thêm hoặc có số thuế nộp thừa để nghị hoàn thuế hoặc bù trừ thuế vào kỳ khai thuế tiếp theo, trừ các trường hợp sau:</p> <p>c.1) Cá nhân có số thuế phải nộp nhỏ hơn số thuế đã tạm nộp mà không có yêu cầu hoàn thuế hoặc bù trừ thuế vào kỳ sau.</p> <p>c.2) Cá nhân, hộ kinh doanh chỉ có một nguồn thu nhập từ kinh doanh đã thực hiện nộp thuế theo phương pháp khoán.</p> <p>* Trong trường hợp phải làm QTT hoặc nhân viên không cần làm nhưng vẫn muốn kê khai QTT thì khai vào mẫu nào. Vì mẫu 02 QTT cho cá nhân đang khai theo mẫu lũy tiến còn trường hợp của bạn là trừ thuế 10% và công ty đã nộp tờ khai QTT, kê khai vào mẫu 05B.</p>	<p>...c) <i>Tiền thù lao nhận được dưới các hình thức như: tiền hoa hồng đại lý bán hàng hóa, tiền hoa hồng môi giới; tiền tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học, kỹ thuật; tiền tham gia các dự án, đề án; tiền nhuận bút theo quy định của pháp luật về chế độ nhuận bút; tiền tham gia các hoạt động giảng dạy; tiền tham gia biểu diễn văn hóa, nghệ thuật, thể dục, thể thao; tiền dịch vụ quảng cáo; tiền dịch vụ khác, thù lao khác..."</i></p> <p>Như vậy, hai nguồn thu nhập từ Hợp đồng dịch vụ đều là thuộc thu nhập từ tiền lương, tiền công.</p> <ul style="list-style-type: none"> Với trường hợp cá nhân cư trú không ký hợp đồng lao động, hoặc ký hợp đồng lao động dưới 03 tháng, hoặc ký hợp đồng cung cấp dịch vụ có thu nhập tại một nơi hoặc nhiều nơi thì căn cứ quy định tại Tiết d.2 và Tiết d.3 Điều d Khoản 6 Điều 8 Nghị định số 126/2020/NĐ-CP của Chính phủ, người lao động không thuộc diện được ủy quyền quyết toán thuế TNCN mà phải trực tiếp quyết toán thuế TNCN. <p>Trong trường hợp này, tại thời điểm cuối năm, cá nhân phải tổng hợp các khoản thu nhập từ tiền lương, tiền công (bao gồm 2 nguồn thu nhập từ Hợp đồng dịch vụ bên dưới) để thực hiện quyết toán thuế TNCN trực tiếp với cơ quan thuế, áp dụng biểu thuế suất lũy tiến và kê khai dưới Mẫu 02/QTT-TNCN (theo mẫu thông tư số 80/2021/TT-BTC).</p>		
18	<p>*</p> <p>[Section 2]</p> <p>18. TƯ VẤN XỬ LÝ SỐ TIỀN THUẾ NỘP THÙA VÀ ĐIỀU CHỈNH BỎ SUNG THUẾ TNCN NUỐC NGOÀI CÁ NHÂN KHÔNG Cư TRÚ</p>	Oanh Duong	29/12/2023	<p>Anh chị em nào hiểu rõ về thuế thu nhập cá nhân cho lao động nước ngoài vui lòng tư vấn giúp em trường hợp bên dưới với:</p> <p>Ban đầu người Lao động nước ngoài này được xác định là đối tượng cư trú: à Nên ngoài tờ khai 05KK hàng tháng theo thuế lũy tiến thì cty em có khai thêm tờ khai thuế toàn cầu hàng quý 02KK.</p> <p>Nhưng nay lao động này về nước sớm hơn dự kiến (lưu trú tại VN <183 ngày) nên xác định lại họ là cá nhân không cư trú. Không phải khai các tờ khai quý thuế thu nhập toàn cầu (khoản TN từ nước ngoài của NLĐ), và tờ khai hàng tháng đóng theo thuế suất 20%--> như vậy Cty em đã nộp dư khoản thuế từ tờ khai quý 02KK này cho</p>	<ul style="list-style-type: none"> Theo như trình bày của chị, Công ty đã xác định lao động nước ngoài này không thuộc trường hợp khai trực tiếp với cơ quan thuế (Điều a, Khoản 2, Điều 26, Thông tư số 111/2013/TT-BTC) do đó không phát sinh nghĩa vụ kê khai tờ khai quý cho thu nhập toàn cầu mà chỉ thuộc trường hợp khai thuế thông qua cơ quan chi trả thu nhập là Công ty (Điều a, Khoản 1, Điều 25, Thông tư số 111/2013/TT-BTC). Trong trường hợp này, Công ty nên điều chỉnh kê khai bổ sung lại tờ khai tháng và quý mà Công ty đã khai và nộp trước đó cho cơ quan thuế để áp dụng thuế suất toàn phần 20% đối với cá nhân không cư trú thuế. Sau khi điều chỉnh tờ khai bổ sung: <ul style="list-style-type: none"> + Phát hiện có phát sinh số thuế phải nộp thêm, thì tiến hành nộp thêm tiền thuế và lãi phạt chậm nộp phát sinh vào ngân sách nhà nước. + Phát hiện có phát sinh số thuế nộp thừa, cá nhân có quyền nộp hồ sơ đề nghị cơ quan thuế trực tiếp quản lý hoàn trả số tiền thuế đã 		Thuy Duong

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>người nước ngoài, và đóng thuế khoản khai hàng tháng từ 05KK.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vậy Cty em có điều chỉnh lại các tờ khai liên quan đế BÙ TRÙ khoản thuế đã nộp từ tờ khai quý sang tờ khai Tháng để cản trừ khoản phải nộp thêm theo điều 25 thông tư 80/2021 được không? • Và tư vấn thêm giúp em cách thức thực hiện? 	<p>nộp dư theo hướng dẫn tại Điều b, Khoản 1, Điều 25 và Khoản 2, Điều 42, Thông tư số 80/2021/TT-BTC.</p>		
19	* [Section 2] 19. TƯ VẤN THUẾ TNCN	Cuc Le	19/09/2024	<p>Bên em có TH 1 người nước ngoài sang VN và ông sử dụng dịch vụ môi giới thiệu cho ông Thuê nhà và họ lấy tiền chi phí giới thiệu là khoảng 10 mio nhưng không xuất hóa đơn đỏ.</p> <p>Thì Anh Expats claim lại Công ty thì Công ty trả cho ảnh nhưng sẽ bị loại chi phí.</p> <p>Nhưng Khoản này khi trả cho ảnh xong thì có bị tính Thuế TNCN không? có cần cộng vào bảng 05KK hàng tháng để nộp thuế TNCN không?</p>	<p>Khoản chi chi đe cập chưa được quy định cụ thể trong quy định, tuy nhiên xét về nguyên tắc chung, khoản phí môi giới mà công ty trả cho cá nhân không nằm trong bất kỳ khoản thu nhập không chịu thuế nào, do đó nó được hiểu là thu nhập chịu thuế TNCN và Công ty cần đưa vào khâu trừ thuế ở mẫu 05KK</p> <p>Chi tham khảo công văn đính kèm, theo đó cục thuế Hải phòng trả lời đây là TNCT và xem nó như 1 khoản phí dịch vụ thuộc tiền nhà.</p> <p>(Công văn này chỉ gửi cho mục đích tham khảo đúng ngay điểm chị hỏi (mục 2 công văn), các hạng mục còn lại sẽ có thể không phù hợp với quan điểm hiện nay vì CV đã ban hành từ 2017)</p>	 2536_Chi phi moi gioi thue nha.pdf	Bui Bao Nguyen
20	* [Section 2] 20. TƯ VẤN TH GIÁM THUẾ TNCN CHO BỆNH HIÈM NGHÈO	Cuc Le	24/10/2024	Nhờ tư vấn TH Công ty có nhân viên bị Ung Thư thì thủ tục Giám thuế TNCN như thế nào?			
21	* [Section 2] 21. XIN ĐƯỢC TƯ VẤN VỀ VIỆC KHAI/NỘP THUẾ TNCN CHO THỰC TẬP SINH NƯỚC	Kieu Van	01/11/2024	<p>Mình có 1 vấn đề xin được các anh chị có kinh nghiệm hỗ trợ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Công ty nước ngoài tại VN. - Cty mẹ ở Pháp: Có chương trình nhận thực tập sinh làm việc cho các công ty con ở các trụ sở toàn cầu. - Hiện nay Công ty tại VN: nhận 1 thực tập sinh vào làm (theo thư phân phối công việc và giới thiệu từ công ty mẹ). 	<p>Trường hợp thực tập sinh người nước ngoài (NNN) này được xem là cá nhân nhận thu nhập vãng lai tại Công ty do bạn ấy nhận các khoản chi trả không thông qua hợp đồng lao động với Công ty tại Việt Nam. Do đó, mình cần xác định lại kỳ tính thuế tính từ ngày đầu tiên bạn đến Việt Nam để xem NNN này được đánh giá là cá nhân cư trú hay không cư trú trong năm dương lịch/ 12 tháng liên tục kể từ ngày đầu tiên đến Việt Nam. Với chia sẻ của chị là NNN này qua thời gian thực tập là 18 tháng thì khả năng cao đây sẽ là đối tượng cư trú thuế tại Việt Nam.</p>		Nguyen Thuy Duong

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	NGOÀI Ở CÔNG TY			<p>- Thực tập sinh người nước ngoài, nhận trợ cấp thực tập ở công ty mẹ, làm việc cho Cty Việt Nam theo thư giới thiệu trong vòng 18 tháng</p> <p>- Cty Việt Nam sẽ chi trả các chi phí: đi lại, ăn, ở, visa... cho thực tập sinh này (Không có lương và phụ cấp gì)</p> <p>- Công ty ở Việt Nam cũng không ký kết giấy tờ gì với thực tập sinh ngoài giấy giới thiệu và phân bổ công việc từ công ty mẹ</p> <p>- Bạn thực tập nước ngoài (NN) này thuộc diện miễn work permit, không tham gia BHXH bắt buộc theo quy định về thực tập sinh NN</p> <p>*Câu hỏi thắc mắc: Tiền thuế TNCN cho các khoản chi phí phát sinh cho thực tập sinh này, Công ty Việt Nam sẽ khai thế nào, khai chung với công ty hay khai riêng, và bậc thuế TNCN là lũy tiến, hay 10% hay 20% ?</p>	<p>Đối với nghĩa vụ kê khai trong trường hợp NNN này thỏa mãn điều kiện là cá nhân cư trú thuế thì áp dụng như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Công ty Việt Nam có nghĩa vụ khấu trừ thuế TNCN trên các khoản chi trả chịu thuế cho thực tập sinh này theo thuế suất 10% dưới MST của Công ty Việt Nam; - Liên quan đến phần thu nhập chịu thuế nhận trực tiếp từ Công ty mẹ tại Pháp, cá nhân này sẽ có nghĩa vụ kê khai phần thu nhập này theo thuế suất lũy tiến trên tờ khai dưới MST cá nhân; - Tại thời điểm Quyết toán thuế cuối năm, cá nhân có trách nhiệm tổng hợp thu nhập tiền lương tiền công từ các nguồn và thực hiện quyết toán thuế dưới MST cá nhân. 		
22	<p>*</p> <p>[Section 2] 22. XIN TƯ VẤN VỀ THUẾ CHO NGƯỜI NUỐC NGOÀI</p>	Nguyen Huong Lien	25/10/2024	<p>Nhờ các anh chị tư vấn giúp em trường hợp này:</p> <p>Công ty mẹ có các công ty con tại nhiều nước. Công ty em là công ty con trong số đó.</p> <p>Bên em có ký Thỏa thuận điều động (Secondment Agreement) với công ty bên Hàn. Bên Hàn (home company) cử 1 chuyên gia sang công ty VN (host company) làm.</p> <p>I/ Summary về chuyên gia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expat vô VN từ tháng 10.2023 - Có Secondment agreement - Có thư bổ nhiệm - Có Work permit, TRC - Hàng tháng bên em sẽ chuyển số Net USD theo thỏa thuận trong Secondment vào tài khoản của Expat 	<p>Dưới góc độ thuế, đối với thỏa thuận Secondment như chỉ mô tả và công ty đã lựa chọn về khai thuế nhà thầu (được điều chỉnh bởi thông tư 103/2014/TT-BTC), thì đồng nghĩa Công ty đã xác định thu nhập trả cho chuyên gia không phải tiền lương tiền công mà là phí dịch vụ theo thỏa thuận trong hợp đồng với nhà thầu nước ngoài, và mối quan hệ được hình thành ở đây là giữa bên cung cấp dịch vụ và bên sử dụng dịch vụ, mà việc phải cử chuyên gia là 1 phần trong thỏa thuận, để bên cung cấp dịch vụ tiến hành dịch vụ tại Việt Nam.</p> <p>Khi đó, chị khai trên mẫu 02/KK cho toàn bộ những gì mà Công ty VN trả ra (kể cả trả cho chuyên gia, hoặc trả ra nước ngoài) thì quan điểm cá nhân tôi cho rằng là đã phù hợp với luật định.</p> <p>Tuy nhiên trong thực tế các văn bản hướng dẫn hiện nay, CQT địa phương có quan điểm cho rằng cần khai trên mẫu 05/KK đối với những gì Cty VN chi trả, đây là rủi ro chị cần lưu ý và khuyến nghị Công ty có văn bản làm rõ với CQT về vấn đề này để giảm thiểu rủi ro khi thanh kiểm tra sau này.</p> <p>Cũng cần lưu ý Điều 13, BLLĐ 2019 hiện nay không xét về hình thức hợp đồng, nên CQBN có quyền xem xét bản chất giữa Cty và chuyên gia</p>		Nguyen Bui

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>- Bên em đóng tiền học cho con của Expat và các chi phí tại VN theo thỏa thuận trong secondment.</p> <p>- Bên em đóng thuế nhà thầu, thuế tncn cho expat</p> <p>- Expat khai tờ khai 02KK</p> <p>- Cty VN không ký HDLĐ với expat mà chỉ ký secondment agreement.</p> <p>II/ Summary về các điều khoản trong secondment, em xin phép để tiếng anh theo đúng secondment để rõ nghĩa hơn:</p> <p>1. Salary: <i>Salary as shown in the Appendix. This illustrates the salary build up and compensation schedule. The salary shown is the Net Host Country Salary and is determined using the "Balance Sheet Approach".</i></p> <p>2. Payment term: <i>Except as may be agreed between the Host Company and Home Company from time to time, Host Company monthly remittance to the Secondee's local bank account for all Net salary on every 25 and if this said date falls into weekend days, the previous date will be applied for the remittance.</i></p> <p>3. Salary Review: <i>Will be a combination of the Host Company appraisal as well as the economic conditions affecting both Home Company and Host Company. Salary changes will follow the prevailing practices in Home Company, not Host Company. The salary to be reviewed will be the Secondee's gross Home Company salary. The mutual agreed should be captured to the new salary and effective time.</i></p> <p>4. Bonus Scheme: <i>During the secondment, the Host company will pay the bonus to the Secondees based on the performance</i></p>	<p>có phát sinh việc điều hành, quản lý giám, và trả lương thì vẫn có thể bị chất vấn về việc tồn tại quan hệ lao động, dẫn đến các hệ quả pháp lý và khai thuế là khác biệt so với hiện tại, Công ty cũng cần lưu ý đến điểm này để hoàn thiện hồ sơ chứng từ giải trình trong TH bị chất vấn. Và hình thức làm việc trên work permit, hồ sơ xin work permit làm việc dưới hình thức gì cũng là tiền đề cân nhắc về mối quan hệ giữa chuyên gia và host company trong TH này.</p> <p>Cũng cần lưu ý thêm, để áp dụng nhất quán và có cơ sở giải trình sau này về việc chỉ khai mẫu 02/KK thì Công ty cần thực hiện tuân thủ về nghĩa vụ thông báo thông tin chuyên gia cho CQT quản lý theo điều 27, thông tư 111/2013/TT-BTC</p> <p>Điều 27. Trách nhiệm của tổ chức Việt Nam ký hợp đồng mua dịch vụ của nhà thầu nước ngoài không hoạt động tại Việt Nam <i>Tổ chức được thành lập và hoạt động theo pháp luật Việt Nam (sau đây gọi tắt là bên Việt Nam) có ký hợp đồng mua dịch vụ của nhà thầu nước ngoài mà nhà thầu đó có ký hợp đồng lao động với người nước ngoài làm việc tại Việt Nam thì bên Việt Nam có trách nhiệm thông báo cho nhà thầu nước ngoài về nghĩa vụ nộp thuế thu nhập cá nhân của người lao động nước ngoài và về trách nhiệm cung cấp các thông tin về người lao động nước ngoài, gồm: danh sách, quốc tịch, số hộ chiếu, thời gian làm việc, công việc đảm nhận, thu nhập cho bên Việt Nam để bên Việt Nam cung cấp cho cơ quan thuế chậm nhất trước 07 ngày kể từ ngày cá nhân nước ngoài bắt đầu làm việc tại Việt Nam.</i></p> <p>Cũng với các lý do trên để áp dụng nhất quán và đồng thời đây không phải NLĐ của Công ty và đã khai toàn bộ trên mẫu 02/KK nên thư xác nhận sẽ do Home Compay bên Hàn ký là phù hợp. Nhưng như tôi đã giải thích, nếu CQBN có cơ sở xác định mối quan hệ giữa Cty và chuyên gia là quan hệ lao động trong TH này thì việc khai mẫu 02/KK và thư xác nhận thu nhập đứng tên công ty bên Hàn sẽ không còn phù hợp nữa.</p>		

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p><i>appraisal result and follow up the Home Company bonus scheme. This bonus payment will be net amount subject to the tax(es) and or social security contribution if applicable.</i></p> <p>5. Hardship Premium: <i>Subject to the condition at the Host Country and location if applicable.</i></p> <p>6. Tax: <i>The Host Company will contribute the local tax and equalization tax based on the Secondee's income for monthly and annually to align with local law in Host country.</i></p> <p>7. Social Security: <i>Hypothetical social security payments have been deducted from the Secondee's basic Home Country salary. Actual social security contribution will be made to the relevant authority by the Home Company in order to comply with the governing laws and regulations.</i></p> <p>8. Pension: <i>The Home company will be responsible for the pension of the Secondee at Home country as law.</i></p> <p>9. Governing Law: <i>This contract shall be governed by and construed in accordance with the law of the jurisdiction of the Home Country in which Secondee were based for the purpose of the employment with the Home Company and the parties agree and submit to the jurisdiction of the courts of such jurisdiction.</i></p> <p>III/ Câu hỏi đặt ra: - Hàng tháng bên em khai tờ khai 02 KK cho expat như vậy có đúng không?</p>			

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>- Quyết toán thuế năm đầu (vắt năm) cho expat:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Thu xác nhận thu nhập + Thông tin trong thư xác nhận và bảng kê số ngày cư trú <p>=>>bên em sẽ đề cập tên của công ty bên Hàn có đúng không?</p>			
23	* [Section 2] 23. TƯ VẤN CHI PHÍ DU LỊCH HÀNG NĂM CÓ PHẢI TÍNH THUẾ TNCN KHÔNG?	Le Thi Thanh Tam	25/10/ 2024	<p>1. Công ty tổ chức đi nghỉ mát hàng năm cho CBNV thì chi phí du lịch có phải tính thuế TNCN không?</p> <p>2. Công ty tổ chức đi team building kết hợp học tập thì tính là chi phí du lịch hay đào tạo? Nếu là đào tạo thì không tính thuế TNCN, nhưng đơn vị cung cấp dịch vụ lại không có chức năng xuất hóa đơn đào tạo mà chỉ xuất hóa đơn du lịch, thực tế công ty tổ chức team building và đào tạo nơi xa thì phải đặt dịch vụ ăn ở phòng hội nghị.</p>	<p>1/ Khoản chi du lịch không được đề cập rõ ràng trong các văn bản quy định về thuế TNCN, do đó cần áp dụng theo nguyên tắc chung như bên dưới. Chị tham khảo CV của TCT đính kèm.</p> <p><i>"Trường hợp khoản chi nghỉ mát do Công ty chi cho người lao động mà khoản chi ghi rõ tên cá nhân được hưởng thì khoản tiền này tính vào thu nhập chịu thuế thu nhập cá nhân của người lao động. Trường hợp khoản chi chung cho tập thể người lao động không ghi rõ tên cá nhân được hưởng thì khoản thu nhập này không tính vào thu nhập chịu thuế thu nhập cá nhân của người lao động."</i></p> <p>2/ Là chi phí loại gì sẽ phụ thuộc cách công ty quy định trong các hồ sơ của công ty như chính sách tài chính, quy chế nội bộ,... Và giải trình tương ứng về từng hạng mục chi phí mà công ty có định nghĩa trong các hồ sơ nội bộ trên. Trường hợp CP đào tạo để không tính thuế thì cần đáp ứng thêm định nghĩa như mục đ6, khoản 2, điều 2 TT111/2013/TT-BTC như sau:</p> <p><i>d.6) Đối với khoản chi <u>trả hộ</u> tiền đào tạo nâng cao trình độ, tay nghề cho người lao động phù hợp với công việc chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động hoặc theo kế hoạch của đơn vị sử dụng lao động thì không tính vào thu nhập của người lao động.</i></p> <p>Nếu như chị mô tả, thì khó có cơ sở nói đây là chi phí đào tạo theo định nghĩa của quy định. Do đó tôi đánh giá khả năng áp dụng CP đào tạo để miễn thuế là không khả thi. Quay lại, nếu đó là chi phí du lịch thì cần theo nguyên tắc chung đã đề cập bên trên.</p>	 CV1982_10052024TC T.pdf	Nguyen Bui
24	* [Section 2] 24. TƯ VẤN VỀ THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN CỦA NHÂN	Quynh Dinh	11/12/ 2024	Mình có câu hỏi liên quan đến các tính thuế thu nhập cá nhân (TNCN) của nhân viên người nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam và ký hợp đồng lao động (HDLĐ) với công ty Việt Nam như sau:	<p>- Khi tính thuế TNCN cho nhân viên này thì hai khoản trên sẽ được tính thuế như thế nào theo luật hiện hành?</p> <p>Đối với vé máy bay về thăm nhà:</p>	 2014_TCT-DNNCN_44 5858.pdf	Nguyen Thuy Duong

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	VIÊN NGƯỜI NUỐC NGOÀI			<p>- Theo HDLĐ, người lao động có hai khoản phúc lợi (net) như sau:</p> <p>1. Vé máy bay về thăm nhà: công ty sẽ cung cấp vé 2 máy bay khứ hồi cho người lao động và người thân (vợ, con) của người lao động cư trú tại Việt Nam hàng năm cho chuyến bay về thăm nhà. Quyền lợi này không được chuyển đổi và thanh toán như một khoản tiền mặt tương đương.</p> <p>2. Chi phí làm thị thực, thẻ cư trú cho cho người lao động và người thân (vợ, con) của người lao động cư trú tại Việt Nam: công ty sẽ chi trả toàn bộ chi phí này.</p> <p>- Khi tính thuế TNCN cho nhân viên này thì hai khoản trên sẽ được tính thuế như thế nào theo luật hiện hành?</p> <p>- Thời điểm tính thuế: thuế TNCN cho hai khoản này sẽ phải tính trong tháng lương khi phát sinh phúc lợi hay có thẻ để đến cuối năm tổng kết lại để tính thuế TNCN cho cả năm?</p>	<p>Căn cứ tiết g.6, điểm g, khoản 2, Điều 2, Thông tư 111/2013/TT-BTC ngày 15/08/2013 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Luật thuế thu nhập cá nhân:</p> <p><i>Điều 2. Các khoản thu nhập chịu thuế</i> <i>...2. Thu nhập từ tiền lương, tiền công</i> <i>...g) Không tính vào thu nhập chịu thuế đối với các khoản sau:</i> <i>...g.6) Khoản tiền mua vé máy bay khứ hồi do người sử dụng lao động trả hộ (hoặc thanh toán) cho người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, người lao động là người Việt Nam làm việc ở nước ngoài về phép mỗi năm một lần.</i> <p><i>Căn cứ xác định khoản tiền mua vé máy bay là hợp đồng lao động và khoản tiền thanh toán vé máy bay từ Việt Nam đến quốc gia người nước ngoài mang quốc tịch hoặc quốc gia nơi gia đình người nước ngoài sinh sống và ngược lại; khoản tiền thanh toán vé máy bay từ quốc gia nơi người Việt Nam đang làm việc về Việt Nam và ngược lại.</i></p> <p>Căn cứ theo quy định trên, trường hợp Công ty chi trả hộ/ hoặc thanh toán cho người lao động nước ngoài với khoản tiền mua vé máy bay khứ hồi được ghi rõ trong hợp đồng lao động, và có đủ hóa đơn, chứng từ hợp pháp, cuốn vé máy bay chứng minh nơi bay từ Việt Nam đến quốc gia người lao động nước ngoài mang quốc tịch hoặc nơi gia đình người lao động nước ngoài đang sinh sống và ngược lại thì không tính vào thu nhập chịu thuế TNCN của người lao động.</p> <p>Riêng khoản chi tiền mặt cho vé máy bay về thăm nhà cho người thân (vợ, con) của cá nhân người lao động nước ngoài phải bị tính vào thu nhập chịu thuế của cá nhân người lao động đó.</p> <p>Đối với chi phí làm thị thực, thẻ tạm trú:</p> <p>Tổng cục thuế có đưa ra Công văn số 2014/TCT-DNNCN với quan điểm rằng trường hợp các khoản chi phí làm và gia hạn thẻ tạm trú, thị thực cho người lao động nước ngoài do người sử dụng lao động chi trả để người lao động nước ngoài đủ điều kiện làm việc tại các tổ chức, Công ty ở Việt Nam là trách nhiệm của người sử dụng lao động thi các khoản chi phí này không tính vào thu nhập chịu thuế TNCN của người lao động đó.</p> <p>Riêng chi phí làm và gia hạn thẻ tạm trú, thị thực cho người thân của lao động nước ngoài được xem là khoản lợi ích khác mà Công ty dành cho</p> </p>		

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
					<p>người lao động nước ngoài nên người lao động đó sẽ chịu thuế TNCN đối với khoản thu nhập này.</p> <p>- Thời điểm tính thuế: thuế TNCN cho hai khoản này sẽ phải tính trong tháng lương khi phát sinh phúc lợi hay có thể để đến cuối năm tổng kết lại để tính thuế TNCN cho cả năm?</p> <p>Căn cứ theo Điều 11 Luật Thuế thu nhập cá nhân 2007 có quy định thu nhập chịu thuế từ tiền lương, tiền công như sau:</p> <p><i>Điều 11. Thu nhập chịu thuế từ tiền lương, tiền công</i></p> <p><i>...1. Thu nhập chịu thuế từ tiền lương, tiền công được xác định bằng tổng số thu nhập quy định tại khoản 2 Điều 3 của Luật này mà đối tượng nộp thuế nhận được trong kỳ tính thuế.</i></p> <p><i>...2. Thời điểm xác định thu nhập chịu thuế từ tiền lương, tiền công là thời điểm tổ chức, cá nhân trả thu nhập cho đối tượng nộp thuế hoặc thời điểm đối tượng nộp thuế nhận được thu nhập chứ không đợi đến thời điểm quyết toán thuế TNCN cuối năm.</i></p>			
25	* [Section 2] 25. THUẾ TNCN CỦA NGƯỜI NUỐC NGOÀI TẠI 2 CÔNG TY	Cuc Le	16/12/2024	<p>Nhờ tư vấn TH, Người nước ngoài (Đối tượng cư trú) làm 2 cty thì 1 Cty tính thuế lũy tiến, còn cty còn lại tính thuế suất ntn ? có tính 10% như người VN không?</p> <p>Khi quyết toán thuế thì kê khai ở mẫu 05_1 hay 05_2?</p>				
26	* [Section 2] 26. NLĐ ỦY QUYỀN QTT VÀ ĐÃ ĐƯỢC HOÀN THUẾ VÀY KHI XUẤT CHỨNG TỪ THÌ GHI SỐ THUẾ ĐÃ	Trúc Võ	12/12/2024	<p>Nhờ các anh/chị chia sẻ giúp mình tình huống này:</p> <p>NLĐ đã ủy quyền cho công ty quyết toán thuế, số thuế tạm khấu trừ là A đồng, nghĩa vụ thuế trong năm được xác định khi QTT là B đồng và NLĐ được công ty hoàn C đồng.</p> <p>Nay NLĐ phát hiện mình không thuộc đối tượng ủy quyền nên yêu cầu công ty xuất chứng từ khấu trừ.</p>	<p>Căn cứ mục 3, chương I, công văn số 883/TCT-DNNCN của Tổng cục thuế ban hành ngày 24 tháng 3 năm 2022 hướng dẫn quyết toán thuế TNCN nêu rõ: "Cá nhân sau khi đã ủy quyền quyết toán thuế, tổ chức trả thu nhập đã thực hiện quyết toán thuế thay cho cá nhân, nếu phát hiện cá nhân thuộc diện trực tiếp quyết toán thuế với cơ quan thuế thì tổ chức trả thu nhập không điều chỉnh lại quyết toán thuế TNCN của tổ chức trả thu nhập, chỉ cấp chứng từ khấu trừ thuế cho cá nhân theo số quyết toán và ghi vào góc dưới bên trái của chứng từ khấu trừ thuế nội dung: "Công ty ... đã quyết toán thuế TNCN thay cho Ông/Bà ... (theo ủy quyền) tại dòng (số thứ tự) ... của Phụ lục Bảng kê 05-1/BK-TNCN" để cá nhân trực tiếp quyết toán thuế với cơ quan thuế. Trường</p>	 883_TCT-DNNCN_508 286.pdf	Nguyen Thuy Duong	

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời	
	KHẤU TRỪ LÀ SỐ NÀO			Vậy, trên chứng từ khấu trừ thuế TNCN, tại chỉ tiêu số "[18] Số thuế thu nhập cá nhân đã khấu trừ" công ty sẽ ghi A đồng hay B đồng a?	<p><i>hợp tổ chức, cá nhân trả thu nhập sử dụng chứng từ khấu trừ thuế TNCN điện tử thì in chuyển đổi từ chứng từ khấu trừ thuế TNCN điện tử gốc và ghi nội dung nêu trên vào bản in chuyển đổi để cung cấp cho người nộp thuế”.</i></p> <p>Bên cạnh đó, công văn số 7337/CTQNA-TTHT của Cục thuế tỉnh Quảng Nam ban hành ngày ngày 09 tháng 9 năm 2024 đã có hướng dẫn chi tiết hơn về số thuế ghi nhận khi cấp chứng từ khấu trừ thuế trong trường hợp công ty đã quyết toán thay nhưng sau đó phát hiện cá nhân không đủ điều kiện ủy quyền quyết toán như sau: “<i>Trường hợp cá nhân đã ủy quyền quyết toán thuế TNCN cho Công ty và Công ty đã thực hiện quyết toán thuế thay cho cá nhân nhưng phát hiện cá nhân thuộc diện trực tiếp quyết toán thuế với cơ quan thuế (cá nhân có thu nhập ở nơi khác chưa được khấu trừ thuế) thì Công ty thực hiện theo hướng dẫn của Tổng cục Thuế tại công văn 833/TCT-DNNCN nêu trên. Lưu ý, chứng từ khấu trừ thuế cấp cho cá nhân theo số quyết toán trong trường hợp này là tổng số thuế phải nộp đã tính lại theo quyết toán của cá nhân, không phải là số thuế TNCN đã khấu trừ như Công ty trình bày</i>”.</p> <p>Căn cứ vào các công văn hướng dẫn nêu trên cũng như tình huống thực tế tại doanh nghiệp của anh/chị, trong trường hợp công ty đã thực hiện quyết toán thay nhưng sau đó phát hiện cá nhân thuộc diện quyết toán trực tiếp với cơ quan thuế, công ty không cần kê khai bổ sung tờ khai Quyết toán thuế TNCN của Công ty. Đồng thời, công ty cần xuất chứng từ khấu trừ thuế cho nhân viên theo số thuế phải nộp đã tính lại khi quyết toán thuế, không phải số thuế TNCN đã khấu trừ trong năm tính thuế. Cụ thể, trong trường hợp này, số thuế tạm khấu trừ là A đồng, nghĩa vụ thuế trong năm được xác định khi quyết toán là B đồng, chỉ tiêu số “[18] Số thuế thu nhập cá nhân đã khấu trừ” trên chứng từ khấu trừ thuế TNCN nên được ghi nhận là B đồng, đồng thời, ghi vào góc dưới bên trái của chứng từ khấu trừ thuế nội dung: “Công ty ... đã quyết toán thuế TNCN thay cho Ông/Bà (theo ủy quyền) tại dòng (số thứ tự) ... của Phụ lục Bảng kê 05-1/BK-TNCN” để cá nhân trực tiếp quyết toán thuế với cơ quan thuế. Công ty cũng không cần thu lại số tiền đã hoàn là C đồng cho người lao động trong trường hợp này.</p>			
27	* [Section 2] 27. THANH TOÁN CHÉ ĐỘ TRỢ CẤP THỜI	Hoang Thi Ha Li	26/12/2024	Em hỏi về trường hợp chuyên gia người Nhật công ty em như sau a: - Chuyên gia cư trú tại Nhật (là nhân viên của công ty mẹ) nhưng được phái cử sang làm việc cho công ty em (công ty con) ở VN. Tuy nhiên bác ấy ngồi bên Nhật là chính thi	Về góc độ thuế TNCN thì sẽ có sự phân biệt về phạm vi xác định TNCT và thuế suất giữa cá nhân cư trú và không cư trú. Theo đó, cá nhân cư trú khai thuế trên thu nhập toàn cầu, còn cá nhân không cư trú chỉ khai thu nhập phát sinh cho công việc tại Việt Nam, không phân biệt nơi nhận và trả thu nhập ở thuế suất 20%.		Nguyen Bui	

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	VIỆC CHO NGƯỜI NUỐC NGOÀI			<p>thoảng mới đi công tác Việt Nam (là người cư trú Nhật, không cư trú VN)</p> <p>- Lương và phúc lợi của bác ấy sẽ do công ty mẹ chi trả trực tiếp cho bác ấy sau khi đã khấu trừ PIT,BH theo quy định của Nhật, sau đó đòi lại 1 phần để công ty em chi trả theo thỏa thuận tỉ lệ biệt phái giữa 2 công ty. Công ty mẹ xuất invoice đòi công ty em ở VN.</p> <p>Tức là công ty em ở VN sẽ không chi trả trực tiếp lương thường cho chuyên gia, mà sẽ trả cho công ty mẹ.</p> <p>- Về thủ tục giữa công ty em và công ty mẹ đang kí :</p> <ul style="list-style-type: none"> + HD thỏa thuận biệt phái giữa 2 công ty + quyết định thuyên chuyền nội bộ của công ty mẹ với chuyên gia. + có xin workpermit + kí HDLD giữa công ty em và bác chuyên gia. <p><Hỏi></p> <p>Vậy những chi trả liên quan đến lương /thưởng của chuyên gia từ công ty em cho công ty mẹ ở trên có phát sinh thêm nghĩa vụ đóng thuế PIT ở VN hay không?</p>	<p>Theo đó, trường hợp chị trình bày có trả thu nhập cho cá nhân không cư trú (trả trực tiếp hay trả thông qua Công ty mẹ chỉ là hình thức và bản chất Cty con là bên gánh chịu chi phí nên có trách nhiệm khấu trừ thuế) và thu nhập này phục vụ cho công việc tại VN theo HDLD ký kết thì khi Cty VN chi trả phần Cty VN chịu thì công ty VN có trách nhiệm khai thuế ở mẫu 05/KK ở mức thuế suất 20%.</p> <p>Một vấn đề nữa cần lưu ý là về việc xác định thời điểm khai thuế TNCN theo tôi là thời điểm chuyên gia này nhận được thu nhập do Công ty mẹ chi trả, tức là có thể sớm hơn thời điểm công ty con chuyển tiền lại cho công ty mẹ.</p>		
28	* [Section 2] 28. HỎI VỀ THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN	Do Thi Bich	23/12/2024	Cho mình hỏi chi phí điều trị bệnh của người lao động nước ngoài mà cty thanh toán trực tiếp cho bệnh viện thì có chịu thuế thu nhập cá nhân không ah?	<p>Căn cứ tiết g1, khoản 2, điều 2 Thông tư 111/2013/TT-BTC thì chỉ khi có đủ cơ sở chứng minh đây là “Bệnh hiểm nghèo”(Theo danh mục ban hành của Bộ Y Tế) thì mới có cơ sở không tính vào TNCT của NLĐ. Các trường hợp còn lại thì phải tính vào TNCT của NLĐ nhé.</p> <p>g) Không tính vào thu nhập chịu thuế đối với các khoản sau:</p> <p>g.1) Khoản hỗ trợ của người sử dụng lao động cho việc khám chữa bệnh hiểm nghèo cho bản thân người lao động và thân nhân của người lao động.</p>		Nguyen Bui

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
29	*[Section 2] 29. TƯ VẤN TRƯỜNG HỢP CHI TRẢ CỔ TỨC CHO CỔ ĐÔNG	Tu Anh	17/12/2024	<p>Nhờ các anh chị tư vấn giúp em trường hợp Công ty cổ phần muôn chi trả cổ tức từ lợi nhuận sau thuế cho cổ đông như sau ạ:</p> <p>Cụ thể, Công ty cổ phần có lợi nhuận sau thuế vào cuối năm và muôn chi cổ tức cho cổ đông. Đối tượng là Tổng Giám đốc và 2 thành viên góp vốn (không có chức vụ) trong Công ty.</p> <p>Cho em hỏi trong trường hợp này sẽ tính thuế TNCN cho Tổng Giám đốc và 2 trường hợp cổ đông như thế nào, do đây là năm đầu tiên Công ty áp dụng hình thức thường này.</p>	<p>*Căn cứ tại điểm c khoản 3 Điều 2 Thông tư 111/2013/TT-BTC có quy định về các khoản thu nhập chịu thuế như sau:</p> <p>Điều 2. Các khoản thu nhập chịu thuế</p> <p>3. Thu nhập từ đầu tư vốn: Thu nhập từ đầu tư vốn là khoản thu nhập cá nhân nhận được dưới các hình thức:</p> <p>b) Cổ tức nhận được từ việc góp vốn mua cổ phần.</p> <p>Như vậy, cổ tức nhận được từ việc góp vốn mua cổ phần là một khoản thu nhập chịu thuế cá nhân.</p> <p>*Căn cứ tại Điều 10 Thông tư 111/2013/TT-BTC có quy định về cách tính thuế đối với thu nhập do nhận cổ tức của cổ đông như sau:</p> <p>Điều 10. Căn cứ tính thuế đối với thu nhập từ đầu tư vốn Căn cứ tính thuế đối với thu nhập từ đầu tư vốn là thu nhập tính thuế và thuế suất. 1. Thu nhập tính thuế: Thu nhập tính thuế từ đầu tư vốn là thu nhập chịu thuế mà cá nhân nhận được theo hướng dẫn tại khoản 3, Điều 2 Thông tư này. 2. Thuế suất đối với thu nhập từ đầu tư vốn áp dụng theo Biểu thuế toàn phần với thuế suất là 5%. 3. Thời điểm xác định thu nhập tính thuế: Thời điểm xác định thu nhập tính thuế đối với thu nhập từ đầu tư vốn là thời điểm tổ chức, cá nhân trả thu nhập cho người nộp thuế.</p> <p>Theo hướng dẫn tại các quy định nêu trên đồng thời theo hướng dẫn tại quy định theo công văn đính kèm từ Cục thuế Hà Nội, trường hợp Công ty chi trả cổ tức bằng tiền mặt thì thực hiện khấu trừ 5% trước khi chi trả thu nhập cho cá nhân.</p>	4540_CT-TTHT_345992.pdf	Saly Nguyen Thi
		Tran Tuan Anh	30/12/2024	<p>Chị Saly cho em hỏi. Trường hợp này là Công ty khấu trừ thuế TNCN trước khi chi trả cổ tức phải không ah?</p> <p>Và mẫu tờ khai là mẫu 06/TNCN (TT80), trong mẫu 06 em thấy chỉ ghi số lượng cổ đông nhận cổ tức và tổng TNNT cũng như số tiền thuế TNCN khấu trừ.</p> <p>Như vậy, thì không cần kê khai chi tiết cá nhân nào nhận cổ tức phải không chị?</p>			
30	* [Section 2] 30. CÁ NHÂN ỦY QUYỀN QTT CHO	Nguyen Thuy Ha JP	10/02/2025	<p>Hà đang có case này rất mong được Anh chị tư vấn giúp:</p> <p>Cá nhân A có thu nhập từ tiền lương, tiền công ký hợp đồng lao động từ ba (03) tháng trở lên tại một đơn vị (Công ty X) và có thêm thu nhập từ cho thuê nhà 6 triệu đồng/tháng , tương đương 72</p>	<p>Căn cứ theo điểm a khoản 1 Điều 2 Thông tư 111/2013/TT-BTC:</p> <p>I. Thu nhập từ kinh doanh Thu nhập từ kinh doanh là thu nhập có được từ hoạt động sản xuất, kinh doanh trong các lĩnh vực sau:</p>		Saly nguyen

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	CÔNG TY KHI CÓ THU NHẬP NGOÀI LƯƠNG			triệu/ năm. Theo quy định khoản thu nhập này < 100 triệu/ năm => Cá nhân A không phải nộp thuế TNCN cho thu nhập từ thuê nhà này. Vậy trong trường hợp này cá nhân A có được ủy quyền cho công ty X quyết toán thay thuế TNCN không?	<p>a) <i>Thu nhập từ sản xuất, kinh doanh hàng hóa, dịch vụ thuộc tất cả các lĩnh vực, ngành nghề kinh doanh theo quy định của pháp luật như: sản xuất, kinh doanh hàng hóa; xây dựng; vận tải; kinh doanh ăn uống; kinh doanh dịch vụ, kinh doanh dịch vụ cho thuê nhà, quyền sử dụng đất, mặt nước, tài sản khác.</i></p> <p>Đồng thời căn cứ theo điểm d khoản 6 Điều 8 Nghị định 126/2020/NĐ-CP, quyết toán thuế TNCN chỉ áp dụng đối với thu nhập từ tiền lương tiền công, không bao gồm thu nhập từ kinh doanh.</p> <p>Do đó, trường hợp chị đề cập cá nhân vẫn được ủy quyền Công ty quyết toán thuế thay cho thuê TNCN từ tiền lương, tiền công.</p>		
31	* [Section 2] 31. NGƯỜI PHỤ THUỘC GIẢM TRỪ GIA CÁNH	Thy Nguyen	24/01/2025	<p>Hiện tại, công ty tôi đang triển khai điện tử hóa hồ sơ nhân sự và có kế hoạch hỗ trợ người lao động trong việc đăng ký giám trú gia cảnh cho người phụ thuộc. Chúng tôi sử dụng Google Form để thu thập thông tin từ người lao động theo nội dung của mẫu số 7 về đăng ký người phụ thuộc và yêu cầu họ gửi kèm bản mềm các chứng từ chứng minh. Sau đó, công ty sẽ thay mặt người lao động nộp hồ sơ đăng ký với cơ quan thuế.</p> <p>1. Với quy trình này, công ty có thực hiện đúng và tuân thủ các quy định pháp luật về việc đăng ký giám trú gia cảnh hay không?</p> <p>2. Để quản lý hiệu quả việc đăng ký người phụ thuộc, công ty nên triển khai những phương thức nào nhằm thông báo và cập nhật thông tin kịp thời từ người lao động, ví dụ trong các trường hợp:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Người phụ thuộc không còn đủ điều kiện (như con trên 18 tuổi, người thân qua đời). • Gia hạn duy trì người phụ thuộc (như con trên 18 tuổi vẫn còn đi học). <p>3. Trong trường hợp gia hạn duy trì người phụ thuộc, những loại chứng từ nào là cần thiết để người lao động bổ sung và công ty lưu trữ đúng theo quy định?</p> <p>Mong Ban tư vấn hỗ trợ và cung cấp ý kiến để chúng tôi đảm bảo quy trình triển khai đúng luật và hiệu quả.</p>	<p>Theo quy định hiện hành, Công ty sẽ có trách nhiệm lưu giữ tờ khai đăng ký người phụ thuộc và hồ sơ chứng minh người phụ thuộc của nhân viên. Sau khi Công ty đăng ký thành công người phụ thuộc đã đăng ký của nhân viên với cơ quan thuế, Công ty vẫn cần lưu trữ tờ khai và hồ sơ chứng minh để cung cấp cho Cơ quan thuế kiểm tra khi có yêu cầu (thường khi có kiểm tra thuế tại đơn vị).</p> <p>Về biểu mẫu tờ khai đăng ký người phụ thuộc từ tháng 02/2025, chị vui lòng tham khảo Form 20/DK-TCT ban hành kèm theo Thông tư 86/2024/TT-BTC. Liên quan đến hồ sơ chứng minh người phụ thuộc, chị tham khảo quy định tại điểm g khoản 1 Điều 9 Thông tư 111/2013/TT-BTC (được sửa đổi bởi Điều 1 Thông tư 79/2022/TT-BTC có hiệu lực từ ngày 01/01/2023).</p> <p>Về việc có dùng được Google Form để thu thập thông tin người phụ thuộc của nhân viên, theo quan điểm của Saly, điều quan trọng là Công ty chứng minh được với Cơ quan thuế bằng chứng về người phụ thuộc nhân viên đăng ký và thời điểm đăng ký người phụ thuộc từ nhân viên khi có yêu cầu. Cơ quan thuế khi có kiểm tra về người phụ thuộc sẽ quan tâm đến việc người phụ thuộc đã được đăng ký thành công trên hệ thống thuế và có hồ sơ chứng minh hợp lệ.</p> <p>Hàng năm, trước khi thực hiện quyết toán thuế, các đơn vị thường sẽ kiểm tra và thông báo cho nhân viên điều chỉnh tăng giảm người phụ thuộc (nếu có). Nếu Công ty đang dùng phần mềm tính lương thì có thể dùng tính năng trên của phần mềm để chạy ra báo cáo các trường hợp cần lưu ý, ví dụ con quá 18 tuổi, con đang theo học đại học,... để có thông báo cho nhân viên bổ sung thêm hồ sơ chứng minh hoặc báo giảm người phụ thuộc.</p> <p>Đối với mỗi người phụ thuộc đủ điều kiện, người nộp thuế chỉ cần đăng ký thành công một lần trong suốt thời gian người lao động làm việc cho Công ty, không cần gia hạn như chị đề cập.</p>	Saly Nguyen	
32	* [Section 2] 32. KÊ KHAI THUẾ TNCN	Dung	11/02/2025	Em có một số câu hỏi sau nhờ các Anh, Chị hỗ trợ giải đáp, đều liên quan đến Thuế Thu nhập Cá nhân: Câu 1: Nhân viên có ký Hợp đồng Lao động với Công ty từ 3 tháng trở lên và hiện đang được tính thuế TNCN theo biểu thuế lũy tiến. Bên cạnh đó,	1. Hiện tại trong Thông tư 111/2013/TT-BTC hay các Thông tư/quy định khác về thuế TNCN chưa có quy định rõ đối với trường hợp nhân viên vừa có thu nhập từ tiền lương tiền công (theo hợp đồng lao động) vừa có thu nhập khác theo hợp đồng dịch vụ như chị đề cập. Tuy nhiên, theo hướng dẫn từ Cục thuế Tp. Hồ Chí Minh hướng dẫn cho một đơn vị theo công văn đính kèm, Công ty cần tổng hợp	 CV5108_01062017CT HCM_ky dong tho 2	Saly Nguyen

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>cũng tại Công ty này, Nhân viên có ký thêm hợp đồng dịch vụ cung cấp dịch vụ 1 lần (cần trừ thuế toàn phần 10%).</p> <p>Như vậy: Nếu nhân viên có ủy quyền quyết toán thuế TNCN cho Công ty:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Khoán phí dịch vụ thuộc hợp đồng dịch vụ sẽ kê khai vào mẫu 05-2BK hay cộng gộp vào thu nhập tiền lương theo HDLĐ tại Công ty trong mẫu 05-1BK? ii. Công ty có bắt buộc thực hiện quyết toán thay cho nhân viên đối với phần thu nhập ký theo Hợp đồng dịch vụ luôn không, hay chỉ quyết toán thay cho khoản thu nhập tính thuế lũy tiến theo HDLĐ? <p>Câu 2: Công ty có ký hợp đồng thuê nhà cho nhân viên người nước ngoài, nhưng chủ nhà không xuất được hóa đơn. Như vậy, Công ty có thể giải quyết vấn đề này bằng cách ký Hợp đồng Dịch vụ với chủ nhà, và đưa số tiền thuê nhà vào kê khai tính thuế TNCN 10% được không? Nếu việc này không phù hợp với Luật thì nhờ Ban Tư vấn hỗ trợ giải thích thêm giúp em với, và có giải pháp nào thay thế cho trường hợp này không? Nếu thực hiện không đúng theo cách này thì hậu quả bị xử phạt ra sao?</p>	<p>toàn bộ thu nhập từ tiền lương và các khoản thu nhập khác, thực hiện khấu trừ, kê khai nộp thuế TNCN theo quy định.</p> <p>Thực tế, ở một số đơn vị, sẽ có phát sinh trường hợp nhân viên vừa có thu nhập từ tiền lương tiền công nhưng cũng vừa có thu nhập như cá nhân vãng lai (được chi trả qua kế toán, không chi trả qua bảng lương). Phần thu nhập này thường sẽ được khấu trừ thuế TNCN 10% như các cá nhân vãng lai khác. Tuy nhiên, đến cuối năm khi thực hiện quyết toán thuế đơn vị sẽ tổng hợp thu nhập từ tiền lương tiền công và thu nhập khác này trên tờ khai quyết toán thuế cuối năm (Form 05-1/BK).</p> <p>Trong trường hợp nêu trên, nếu nhân viên chỉ có 1 nguồn thu nhập với Công ty trong năm tính thuế (thỏa điều kiện ủy quyền quyết toán thuế) thì Công ty sẽ có thể quyết toán thuế thay cho nhân viên cho 02 nguồn thu nhập này.</p> <p>2. Theo hướng dẫn tại Điều 1, khoản 2, Điều 2 Thông tư 111/2013/TT-BTC, “<i>Khoản tiền thuê nhà do đơn vị sử dụng lao động trả hộ tính vào thu nhập chịu thuế theo số thực tế trả hộ nhưng không vượt quá 15% tổng thu nhập chịu thuế (chưa bao gồm tiền thuê nhà) tại đơn vị</i>”</p> <p>Do đó, nếu Công ty chi trả hộ tiền thuê nhà cho nhân viên người nước ngoài và chi phí tiền thuê nhà này có đầy đủ hóa đơn GTGT dưới tên, MST Công ty thì tiền thuê nhà này được tính thuế theo quy định nêu trên.</p> <p>Tuy nhiên, nếu chi phí tiền thuê nhà không có hóa đơn GTGT thì:</p> <ul style="list-style-type: none"> • khi tính thuế TNCN sẽ cần tính trên tổng số tiền thuê nhà thực tế (không so sánh với 15% thu nhập chịu thuế) => việc tính thuế TNCN 10% cho chi phí tiền thuê nhà là không đúng theo quy định, khoản tiền thuê nhà cần được tổng hợp với thu nhập từ tiền lương tiền công của nhân viên người nước ngoài khi tính thuế TNCN. • vì không có hóa đơn GTGT nên chi phí tiền thuê nhà này có rủi ro bị loại khi tính thuế TNDN. <p>Về trách nhiệm xuất hóa đơn cho tiền thuê nhà, Công ty có thể yêu cầu/hướng dẫn chủ nhà liên hệ Chi Cục thuế quản lý tại quận/huyện có nhà cho thuê để được hướng dẫn việc xuất hóa đơn.</p>		
	Dung	13/02/2025		<p>Cảm ơn chị đã tư vấn rất cặn kẽ cho 2 vấn đề trên.</p> <p>Trường hợp 1: Em sẽ thực hiện gộp cả thu nhập từ tiền lương tiền công và thu nhập vãng lai mà bạn có tại Công ty để thực hiện quyết toán thuế cho bạn. Tuy nhiên, em có thêm thắc mắc là bạn có thể thu nhập vãng lai ở những nơi khác nữa, nhưng trung bình không quá</p>	<p>1. Đối với thu nhập khác và thu nhập từ tiền lương tiền công từ cùng một công ty chi trả thì như Saly có đề cập ở email trước, quan điểm từ cơ quan thuế là Công ty sẽ cần tổng hợp 02 khoản thu nhập này và tính thuế theo thuế suất tiền lương, tiền công (thuế lũy tiến). Cuối năm khi quyết toán thuế, tổng thu nhập của nhân viên này sẽ được tổng hợp lên mẫu 05-1/BK. Và nếu nhân viên thỏa điều kiện thì có thể ủy quyền cho Công ty quyết toán thuế thay => Không thể tách riêng 02 khoản thu nhập này lên 02 Form 05-1 và 05-2 như chị đề cập.</p>		Saly Nguyen

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>10,000,000VND/tháng trong năm thì sẽ vẫn nộp theo hướng trên ah chị?</p> <p>Nếu Công ty chi quyết toán cho phần thu nhập tiền lương tiền công trong mẫu 05-1/BK thôi, và phần thu nhập vãng lai vẫn đưa vào mẫu 05-2/BK nhưng không quyết toán luôn phần này cho bạn thì vẫn phù hợp luật Thuế đúng không chị?</p> <p>Trường hợp 2: Em đã ghi chú với khoản tiền nhà này sẽ không tính thuế TNCN cho người lao động theo cách bình thường tính cho tiền nhà mà phải nộp vào tổng thu nhập của tháng để tính lũy tiến.</p> <p>Ngoài ra, câu hỏi em đang có thắc mắc là vì không có hóa đơn, nên Công ty ký hợp đồng dịch vụ với bên Thuê nhà, và đưa phí thuê nhà này vào báo cáo thuế TNCN tháng và khấu trừ 10% thuế thu nhập vãng lai thay cho chủ nhà (bên cho thuê nhà), thì thực hiện như vậy là có phù hợp với luật Thuế không chị hay cần điều chỉnh. Em ghi chú thêm là trường hợp này chủ nhà họ xác nhận không xuất hóa đơn được.</p>	<p>Trong trường hợp nhân viên có thêm nguồn thu nhập vãng lai từ đơn vị khác, nhưng trung bình không quá 10 triệu/tháng thì vẫn thỏa điều kiện ủy quyền công ty quyết toán thuế thay.</p> <p>2. Saly xin phép làm rõ thêm ý tiếp theo email trước:</p> <ul style="list-style-type: none"> Theo điểm i, khoản 1, Điều 25 Thông tư 111/2013/TT-BTC, Công ty sẽ khấu trừ thuế PIT 10% cho trường hợp: <i>Các tổ chức, cá nhân trả tiền công, tiền thù lao, tiền chi khác cho cá nhân cư trú không ký hợp đồng lao động (theo hướng dẫn tại điểm c, d, khoản 2, Điều 2 Thông tư này) hoặc ký hợp đồng lao động dưới ba (03) tháng có tổng mức trả thu nhập từ hai triệu (2.000.000) đồng/lần trở lên thì phải khấu trừ thuế theo mức 10% trên thu nhập trước khi trả cho cá nhân.</i> Đối với thu nhập từ cho thuê nhà thì sẽ thuộc trường hợp cá nhân cho thuê tài sản, do đó Công ty không thể thực hiện việc khấu trừ thuế 10% và kê khai thuế hộ chủ nhà như đối với thu nhập từ tiền công, tiền thù lao tại Điều 25 nêu trên. Trong trường hợp này cá nhân cho thuê sẽ cần phải khai thuế trực tiếp với cơ quan thuế địa phương, nơi có nhà cho thuê. Đối với các loại thuế khác ngoài thuế TNCN không thuộc chuyên môn của Saly nên Saly không phân tích sâu về vấn đề này, chị tham khảo thêm các phân tích, hướng dẫn từ trang Thư viện pháp luật như bên dưới: <p>https://thuvienphapluat.vn/phap-luat/doanh-nghiep-thue-tai-san-cua-ca-nhan-thi-ho-so-de-xac-dinh-chi-phi-duoc-tru-khi-xac-dinh-thue-thu-325219-144461.html</p> <p>https://thuvienphapluat.vn/hoi-dap-phap-luat/839FEE3-hd-ca-nhan-cho-thue-nha-thi-khai-thue-theo-phuong-phap-nao-huong-dan-ke-khai-thue-dien-tu-lan-dau-doi-.html#google_vignette</p> <p>Theo đó, khoản thuế cá nhân cho thuê tài sản cần kê khai và nộp thuế là thuế GTGT và thuế TNCN.</p> <ul style="list-style-type: none"> Có một điểm Saly xin phép đính chính lại sau khi tham khảo thêm ý kiến của các Anh chị trong Ban tư vấn và các quy định có liên quan. Đối với cá nhân cho thuê nhà thi không yêu cầu phải có hóa đơn GTGT (chỉ yêu cầu bắt buộc có hóa đơn khi đơn vị cho thuê là 1 doanh nghiệp). Trong trường hợp này, hồ sơ công ty cần có để ghi nhận chi phí sẽ là: <ul style="list-style-type: none"> Hợp đồng thuê tài sản (hợp đồng thuê nhà); Chứng từ trả tiền thuê tài sản (chứng từ trả tiền thuê nhà). <p>Nếu hợp đồng thuê tài sản (hợp đồng thuê nhà) của cá nhân có thỏa thuận doanh nghiệp nộp thuế thay cho cá nhân cho thuê thì hồ sơ để xác định chi phí được trừ cần có thêm:</p> <ul style="list-style-type: none"> Chứng từ nộp thuế thay cho cá nhân. <p>Khi kê khai thuế TNCN cho cá nhân người nước ngoài, nếu hợp đồng thuê nhà được ký dưới Công ty và Công ty chi trả hộ tiền thuê nhà cho cá nhân cho thuê</p>		

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					thì khi tính thuế TNCN khoản tiền thuê nhà này vẫn được so sánh với 15% thu nhập chịu thuế khi tính tiền nhà chịu thuế.		
33	* [Section 2] 33. XIN TƯ VẤN VỀ THUẾ TNCN ĐỐI VỚI KHOẢN CHI PHÍ SÂN GOLF	Nguyễn Hương Liên	11/02/2025	<p>Công ty em đang sở hữu thẻ Golf với mục đích mở rộng mối quan hệ và tiếp khách hàng. Tuy nhiên, theo yêu cầu của công ty cung cấp thẻ Golf thì sẽ do cá nhân đứng tên và chỉ được sử dụng cho mục đích nêu trên.</p> <p>Đối với khoản phí hội viên và phí thường niên, phí đổi tên thì bên em có tính thuế TNCN cho những chi phí này.</p> <p>Trong quá trình tiếp khách hàng khi chơi Golf sẽ có phát sinh thêm những chi phí như:</p> <p>1/ Phí sân Golf</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phí xe điện - Phí phục vụ golf - Phí Caddy - Phí thuê xe Buggy - Phí sân cỏ - Ect,... <p>2/ Phí dịch vụ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phí ăn uống - Ect... <p>Phí sân Golf, phí dịch vụ tùy theo sân Golf có thể là xuất chung 1 invoice hoặc tách riêng invoice theo 2 loại hình trên.</p> <p>Hóa đơn sẽ xuất theo thông tin tên công ty, có 1 số trường hợp ghi tên người chơi Golf ở mục người mua hàng bên cạnh thông tin tên công ty.</p> <p>Các chi phí này sẽ dùng thẻ credit của công ty để thanh toán, trường hợp nếu NLĐ thanh toán bằng tiền của NLĐ sẽ được claim lại.</p> <p>Vậy các anh chị tư vấn giúp em:</p> <p>1/ Với chi phí sân Golf, Phí dịch vụ nêu trên có thuộc diện tính thuế TNCN không, khi mục đích sử dụng là để tiếp khách?</p> <p>2/ Để không bị tính thuế TNCN thì cần có những giấy tờ gì chứng minh?</p>	<p>Theo hướng dẫn tại khoản 2 Điều 2 Thông tư 111/2013/TT-BTC quy định về các khoản thu nhập chịu thuế:</p> <p>Điều 2. Các khoản thu nhập chịu thuế:</p> <p>.....</p> <p>2. Thu nhập từ tiền lương, tiền công:</p> <p>Thu nhập từ tiền lương, tiền công là thu nhập người lao động nhận được từ người sử dụng lao động, bao gồm:</p> <p>.....</p> <p>d.3) Phí hội viên và các khoản chi dịch vụ khác phục vụ cho cá nhân theo yêu cầu như: chăm sóc sức khoẻ, vui chơi, thể thao, giải trí, thẩm mỹ, cụ thể như sau:</p> <p>d.3.1) Khoản phí hội viên (như thẻ hội viên sân golf, sân quần vợt, thẻ sinh hoạt câu lạc bộ văn hóa nghệ thuật, thẻ dục thể thao...) nếu thẻ có ghi đích danh cá nhân hoặc nhóm cá nhân sử dụng. Trường hợp thẻ được sử dụng chung, không ghi tên cá nhân hoặc nhóm cá nhân sử dụng thì không tính vào thu nhập chịu thuế.</p> <p>Theo quy định nêu trên, nếu thẻ chơi Golf ghi đích danh tên người đại diện là nhân sự của Công ty thì chi phí đó tính vào thu nhập chịu thuế để tính thuế TNCN đối với cá nhân tham gia.</p> <p>Đối với các chi phí khác có liên quan trong quá trình tiếp khách hàng khi chơi Golf, nếu được xuất dưới tên Công ty thì khoản chi phí này không phải là thu nhập người lao động nhận được nên không tính vào thu nhập chịu thuế TNCN.</p>		Saly Nguyen

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
34	* [Section 2] 34. XIN TƯ VẤN VỀ VIỆC PHÂN BỐ THUẾ TNCN THEO THÔNG TƯ 80/2021/TT-BTC	Quynh Dinh	20/02/2025	<p>Công ty mình có trụ sở chính ở Hải Phòng và có một địa điểm kinh doanh ở Bình Dương. Như vậy, theo điều 2 Thông tư 80/2021/TT-BTC, công ty mình có cần phân bổ số thuế TNCN của các nhân viên đang làm việc ở Bình Dương để nộp cho cơ quan thuế của Bình Dương không? Từ lúc có địa điểm kinh doanh ở Bình Dương, công ty mình vẫn đang nộp toàn bộ thuế TNCN của nhân viên cho cơ quan thuế ở Hải Phòng và cơ quan thuế Hải Phòng không có ý kiến gì?</p> <p>Vui lòng tư vấn công ty mình nên làm thế nào ạ?</p> <p><small>Điều 19 Thông tư 80/2021/TT-BTC hướng dẫn Luật Quản lý thuế và Nghị định 126/2016/NĐ-CP hướng dẫn Luật Quản lý thuế về Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành</small></p> <p>Điều 19. Khoản thuế, tiền thuế, phần bộ thuế nhận từ nhân</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Trường hợp nhận bộ thuế: a) Khoản tru thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công được trả lại sử chính cho người lao động làm việc tại đơn vị phát, doanh nghiệp kinh doanh lai lịch khác; b) Khoản tru thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ trung thường của cá nhân trong trường xô số điện toán; c) Phênh thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công <p><small>Người nộp thuế xác định riêng số thuế thu nhập cá nhân phải nộp đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công cá nhân làm việc tại đơn vị phát, doanh nghiệp kinh doanh lai lịch khác từ tổng thu nhập của cá nhân trong trường xô số điện toán tại từng tháng mà cá nhân đang ký tham gia sự thường đối với phương thức phân phối thông qua đầu cuối theo số thuế thực tế đã khấu trừ tiền lương cá nhân</small></p> <p>3) Khoản thuế, nộp thuế:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công a) Người nộp thuế chỉ rõ tiền lương, tiền công cho người lao động làm việc tại đơn vị phát, doanh nghiệp kinh doanh lai lịch khác từ tổng thu nhập của cá nhân trong trường xô số điện toán tại từng tháng mà cá nhân đang ký tham gia sự thường đối với phương thức phân phối thông qua đầu cuối theo số thuế thực tế đã khấu trừ tiền lương cá nhân <p>Tỉnh huống:</p> <p>Tháng 12/2025 và tháng 1/2025 nhân viên A có phát sinh thu nhập theo hợp đồng dịch vụ. Khi đăng ký MST cho nhân viên A bằng CCCD của nhân viên A thì phát hiện đã có MST nhưng đứng tên người khác. Công ty vẫn cho nhân viên A dùng MST (sai tên) làm cam kết 02 do ước tính TN cả năm không đến mức chịu thuế, và thực hiện chưa khấu trừ thuế của nhân viên A.</p> <p>Sau đó nhân viên A làm việc với cục thuế về MST (sai tên) thì đến tháng 2/2025 cơ quan thuế đã thực hiện đóng MST này lại.</p> <p>Câu hỏi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Việc vẫn cho nhân viên A làm cam kết 02 khi MST sai tên và công ty không khấu trừ thuế như vậy có đúng không? 2. Khi kê khai thuế cuối năm 2024 công ty vẫn để nhân viên A có MST (sai tên) thì có được không? 3. Khi kê khai thuế cuối năm 2025, nếu cá nhân đó không ủy quyền cho công ty thì phần thu nhập 	<p>Căn cứ quy định hiện hành (như chi đã trích dẫn) và thực tế tình hình như chi mô tả, thì cần phải phân bộ số thuế TNCN của những nhân viên đang làm việc tại địa điểm kinh doanh ở Bình Dương để nộp cho CQT quản lý ở Bình Dương.</p> <p>CQT thuế Hải Phòng sẽ không có ý kiến về việc này, tuy nhiên CQT quản lý ở Bình Dương sẽ có ý kiến. Trường hợp thực hiện chậm nghĩa vụ thuế ở Bình Dương thì sẽ cần kê khai nộp lại cho đúng, đóng tiền thuế, tiền chậm nộp tương ứng.</p> <p>Em là thành viên của VNHR, như anh Nguyên đã phản hồi, em xin được chia sẻ thêm về câu hỏi của bạn Quynh Dinh.</p> <p>Trường hợp như bạn Quynh Dinh nêu, hàng tháng/quý bạn sẽ cần tách thông tin thu nhập, số thuế phải nộp của NLĐ tại Hải Phòng và Bình Dương. Trên tờ khai tháng/quý bạn sẽ phải kê khai phụ lục 05-1/PBTKK-TNCN và thực hiện chuyền tiền thuế tương ứng vào kho bạc Hải Phòng và Bình Dương. Cuối năm quyết toán thì tổng hợp hết số liệu nộp tờ khai quyết toán tại Hải Phòng và lưu ý là tờ khai quyết toán thuế không có mục phân bộ, tách thông tin Hải Phòng, Bình Dương như tờ khai tháng/quý nhé.</p>		Nguyen Bui
25	* [Section 2] 35. TU VẤN VỀ TRƯỜNG HỢP MÃ SỐ THUẾ TNCN BỊ ĐÓNG	Bui Thuy Linh	26/02/2025	<p>Nhờ ban tư vấn xem giúp em về trường hợp mã số thuế TNCN bị đóng như sau với ạ</p> <p>Tỉnh huống:</p> <p>Tháng 12/2025 và tháng 1/2025 nhân viên A có phát sinh thu nhập theo hợp đồng dịch vụ. Khi đăng ký MST cho nhân viên A bằng CCCD của nhân viên A thì phát hiện đã có MST nhưng đứng tên người khác. Công ty vẫn cho nhân viên A dùng MST (sai tên) làm cam kết 02 do ước tính TN cả năm không đến mức chịu thuế, và thực hiện chưa khấu trừ thuế của nhân viên A.</p> <p>Sau đó nhân viên A làm việc với cục thuế về MST (sai tên) thì đến tháng 2/2025 cơ quan thuế đã thực hiện đóng MST này lại.</p> <p>Câu hỏi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Việc vẫn cho nhân viên A làm cam kết 02 khi MST sai tên và công ty không khấu trừ thuế như vậy có đúng không? 2. Khi kê khai thuế cuối năm 2024 công ty vẫn để nhân viên A có MST (sai tên) thì có được không? 3. Khi kê khai thuế cuối năm 2025, nếu cá nhân đó không ủy quyền cho công ty thì phần thu nhập 	<p>1. Theo quy định tại điểm i khoản 1 Điều 25 Thông tư 111/2013/TT-BTC:</p> <p>Các tổ chức, cá nhân trả tiền công, tiền thù lao, tiền chi khác cho cá nhân cư trú không ký hợp đồng lao động (theo hướng dẫn tại điểm c, d, khoản 2, Điều 2 Thông tư 111/2013/TT-BTC) hoặc ký hợp đồng lao động dưới ba (03) tháng có tổng mức trả thu nhập từ hai triệu (2.000.000) đồng/lần trở lên thì phải khấu trừ thuế theo mức 10% trên thu nhập trước khi trả cho cá nhân.</p> <p>Trường hợp cá nhân chỉ có duy nhất thu nhập thuộc đối tượng phải khấu trừ thuế theo tỷ lệ nêu trên nhưng ước tính tổng mức thu nhập chịu thuế của cá nhân sau khi trừ gia cảnh chưa đến mức phải nộp thuế thì cá nhân có thu nhập làm cam kết (theo mẫu ban hành kèm theo văn bản hướng dẫn về quản lý thuế) gửi tổ chức trả thu nhập để tổ chức trả thu nhập làm căn cứ tạm thời chưa khấu trừ thuế thu nhập cá nhân. Căn cứ vào cam kết của người nhận thu nhập, tổ chức trả thu nhập không khấu trừ thuế. Kết thúc năm tính thuế, tổ chức trả thu nhập vẫn phải tổng hợp danh sách và thu nhập của những cá nhân chưa đến mức khấu trừ thuế (vào mẫu ban hành kèm theo văn bản hướng dẫn về quản lý thuế) và nộp cho cơ quan thuế. Cá nhân làm cam kết phải chịu trách nhiệm về bản cam kết của mình, trường hợp phát hiện có sự gian lận sẽ bị xử lý theo quy định của Luật quản lý thuế. Cá nhân làm cam kết theo hướng dẫn tại điểm này phải đăng ký thuế và có mã số thuế tại thời điểm cam kết.</p> <p>Những cá nhân thuộc đối tượng nêu trên thực hiện làm cam kết tạm thời chưa khấu trừ thuế thu nhập cá nhân theo Mẫu 08/CK-TNCN ban hành kèm theo Thông tư 80/2021/TT-BTC.</p>		Nguyen Thuy Duong

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				tháng 1 công ty vẫn gán vào MST (sai tên)cũ, hay là kê hết vào MST mới cho người đó?	<p>Theo quy định nêu trên việc Công ty vẫn cho nhân viên A làm cam kết với MST sai và thực hiện việc không khấu trừ thuế là đang không làm đúng theo quy định của pháp luật về thuế TNCN. Công ty có trách nhiệm lập mới cam kết 08/CK-TNCN theo MST đúng của nhân viên A để thực hiện việc không khấu trừ thuế TNCN cho nhân viên này.</p> <p>2. Khi nhân viên đã kê khai bằng MST sai, thì công ty có trách nhiệm điều chỉnh tờ khai quyết toán cuối năm 2024 để cập nhật thông tin MST đúng cho nhân viên.</p> <p>Lưu ý rằng đối với hành vi khai sai hồ sơ khai thuế sẽ bị xử phạt như sau: <i>"Căn cứ vào Điều 12 Nghị định 125/2020/NĐ-CP như sau:</i> <i>Xử phạt hành vi khai sai, khai không đầy đủ các nội dung trong hồ sơ thuế không dẫn đến thiếu sót tiền thuế phải nộp hoặc không dẫn đến tăng số tiền thuế được miễn, giảm, hoàn</i> <i>2. Phạt tiền từ 1.500.000 đồng đến 2.500.000 đồng đối với hành vi khai sai, khai không đầy đủ các chỉ tiêu trên tờ khai thuế"</i></p> <p>3. Như đã tư vấn ở câu hỏi số 2, công ty có trách nhiệm kê khai đúng MST của nhân viên trong tờ khai quyết toán cuối năm 2025 để tránh việc bị vi phạm hành chính về thuế đã nêu.</p>		
36	* [Section 2] 36. TƯ VẤN VỀ NGƯỜI PHỤ THUỘC ĐANG NHẬN TRỢ CẤP TUẤT HÀNG THÁNG	Bui Thuy Linh	25/02/2025	Nhờ ban tư vấn xem giúp em về người phụ thuộc nếu NPT là mẹ ngoài độ tuổi lao động, không có lương hưu, không có thu nhập gì ngoài tiền tuất hàng tháng 1.170.000, thì trường hợp này có đủ điều kiện để đăng ký NPT hay không?	<p>Căn cứ quy định tại Điều d.3 và Điều d.2 Khoản 1 Điều 9 Thông tư 111/2013/TT-BTC:</p> <p>Điều 9. Các khoản giảm trừ</p> <p>d) Người phụ thuộc bao gồm:</p> <p>d.3) Cha đẻ, mẹ đẻ; cha vợ, mẹ vợ (hoặc cha chồng, mẹ chồng); cha dượng, mẹ kế; cha nuôi, mẹ nuôi hợp pháp của người nộp thuế.</p> <p>d) Cá nhân được tính là người phụ thuộc phải đáp ứng các điều kiện sau:</p> <p>d.2) Đối với người ngoài độ tuổi lao động phải không có thu nhập hoặc có thu nhập bình quân tháng trong năm từ tất cả các nguồn thu nhập không vượt quá 1.000.000 đồng"</p> <p>Theo như quy định nêu trên mẹ đẻ ngoài độ tuổi lao động được xác định là người phụ thuộc để đăng ký giám trú gia cảnh cho người nộp thuế khi không có thu nhập hoặc có thu nhập bình quân tháng trong năm từ tất cả các nguồn thu nhập không vượt quá 1.000.000 đồng, hiện không có quy định loại trừ tiền trợ cấp tuất hàng tháng nhận được. Do vậy, trong trường hợp nêu trên, người phụ thuộc ngoài độ tuổi lao động, mặc dù không có lương hưu nhưng đang hưởng trợ cấp tuất 1.170.000 đồng/tháng vẫn được xác định là có thu nhập trên 1.000.000 đồng/tháng.</p> <p>Do đó, không đáp ứng đủ điều kiện để được đăng ký người phụ thuộc để giám trú gia cảnh cho nhân viên này.</p>		Thuy Duong
37	* [Section 2] 37. PIT ĐỐI VỚI HOA	26/02/2025	Nhi Van	Công ty e đang muốn áp dụng ctrinhf ký hợp đồng với cộng tác viên, nếu các bạn giới thiệu được khách hàng cho công ty, sale công ty sẽ liên lạc để bán hàng.	Thùy Dương, thành viên Ban Tư vấn trực tuyến này xin hỗ trợ câu hỏi của bạn như sau:		Thuy Duong

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	HỒNG TRÀ CHO CỘNG TÁC VIÊN			<p>Nếu đơn hàng được bán thành công, các bạn sẽ được nhận phí giới thiệu/tiền hoa hồng, được tính trên tỷ lệ % doanh thu của deal.</p> <p>Do đặc thù khách hàng là B2B, các bạn công ty viên/giới thiệu cũng có đối tượng là nhân viên văn phòng, có thu nhập lương ổn định, ngoài cá nhân kinh doanh tự do.</p> <p>Nhờ Ban Tư Vấn tư vấn giúp e:</p> <ol style="list-style-type: none"> Phản tiền hoa hồng công ty chi trả cho cá nhân, công ty có nghĩa vụ khấu trừ và kê khai PIT cho cá nhân đó không? Nếu có, thì công ty có thể áp dụng mức khấu trừ 10% trên phí giới thiệu/hoa hồng, và không cần quan tâm đến tổng mức thu nhập của cá nhân đó hàng năm không? Công ty có phải chịu đóng cung cấp chém từ khấu trừ thuế tncn cho các ctv vào mỗi đợt QTT không? 	<ul style="list-style-type: none"> Căn cứ điểm c khoản 2 Điều 2 Thông tư 111/2013/TT-BTC quy định về các khoản thu nhập chịu thuế như sau: “Điều 2: Các khoản thu nhập chịu thuế” 2. Thu nhập từ tiền lương, tiền công <i>Thu nhập từ tiền lương, tiền công là thu nhập người lao động nhận được từ người sử dụng lao động, bao gồm:</i> <i>c) Tiền thù lao nhận được dưới các hình thức như: tiền hoa hồng đại lý bán hàng hóa, tiền hoa hồng môi giới; tiền tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học, kỹ thuật; tiền tham gia các dự án, đề án; tiền nhuận bút theo quy định của pháp luật về chế độ nhuận bút; tiền tham gia các hoạt động giảng dạy; tiền tham gia biểu diễn văn hoá, nghệ thuật, thể dục, thể thao; tiền dịch vụ quảng cáo; tiền dịch vụ khác, thù lao khác”</i> Như vậy, tiền hoa hồng môi giới là một khoản phí, chi phí mà người môi giới nhận được từ thù lao thuộc về tiền lương tiền công, vì vậy thu nhập phát sinh từ tiền hoa hồng môi giới thuộc đối tượng chịu thuế TNCN Căn cứ theo điểm i, khoản 1, Điều 25 Thông tư 111/2013/TT-BTC quy định như sau: “Điều 25: Khấu trừ thuế và chứng từ khấu trừ thuế” 1. Khấu trừ thuế ... i) Khấu trừ thuế đối với một số trường hợp khác Các tổ chức, cá nhân trả tiền công, tiền thù lao, tiền chi khác cho cá nhân cư trú không ký hợp đồng lao động (theo hướng dẫn nêu trên) hoặc ký hợp đồng lao động dưới ba (03) tháng có tổng mức trả thu nhập từ hai triệu (2.000.000) đồng/lần trở lên thì phải khấu trừ thuế theo mức 10% trên thu nhập trước khi trả cho cá nhân. ... Trường hợp cá nhân chỉ có duy nhất thu nhập thuộc đối tượng phải khấu trừ thuế theo tỷ lệ nêu trên nhưng ước tính tổng mức thu nhập chịu thuế của cá nhân sau khi trừ giá cảnh chưa đến mức phải nộp thuế thì cá nhân có thu nhập làm cam kết (theo mẫu ban hành kèm theo văn bản hướng dẫn về quản lý thuế) gửi tổ chức trả thu nhập để tổ chức trả thu nhập làm căn cứ tạm thời chua khấu trừ thuế thu nhập cá nhân. ... Căn cứ vào cam kết của người nhận thu nhập, tổ chức trả thu nhập không khấu trừ thuế. Kết thúc năm tính thuế, tổ chức trả thu nhập vẫn phải tổng hợp danh sách và thu nhập của những cá nhân chưa đến mức khấu trừ thuế (vào mẫu ban hành kèm theo văn bản hướng dẫn về quản lý thuế) và nộp cho cơ quan thuế. Cá nhân làm cam kết phải chịu trách nhiệm về bản cam kết của mình, trường hợp phát hiện có sự gian lận sẽ bị xử lý theo quy định của Luật quản lý thuế. Cá nhân làm cam kết theo hướng dẫn tại điểm này phải đăng ký thuế và có mã số thuế tại thời điểm cam kết. 2. Chứng từ khấu trừ thuế 		

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>b.I) Đối với cá nhân không ký hợp đồng lao động hoặc ký hợp đồng lao động dưới ba (03) tháng: cá nhân có quyền yêu cầu tổ chức, cá nhân trả thu nhập cấp chứng từ khấu trừ cho mỗi lần khấu trừ thuế hoặc cấp một chứng từ khấu trừ cho nhiều lần khấu trừ thuế trong một kỳ tính thuế"</p> <ul style="list-style-type: none"> Theo như quy định nêu trên về thuế TNCN, Công ty khi thanh toán các khoản chi hoa hồng môi giới cho cá nhân (thuộc trường hợp (i)), Công ty phải kê khai và khấu trừ thuế TNCN, đồng thời xuất chứng từ khấu trừ thuế TNCN cho mỗi lần chi trả hoa hồng môi giới theo yêu cầu của cá nhân hoặc cấp một chứng từ khấu trừ thuế cho nhiều lần khấu trừ trong 1 kỳ tính thuế (thường vào cuối năm khi thực hiện quyết toán thuế TNCN). Tuy nhiên nếu cá nhân nhận thu nhập từ tiền hoa hồng, môi giới có kí cam kết (mẫu 08/CK-TNCN) về thu nhập chưa đến mức chịu thuế TNCN thì Công ty sẽ không phải khấu trừ thuế và cấp chứng từ thuế. Lưu ý rằng vào cuối năm khi thực hiện quyết toán TNCN, Công ty vẫn phải báo cáo phần thu nhập của những cá nhân này trong tờ khai quyết toán TNCN của Công ty. 		
38	* [Section 2] 38. TƯ VẤN VỀ XỬ LÝ HOÀN THUẾ/ ĐÓNG THÈM THUẾ CHO NLĐ	Trinh Linh	14/04/2 025	<p>Công ty tôi hiện đang cần xử lý việc quyết toán thuế TNCN cho người lao động (NLĐ) với các tình huống sau:</p> <p>1. Với NLĐ đã ủy quyền quyết toán thuế:</p> <ul style="list-style-type: none"> Công ty chịu toàn bộ khoản thuế phải nộp thêm (nếu có). Nếu được hoàn thuế, công ty sẽ chi trả số tiền hoàn vào lương của NLĐ. <p>2. Với NLĐ không ủy quyền:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nếu NLĐ phải nộp thêm thuế, công ty sẽ tạm ứng số tiền đó vào lương để NLĐ tự đi quyết toán và nộp lại cho cơ quan thuế. <p>Theo đúng quy định, chúng tôi cần kê khai trên bảng lương số liệu đúng với báo cáo quyết toán thuế đã xử lý. Tuy nhiên, Chúng tôi đang gặp khó khăn trong việc thể hiện các khoản thuế không được kê khai do NLĐ không ủy quyền trên bảng lương sao cho đúng quy định và hạch toán được chi phí hợp lý.</p>			
39	* [Section 2] 39. XIN TƯ VẤN HỒ SƠ ĐĂNG KÝ NPT MẤT KHẢ NĂNG LAO ĐỘNG	Quach Mai	02/06/2 025	<p>Em hiện đang làm nhân sự cho Hợp tác xã. Em muốn nhờ các anh chị tư vấn về hai vấn đề liên quan đến thuế TNCN, cụ thể như sau:</p> <p>1. Đăng ký giảm trừ gia cảnh cho người phụ thuộc (NPT):</p> <p>Em có một người lao động (NLĐ) muộn đăng ký NPT là cha ruột, sinh năm 02/09/1964, chưa đủ tuổi nghỉ hưu nhưng mất khả năng lao động do tai biến mạch máu não. Anh chị cho em hỏi:</p>	<p>1. Điều kiện để được giảm trừ NPT trong độ tuổi LĐ như trích dẫn bên dưới: thỏa mãn đồng thời 2 điều kiện là không vượt ngưỡng thu nhập như luật định yêu cầu và khuyết tật, không có khả năng lao động. Tuy nhiên pháp luật về thuế chưa nói rõ cơ sở xác định thế nào là người mắc bệnh không có khả năng lao động mà chỉ nêu 1 số bệnh như bệnh AIDS, ung thư, suy thận mẫn,...</p>		

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	& ĐIỀU CHỈNH QUYẾT TOÁN THUẾ TNCN 2024			<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Cần chuẩn bị những giấy tờ gì để chứng minh cha ruột mất khả năng lao động và đủ điều kiện giảm trừ? <input type="radio"/> Có lưu ý gì khi nộp hồ sơ cho cơ quan thuế hoặc xử lý nội bộ công ty không? <p>2 Quyết toán thuế TNCN năm 2024: Em đã quyết toán thuế TNCN năm 2024 cho NLĐ, bao gồm 12 tháng lương năm 2024 và lương tháng 13 năm 2024 (thực nhận ngày 15/01/2025). Giờ phát hiện đã quyết toán rồi nhưng cần điều chỉnh vì có khoản lương tháng 13 (tương tự đối với QTT năm 2021, 2022 và 2023 em đều tính như năm 2024). Anh chỉ tư vấn giúp em: - Cần làm thủ tục bổ sung hay điều chỉnh quyết toán không? Nếu có, cần chuẩn bị giấy tờ gì? - Có bị phạt gì không nếu điều chỉnh lại sau khi đã nộp quyết toán?</p>	<p>2. Thực tiễn, CQT không xác định người mắc bệnh không có khả năng LĐ mà để áp dụng thì NLĐ cần thực hiện thủ tục cần thiết trong lĩnh vực chuyên ngành (ở đây là lĩnh vực y tế) để có bằng chứng chứng minh về yếu tố “không có khả năng lao động”. Sau đó, mang hồ sơ này xác nhận với CQT bằng văn bản để làm cơ sở giảm trừ.</p> <p>Về vấn đề quyết toán thuế 2024, khoản lương tháng 13 được chi trả trong 2025 nên thuộc kỳ quyết toán thuế năm 2025. Tương tự cho các năm 2021-2023. Về mặt luật định thì việc khai sai năm nào cần phải điều chỉnh năm đó, nếu tờ khai quyết toán đã nộp, thì cần điều chỉnh tháng/quý có sai sót tương ứng. Đó là quy định, còn nếu nói về thực tiễn áp dụng, công ty cần tính toán và xem xét 1 cách kỹ lưỡng về mặt số liệu để xem xét mức độ ảnh hưởng về thuế ở mức độ nào, để đưa ra quyết định có nên điều chỉnh hay không, hoặc chính năm nào, năm nào không chỉnh. Do tôi không xem xét chi tiết số liệu nên chỉ có thể đưa ra gợi ý và khuyến nghị tổng quan như vậy.</p> <p>Liên quan thắc mắc của bạn: thì quy định hiện hành không có chế tài xử phạt đối với việc kê khai bô sung hồ sơ khai thuế trước khi CQT thanh kiểm tra. Trong trường hợp việc khai bô sung làm phát sinh tăng tiền thuế thì cần đóng tiền thuế phát sinh, tiền chậm nộp tương ứng theo mức 0.03%/mỗi ngày chậm nộp. Công ty khi thực hiện khai bô sung cần chuẩn bị, lưu trữ các hồ sơ chứng từ chứng minh về số liệu, cơ sở cho việc điều chỉnh này làm cơ sở giải trình khi CQT yêu cầu sau này.</p>		
40	* [Section 2] 40. THUẾ TNCN CHO PHỤ CẤP ĐIỆN THOẠI	Thu Cuc	09/06/2025	Cho mình hỏi Phụ cấp điện thoại thì trên 500k mỗi chịu thuế TNCN còn dưới 500k thì ko chịu thuế thu nhập cá nhân có đúng không? Vì mình thấy mức khấu trừ hiện tại của nhà nước cao nhất là 500k			
41	* [Section 2] 41. ĐĂNG KÝ NPT CHO NLĐ	Pham Ngoc Tuyen	25/06/2025	<p>Cho em hỏi trường hợp người lao động bắt đầu làm việc từ tháng 11/2024 nhưng muôn công ty đăng ký người phụ thuộc (NPT) từ tháng 01/2024 thì có được không? Hay công ty chỉ đăng ký từ tháng 11/2024 và nếu đến thời điểm quyết toán thuế người lao động có yêu cầu thì mới thực hiện đăng ký lại từ tháng 01/2024?</p> <p>Ngoài ra, trong trường hợp nào thì công ty có thể hỗ trợ đăng ký người phụ thuộc từ tháng 01/2024? Có đúng là chỉ khi trước tháng 11 người lao động không có thu nhập ở nơi khác thì mới được đăng ký từ tháng 01, còn nếu đã làm ở đơn vị khác thì chỉ được tính từ tháng 11 – tức là thời điểm phát sinh thu nhập tại công ty mình?</p>			

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời						
*	[Section 2] 42. TƯ VẤN VỀ GIÁM TRÚ GIA CÁNH THUẾ TNCN - NGƯỜI PHỤ THUỘC KHÁC	Thanh Vo	01/08/2025	<p>Hiện tại công ty Thanh đang có một tình huống cần anh/chị hỗ trợ về việc Đăng ký NPT đối tượng Khác – cụ thể là Anh ruột.</p> <p>Thời điểm hiện tại, hoàn cảnh gia đình NNT như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cha mất ▪ Mẹ đã ngoài độ tuổi lao động, không có thu nhập và đang phụ thuộc NNT ▪ Anh ruột khuyết tật, đã ngoài độ tuổi lao động, có giấy xác nhận độc thân, không có con cái, có trợ cấp xã hội 1 triệu đồng chẵn/tháng. Đồng thời, được UBND xác nhận trên mẫu 09-XN-NPT “Bảng kê khai trực tiếp nộp thuế” về trường hợp NPT đang sống cùng với NNT. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; padding: 2px;">Cơ sở pháp lý:</th> <th style="text-align: left; padding: 2px;">Suy luận:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 2px;">“Theo Điều d, d, Khoản 1, Điều 9 Thông tư 111/2013/TT-BTC, điều kiện được giám trú gia cảnh cho người phụ thuộc đối với cá nhân khác như sau: d.1) Con: con đẻ, con nuôi hợp pháp, con ngoài giá thú, con riêng của vợ, con riêng của chồng, cụ thể gồm: d.2) Vợ hoặc chồng của người nộp thuế đáp ứng điều kiện tại điều d, khoản 1, Điều này. d.3) Cha đẻ, mẹ đẻ; cha vợ, mẹ vợ (hoặc cha chồng, mẹ chồng); cha đẻ, mẹ đẻ, mẹ nuôi, mẹ nuôi hợp pháp của người nộp thuế đáp ứng điều kiện tại điều d, khoản 1, Điều này. d.4) Cá nhân khác không có nơi nương tựa và được người nộp thuế trực tiếp nuôi dưỡng đồng thời đáp ứng các điều kiện nêu tại Điều d, Khoản 1, Điều 9, bao gồm: • d.4.1) Anh, chị, em ruột (anh, chị, em ruột) của người nộp thuế.”</td> <td style="padding: 2px;">Không có thể thế nào là Không nơi nương tựa, nhưng cho thấy thí tự xé duyệt ưu tiên: <ul style="list-style-type: none"> • Phụ thuộc cha/mẹ. • Phụ thuộc vợ/chồng. • Phụ thuộc con. • Phụ thuộc anh/chị em ruột. • ... </td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Theo nghị định 31/2013/NĐ-CP – Pháp</td> <td style="padding: 2px;">Được hiểu không nơi nương tựa</td></tr> </tbody> </table>	Cơ sở pháp lý:	Suy luận:	“Theo Điều d, d, Khoản 1, Điều 9 Thông tư 111/2013/TT-BTC, điều kiện được giám trú gia cảnh cho người phụ thuộc đối với cá nhân khác như sau: d.1) Con: con đẻ, con nuôi hợp pháp, con ngoài giá thú, con riêng của vợ, con riêng của chồng, cụ thể gồm: d.2) Vợ hoặc chồng của người nộp thuế đáp ứng điều kiện tại điều d, khoản 1, Điều này. d.3) Cha đẻ, mẹ đẻ; cha vợ, mẹ vợ (hoặc cha chồng, mẹ chồng); cha đẻ, mẹ đẻ, mẹ nuôi, mẹ nuôi hợp pháp của người nộp thuế đáp ứng điều kiện tại điều d, khoản 1, Điều này. d.4) Cá nhân khác không có nơi nương tựa và được người nộp thuế trực tiếp nuôi dưỡng đồng thời đáp ứng các điều kiện nêu tại Điều d, Khoản 1, Điều 9, bao gồm: • d.4.1) Anh, chị, em ruột (anh, chị, em ruột) của người nộp thuế.”	Không có thể thế nào là Không nơi nương tựa, nhưng cho thấy thí tự xé duyệt ưu tiên: <ul style="list-style-type: none"> • Phụ thuộc cha/mẹ. • Phụ thuộc vợ/chồng. • Phụ thuộc con. • Phụ thuộc anh/chị em ruột. • ... 	Theo nghị định 31/2013/NĐ-CP – Pháp	Được hiểu không nơi nương tựa			Nguyen Bui
Cơ sở pháp lý:	Suy luận:												
“Theo Điều d, d, Khoản 1, Điều 9 Thông tư 111/2013/TT-BTC, điều kiện được giám trú gia cảnh cho người phụ thuộc đối với cá nhân khác như sau: d.1) Con: con đẻ, con nuôi hợp pháp, con ngoài giá thú, con riêng của vợ, con riêng của chồng, cụ thể gồm: d.2) Vợ hoặc chồng của người nộp thuế đáp ứng điều kiện tại điều d, khoản 1, Điều này. d.3) Cha đẻ, mẹ đẻ; cha vợ, mẹ vợ (hoặc cha chồng, mẹ chồng); cha đẻ, mẹ đẻ, mẹ nuôi, mẹ nuôi hợp pháp của người nộp thuế đáp ứng điều kiện tại điều d, khoản 1, Điều này. d.4) Cá nhân khác không có nơi nương tựa và được người nộp thuế trực tiếp nuôi dưỡng đồng thời đáp ứng các điều kiện nêu tại Điều d, Khoản 1, Điều 9, bao gồm: • d.4.1) Anh, chị, em ruột (anh, chị, em ruột) của người nộp thuế.”	Không có thể thế nào là Không nơi nương tựa, nhưng cho thấy thí tự xé duyệt ưu tiên: <ul style="list-style-type: none"> • Phụ thuộc cha/mẹ. • Phụ thuộc vợ/chồng. • Phụ thuộc con. • Phụ thuộc anh/chị em ruột. • ... 												
Theo nghị định 31/2013/NĐ-CP – Pháp	Được hiểu không nơi nương tựa												

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi		Câu trả lời		Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p><i>lệnh ưu đãi có định nghĩa về cá nhân không nơi nương tựa: " Người sống cô đơn không nơi nương tựa là người sống độc thân, không có hoặc không còn thân nhân ". Nhưng nghị định này đã hết hiệu lực từ 15/02/2022.</i></p> <p><i>Điều 105 Luật hôn nhân gia đình: Quyền và nghĩa vụ của anh, chị, em: " Anh, chị, em có quyền, nghĩa vụ thương yêu, chăm sóc, giúp đỡ nhau; có quyền, nghĩa vụ nuôi dưỡng nhau trong trường hợp không còn cha mẹ hoặc cha mẹ không có điều kiện trông nom, nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục con."</i></p> <p>Vậy trong trường hợp này, người anh có được xét là người phụ thuộc của NNT hay không, khi người mẹ còn sống và không có điều kiện (tài chính) để trông nom?</p>	<p><i>không còn bắt kì người thân nào: cha, mẹ, vợ, con, anh/chị em..</i></p>				
43	<p>* [Section 2] 43. TƯ VẤN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA CÔNG TY MẸ VÀ NHÂN VIÊN LÀM VIỆC Ở CHI NHÁNH</p>	Tuyet Nguyen	13/08/2025	<p>Hiện công ty em hoạt động trong lĩnh vực Dược phẩm và kinh doanh ngành nghề có điều kiện. Bên em có các công ty/đơn vị con nhưng hoạch toán độc lập gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Công ty mẹ (gọi tắt là A) có giấy phép kinh doanh có điều kiện • Đơn vị Quận 3 (gọi tắt là B) • Chi nhánh Vũng tàu (gọi tắt là C) có giấy phép kinh doanh có điều kiện <p>Hiện tại chị N đang ký HDLĐ và đóng BHXH đơn vị B.</p> <p>Do công ty mẹ A và đơn vị C là ngành nghề có điều kiện và nhân lực đặc biệt, Công ty cử chị N là giám đốc sản xuất của đơn vị C, nhưng đồng thời chị N cũng vẫn là người đại diện pháp luật của đơn vị B.</p> <p>Chị N bắt buộc phải tham gia HDLĐ + đóng BHXH tại đơn vị C theo kế hoạch phát triển của công ty mẹ, nhưng đồng thời công ty vẫn</p>					

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>muốn giữ chị N là người đại diện pháp luật của đơn vị B.</p> <p>Nhờ Anh/Chị tư vấn giúp em phương án nào để “Chị N ký HDLĐ + đóng BHXH tại đơn vị C, nhưng đồng thời chị N vẫn có thể là người đại diện pháp luật của đơn vị B” (2 đơn vị này đều là công ty con của A và đều hoạch toán độc lập).</p> <p>Nếu chị N là người đại diện pháp luật của đơn vị B là thì có bắt buộc ký HDLĐ + trả lương bên B không ạ? Vì nếu trả lương 2 nơi + ký HDLĐ 2 nơi thì theo dự tính, thuế TNCN của chị N sẽ được giảm trừ bản thân 22tr/tháng 2 nơi => Thuế TNCN mỗi tháng đóng giảm xuống nhưng khi quyết toán thuế TNCN thì chị N sẽ bị xem là đóng thiếu thuế theo quy định của Nhà nước. Vì vậy có thể sẽ ảnh hưởng quyền lợi của chị N và có ảnh hưởng thuế của chị N ạ.</p>			
44	* [Section 2] 44. TƯ VẤN QUY ĐỊNH VỀ CHỨNG TỪ KHẨU TRỪ THUẾ TNCN	Unit Tech	13/08/2025	<p>Nhờ các anh chị tư vấn giúp em trường hợp về báo cáo tình hình sử dụng chứng từ khấu trừ thuế TNCN.</p> <p>Cụ thể, Công ty có đăng ký sử dụng chứng từ khấu trừ thuế TNCN điện tử qua nhà cung cấp và không còn nộp báo cáo sử dụng chứng từ bản cứng về Cơ quan thuế từ 01/07/2022.</p> <p>Nhưng hiện tại Nghị định 70/2025/NĐ-CP Sửa đổi, bổ sung một số Điều của Nghị định số 12/2020/NĐ-CP quy định về hóa đơn, chứng từ có hiệu lực từ ngày 01/06/2025 có quy định về việc chuyển dữ liệu chứng từ khấu trừ thuế TNCN về Công thông tin điện tử của Tổng cục Thuế. Vì vậy cho em hỏi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Việc chuyển dữ liệu này có phải là báo cáo sử dụng chứng từ thuế TNCN không? - Nếu là báo cáo thì sẽ dùng biểu mẫu nào và thời hạn nộp là khi nào? - Công ty có cần làm thủ tục thay đổi gì với nhà cung cấp chứng từ điện tử để tuân thủ đúng quy định không? 	<p>Theo Nghị định 70/2025/NĐ-CP và Thông tư 32/2025/TT-BTC, tổ chức khai trừ thuế TNCN phải chuyên dữ liệu chứng từ khấu trừ thuế TNCN điện tử lên hệ thống của Tổng cục Thuế trước khi sử dụng. Đây là quy trình bắt buộc thay thế cho việc lập và nộp Báo cáo sử dụng chứng từ (Mẫu CTT25/AC) như trước đây, do đó không còn phải lập báo cáo này nữa.</p> <p>Tuy nhiên, khi sử dụng chứng từ điện tử khấu trừ thuế TNCN, theo Khoản 21 Điều 1 Nghị định 70/2025/NĐ-CP, tổ chức/cá nhân trả thu nhập phải đăng ký sử dụng chứng từ điện tử theo Mẫu số 01/ĐKTĐ-CTĐT qua Công điện tử Tổng cục Thuế hoặc qua đơn vị cung cấp dịch vụ chứng từ điện tử (nhiều đơn vị đã hỗ trợ thủ tục này).</p> <p>Ngoài ra, doanh nghiệp cần bảo đảm mẫu chứng từ điện tử và hệ thống phần mềm đã được cập nhật đúng quy định (Thông tư 32/2025/TT-BTC) và có khả năng kết nối, chuyên dữ liệu tự động lên Công thông tin điện tử của Tổng cục Thuế để đảm bảo tuân thủ đầy đủ.</p>		Thuy Duong

SECTION 3: NHU CẦU

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
1	* [Section 3] 1. CẦN TÌM GIÁO VIÊN DẠY TIẾNG VIỆT CHO NGƯỜI NGOÀI	Tam Luong Thi Thanh	05/04/2024	Công ty mình cần tìm trung tâm,dịch vụ cung cấp giáo viên dạy tiếng Việt Nam cho chuyên gia người nước ngoài. Các bạn biết trung tâm hay dịch vụ nào cung cấp giáo viên uy tín, hiệu quả cho mình xin thông tin nhé.	Hồi xưa mình có liên hệ bên này chất lượng cũng ổn. Minh check thử nhé do cũng 5 năm trước rồi. Free Trial Lesson - VLStudies		Thanh Thao Nguyen
2	* [Section 3] 2. TÌM NHÀ CUNG CẤP SUẤT ĂN CÔNG NGHIỆP TẠI VSIP2A	Huong Le	09/05/2024	Cty mình đang cần tìm nhà cung cấp suất ăn công nghiệp tại VSIP2A, anh chị nào có đang cung cấp hoặc biết đơn vị nào tốt giới thiệu dùm Hường với.	Hiện công ty mình đang dùng cơm trưa VP của Cty BB&CC 3 năm nay, đồ ăn ngon, sạch và bên này cung cấp cho mấy trường học ở Q8. Bạn liên hệ thử xem họ có cung cấp cho VSIP kg nha vì sợ xa quá thôi. Mr. Cá - 091 1481178 Bạn nói Trâm Cty Herbalife giới thiệu nhé. Chúc bạn mau tìm được đối tác.		Tram Nguyen
3	* [Section 3] 3. CONG TY DICH VU WORK PERMIT V RELOCATION	Ngan Ngo Thuy	13/05/2024	Cho hỏi ACE có biết công ty dịch vụ đa quốc gia nào chuyên về giấy phép lao động (có văn phòng ở châu Âu để xử lý được các thủ tục hợp thức hóa lãnh sự ở nước ngoài "legalization") khg? Ngoài ra, có đơn vị nào chuyên về relocation (vận chuyển đồ đạc cá nhân cho expat) từ nước ngoài về VN & ngược lại thì giúp giới thiệu nhé?	Bên E&Y có service làm WP này đó chị. Về location thì có Santa Fe take care chuyên relocation.		Toan Than
4	* [Section 3] 4. TÌM VENDOR TỔ CHỨC TIỆC BUFFET TẠI CÔNG TY	My Hanh	23/10/2023	Công ty mình đang tìm vendor uy tín cung cấp tiệc buffet cho event tầm 70 người ở văn phòng bên Wework. Anh chị có biết thông tin nhờ giới thiệu giúp ạ.	Bạn co thể tham khảo dịch vụ của vendor này. https://haithuycatering.com/		Tam Ho

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
5	* [Section 3] 5. TÌM TRUNG TÂM ĐÀO TẠO	Mai Trang	12/04/2024	<p>Công ty mình cần tìm đối tác đào tạo với mục tiêu như sau:</p> <p>How to lead leaders/high performer</p> <p>Các ACE biết đối tác nào uy tín giới thiệu dùm mình nhé</p>	<p>Trang liên hệ VNHAPPY nhé!</p> <p>A. Phố - Program manager 0931409001</p> <p>Anh này sẽ có chương trình đáp ứng tốt với mong muốn bạn</p> <p>Minh xin phép được giới thiệu Học viện G.A.P (G.A.P Institute) có thể tham gia đồng hành cùng công ty mình nha.</p> <p>Bạn có thể tham khảo các chương trình đào tạo tại G.A.P: https://gap-institute.com/chuong-trinh-dao-tao/danh-cho-to-chuc/</p> <p>HOTline Học viện G.A.P : 0838 427 427</p> <p>Chị có thể liên hệ bạn này bên Human Dynamic Vietnam cho chương trình này.</p> <p>Nhi Lê: nhi.le@humandynamic.com Mobile: 0985 574 367</p> <p>Minh đã từng học và được tư vấn của 2 công ty có chất lượng tốt, ban tham khảo nhé.</p> <p>Chuyên gia về quản lý hiệu suất: Phạm Thông Nhất 094 6311396, https://phamthongnhat.com Acex: Ms Thuỷ 0904030980 https://acex.VN</p>		Huong Hava
6	* [Section 3] 6. TÌM ĐỐI TÁC/CHUYÊN GIA CHIA SẺ ĐỀ GIẢI BÀI TOÁN "VĂN HÓA PHẦN NẢN" TẠI CÔNG SỞ	Nguyen Duc Hau	22/04/2024	<p>Với nhiều thay đổi về định hướng và tốc độ kinh doanh phát triển quá nhanh của tập đoàn, bén em đang phải đổi mới với một số nguy cơ trong đội ngũ nhân sự như:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Một số nhân sự phản đối sự thay đổi, chật thay đổi, ngại thay đổi làm giảm tốc độ phát triển 2. Một số nhân sự có thói quen phản nàn quá nhiều (bao gồm cả nhân sự cấp cao) tạo hiệu ứng phản nản, mất động lực làm việc hoặc thậm chí là chống đối tại công ty 	<p>Em là Tôi Nhi – Client Relationship Manager tại Human Dynamic (HD). Human Dynamic đã tư vấn và triển khai các chương trình Quản trị thay đổi cho nhiều tập đoàn toàn cầu cũng như nhiều đối tác là hội viên của VNHR.</p> <p>Chị Hậu có thể liên hệ với Nhi qua email: nhi.le@humandynamic.com hoặc số liên hệ: 0985574367 để trao đổi thêm ạ.</p> <p>Minh giới thiệu chị Hồng Acex chuyên gia về văn hóa doanh nghiệp và trải nghiệm nhân viên.</p> <p>Bạn có thể liên hệ với chị ấy qua 090 4133500 https://acex.VN/corporateculture/</p>		Nhi Le Nguyen Phuong

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				Ngoài những hình thức truyền thông nội bộ, với mục đích muốn có những chuyên gia bên ngoài chia sẻ, có tác động tâm lý khéo léo, tốt hơn đến những nhân sự tại công ty để họ có thể nhìn vào mặt tích cực trong quá trình phát triển của Tập đoàn, bên em đang cần tìm đối tác/chuyên gia xây dựng các chương trình, buổi chia sẻ, trò chuyện để khai mở cho CBNV của công ty a	Cách dạy thực tế, dễ áp dụng.		
7	* [Section 3] 7. E-LEARNING S	Huong Le	13/06/2024	Hiện tại cty Hường đang cần tìm những suppliers có thể cung cấp được nội dung đào tạo để đưa vào Digital E-learning Platform (nền tảng học trực tuyến) của cty Hường. Anh chị có biết supplier nào có thể cung cấp được những nội dung đào tạo theo file đính kèm lên nền tảng trực tuyến của cty Hường, vui lòng giới thiệu dùm Hường với.	Chào chị Hương, Chị có thể liên hệ bạn Lan Anh (Regional Manager, Human Dynamic Vietnam) để tìm hiểu thêm nhé. - Email: anh.nguyen@humandynamic.com - Tel: 0902391298		Tuyen Nguyen
8	* [Section 3] 8. HOI VE PHAN MEM NHAN SU CHO CONG TY 5000 NHAN VIEN	Thao Hoang	12/06/2024	Hiện tại em đang tìm phần mềm nhân sự cho công ty may, khoảng 5000 nhân viên, công ty anh chị đang sử dụng phần mềm nào tốt có thể gth em với ah.	Với câu hỏi của chị, cá nhân Vinh với gần 20 năm Kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực HRTech và qua các công ty như Tinh Vân, CMC, FPT và hiện tại là VNResource, xin được tư vấn với chị như sau: 1. Cần làm rõ hơn với chị: Định nghĩa phần mềm tốt của bên mình là ntn để có thể tư vấn cho chị lựa chọn phù hợp: Chị cần giải quyết bài toán công lương phức tạp, hay là yêu cầu phải đủ các chức năng trong Quản trị nhân sự, giải quyết luôn cả bài toán hành chính (quản lý nhà ăn, ký hợp đồng điện tử, scan CV tự động, có AI hỗ trợ giải đáp thắc mắc, quản lý chấm công kiêm cả ra vào, quản lý bãi gửi xe...). ==> Đầu tiên mình cần xây dựng bài toán thật kỹ, chị vui lòng tham khảo mục 2 bên dưới. 2. Các bước cần thiết để lựa chọn một phần mềm phù hợp: a. Trường hợp bài toán quản lý nhân sự của doanh nghiệp đơn giản, ko có gì đặc thù phức tạp, mình cần nhắc lựa chọn các đơn vị cung cấp Dịch vụ phần mềm (SaaS – thuê), tận dụng những cái có sẵn của họ. Các đơn vị này thường không cung cấp gói hiệu chỉnh/ tùy biến, phù hợp với các doanh nghiệp nhỏ hơn. Các giải pháp tham khảo: 1Office HRM, Misa HRM, Base HRM...		VinhTQ

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<p>b. Trường hợp bài toán quản lý phức tạp, quy mô lớn, doanh nghiệp có nhiều đặc thù mang tính lợi thế cạnh tranh, hoặc phù hợp với văn hóa/mô hình quản lý của DN đó để tạo lợi thế (sang DN khác chưa chắc đã áp dụng được) thì mình cân nhắc lựa chọn các nhà cung cấp phần mềm mang tính may đo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Các giải pháp nước ngoài: SAP SuccessFactors, Oracle PeopleSoft... Hệ thống chuẩn quốc tế, chất lượng tốt, hiệu năng cao. - Các giải pháp trong nước: FPT (iHRP), VNResource (HRM PRO), Tinh Vân (Histaff),... Hệ thống mang tính bản địa, do người Việt code, tùy biến tốt, đáp ứng tốt yêu cầu và đặc thù người dùng, giá cả phải chăng, dịch vụ nhiệt tình. <p>c. Quy trình lựa chọn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Xác định rõ nhu cầu: <ul style="list-style-type: none"> + Nhu cầu từ BLĐ: IPO, tối ưu chi phí quản lý, chiến lược CNTT.. + Nhu cầu từ HRM: công cụ hỗ trợ công việc: chấm công, tính lương... + Nhu cầu từ người lao động: đăng ký tăng ca, làm thêm, tương tác nội bộ, xem payslip... - Xác định rõ nguồn lực đầu tư: <ul style="list-style-type: none"> + Nguồn lực tài chính: Tâm tiền bao nhiêu, có thể tham khảo các doanh nghiệp cùng ngành, quy mô. + Nguồn lực con người: Có nhân sự PIC dự án này không? IT hỗ trợ ntn? - Xây dựng bài toán: Mô tả thực trạng yêu cầu DN, tham khảo các DN cùng ngành, tham khảo tư vấn từ các NCC, các đơn vị cung cấp dịch vụ tư vấn, từ các chuyên gia... - Xác định rõ quy trình thực hiện lựa chọn NCC, tham khảo: <ul style="list-style-type: none"> + Trình chủ trương (văn bản hoặc miệng tùy mô hình quản lý, xây dựng BQL dự án...) + Xây dựng đầu bài: HR, IT, AF, Pur kết hợp. + Tìm kiếm các đơn vị phù hợp mời tham gia. + Đánh giá năng lực NCC, cần có bảng điểm tính trọng số cho các tiêu chí: 		

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
					<ul style="list-style-type: none"> - Năng lực kinh nghiệm: Đã triển khai các bài toán tương tự cùng ngành: FGL, Nhà Bè, An Phước, Maxxport... - Năng lực giải pháp: Khả năng đáp ứng với nhu cầu của DN ntn. - Năng lực nhân sự: ngoài check CV, bằng cấp có thể thêm phỏng vấn đánh giá. Ngoài ra NCC cần có nguồn lực tốt, đảm bảo đủ người cho các vị trí (PD, PM, Dev, Test, QA...) và cam kết tính ổn định khi tham gia dự án. - Kế hoạch và tiến độ triển khai, - Giá cả, <ul style="list-style-type: none"> + Tiến hành triển khai, quản lý tiến độ và chất lượng dự án, quản lý sự thay đổi, lộ trình ngân sách chi phí nâng cấp/ hiệu chỉnh trong quá trình sử dụng. <p>d. Với kinh nghiệm của Vinh, đã gặp nhiều đơn vị sử dụng qua 3-4 phần mềm đúc rút lại:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Việc lựa chọn giải pháp và NCC tốt chiếm 70-80% sự thành công của dự án, 20-30% còn lại phụ thuộc và Doanh nghiệp và cách thức quản lý, vận hành dự án, vậy nên khâu truyền thông trong dự án rất quan trọng. - Phần mềm được hạch toán như TSCĐ, nhưng bản chất không phải khấu hao 5 năm là có thể bỏ đi như nhiều DN đang làm, mà có thể phát triển lên và gia tăng giá trị của nó trong sự phát triển bền vững của DN. - Chuẩn bị các kỹ các bước ở mục c, dự án càng nâng cao tỷ lệ thành công. <p>Một số chia sẻ rất mong có thể giúp chị trong việc lựa chọn NCC tốt. Nếu cần tham khảo Giải pháp VNResource HRM Pro, đã triển khai cho No.1 Best Workplace FGL, chị vui lòng liên hệ với Vinh nhé!.</p>		
9	* [Section 3] 9. THU HÚT ỦNG VIÊN KHI CÔNG TY KHÔNG	Thao Hoang	18/06/2024	Cho e hỏi làm sao thu hút ứng viên khi công ty không phải quá nổi tiếng			

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
	PHẢI LÀ CTY LỚN						
10	* [Section 3] 10. TÌM NHÀ THẦU CUNG CẤP DỊCH VỤ/LAO ĐỘNG ĐÓNG GÓI TẠI KHU VỰC LMX	Huong Le	12/07/2024	Cty FM Supply Chain VN đang cần tìm nhà thầu cung cấp dịch vụ đóng gói hàng hoặc lao động đóng gói hàng tại Khu Công Nghiệp Lê Minh Xuân, Huyện Bình Chánh, Tp. HCM. Anh chị có biết nhà thầu nào vui lòng giới thiệu dùm Huong với.			
11	* [Section 3] 11. TÌM VENDOR TO CHUC TEAM BUILDING CHUYEN NGHIEP	Mai Hoang Thao Uyen	23/10/2023	Bên em đang chuẩn bị tổ chức team building cho nhân viên và cần tìm vendor chuyên nghiệp tổ chức Chương trình tiếng Anh và MC nói tiếng Anh.	Em thử contact TRINITY, Minh 0359697874 nhen. Họ vừa làm cho bên chị tuần trước ở Hồ Tràm, trên cả tuyệt vời luôn. À, nếu cần MC thì em try KIM HÀI, rất có duyên!!!!		Tran Diem Chinh
12	* [Section 3] 12. CẦN HỢP TÁC THUÊ RESOURCE .NET, JAVA	canh.ho.hcm	18/09/2023	Bên mình cần hợp tác với các cty cho thuê resource .NET, Java, BrSE để thực hiện các dự án cho thị trường Nhật. Mong được kết nối với mọi người ạ.			
13	* [Section 3] 13. HỖ TRỢ GIỚI THIỆU ĐỐI TÁC XÂY DỰNG HỆ THÔNG/PHẦN MỀM THEO ĐỔI, QUẢN LÝ VÀ ĐÁNH GIÁ KPIs	Huynh Ba Phuong	24/10/2024	Nhờ Anh/Chị giới thiệu giúp Em các đối tác có uy tín trên thị trường, V/v xây dựng hệ thống theo dõi, quản lý và đánh giá KPIs cho các chức danh tại Doanh nghiệp (ưu tiên mạnh về lĩnh vực Tài chính - Ngân hàng).			

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
14	* [Section 3] 14. XIN GIỚI THIỆU CONTACT BÊN TƯ VẤN LUẬT	Huệ Nguyễn	03/11/2024	<p>Em muốn nhờ các anh/chị giới thiệu giúp một vài bên tư vấn Luật uy tín cho Công ty mình với thông tin như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bối cảnh: Công ty quy mô 200 Nhân sự, chưa có Nội quy Lao động, đã có các quy trình và biểu mẫu Nhân sự cơ bản. - Mục tiêu cần bên Tư vấn Luật: xây dựng Nội quy Lao động, kiểm tra và tư vấn về các quy trình và văn bản biểu mẫu hiện tại để đảm bảo tính pháp lý. 			
15	* [Section 3] 15. HỖ TRỢ NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI BỊ CHIẾM ĐOẠT TÀI SẢN TẠI VIỆT NAM	Vũ Thuy Linh	31/04/2025	<p>Em đến từ phòng Nhân sự của một công ty hoạt động về dịch vụ tư vấn. Em xin phép được gửi đến group một tinh huống thực tế mà công ty em đang gặp phải, và rất mong nhận được sự hỗ trợ tư vấn, cũng như chia sẻ kinh nghiệm từ các anh/chị.</p> <p>Công ty em, có một nhân sự là người nước ngoài khi qua Việt Nam làm việc anh ấy có mang sang gia đình vợ và các con cùng qua Việt Nam sinh sống.</p> <p>Anh ấy có đăng ký cho hai con đang theo học tại Trường Quốc tế Saigon Star từ năm 2022 cho đến nay. Vào cuối năm ngoái 2024, trường này đã gấp một số vấn đề pháp lý dẫn đến việc bị tịch thu mặt bằng không thiếp tục việc giảng dạy. Nhà trường đã có trấn an phụ huynh và hứa di dời qua địa điểm mới vào đầu năm 2025, tuy nhiên mãi đến tháng 2/2025 trường vẫn chưa thể chuyển qua địa điểm mới đồng thời không thể xin được việc cấp phép giảng dạy từ Sở giáo dục vì thế trường đã tuyên bố đóng cửa vào tháng 3/2025.</p> <p>Cùng vào thời điểm này bộ phận Finane của nhà trường có email thông báo đến từng phụ huynh về việc đóng cửa và cam kết hoàn trả học phí còn thừa vào tháng 6/2025. Đến tháng 4/2025, người lao động này có nghe tin đồn là trường giải thể ngưng hoạt động và người chịu trách nhiệm pháp luật cũng bỏ trốn nên người lao động có email liên hệ lại trường để hỏi và cập nhật thông tin, tuy nhiên các email đã bị chặn (không</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Đối với vấn đề Bạn hỏi, rất tiếc là không thuộc phạm vi tư vấn của Chúng tôi, song Tôi cũng rất cảm kích khi Công ty của Bạn mà cụ thể là thông qua Bạn có ý định hỗ trợ cho NLĐ trong Công ty; 2. Nếu ở góc độ thuần túy Luật thì khoản nợ của Công ty nói chung sẽ được xóa khi Công ty Phá sản mà không còn tiền trả (<i>Yêu tố trách nhiệm hữu hạn của pháp nhân</i>). Khi Công ty chưa Phá sản thì chỉ còn cách KHỎI KIÊN DÂN SỰ. Nhưng cần lưu ý rằng dù có thắc mắc mà Công ty không còn tài sản cũng đành chịu!; 3. Việc này cần phải coi các thỏa thuận của Nhà Trường với Phụ Huynh xem có yêu tố cấu thành các Tội hình sự (vì không có HS nên chúng tôi không thể đưa ra ý kiến chính xác); 4. Hiệu quả nhất là CÁC PHỤ HUYNH NÊN TẬP HỢP LẠI, ĐÚNG CHUNG MỘT ĐƠN (VĂN BẢN) GỬI SỞ GD, CÔNG AN CÙNG NHƯ CÁC CƠ QUAN LIÊN QUAN để trình bày sự việc. Khi có YẾU TỐ KHIẾU NẠI ĐÔNG NGƯỜI THÌ THƯỜNG CQNN SẼ CHÚ TRỌNG GIẢI QUYẾT HƠN CÁ NHÂN; 		Trần Văn Trí

STT	[Chủ đề]	Người đặt câu hỏi	Thời gian	Câu hỏi	Câu trả lời	Tệp đính kèm	Người trả lời
				<p>thể gửi mail cho cả phòng hành chính và kế toán), số điện thoại phụ trách cũng không thể liên lạc.</p> <p>Số tiền học mà người lao động này đóng trước cho hai con cũng khá nhiều . Vì vậy, việc mất khoản tiền học phí như vậy cũng rất ảnh hưởng đến cuộc sống cá nhân của người lao động.</p> <p>Từ phía phòng Nhân sự, team em cũng cố gắng tìm thông tin liên hệ với trường bằng số điện thoại cũng như email nhưng cũng không nhận được bất kỳ phản hồi nào.</p> <p>Trong tình huống này, về mặt pháp lý cũng như hỗ trợ cho Người lao động em cũng chưa có kinh nghiệm nên cũng chưa biết xử lý như thế nào là phù hợp và kịp thời.</p> <p>Rất mong nhận được sự tư vấn từ các anh/chị về các vấn đề sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nếu phải thực hiện việc tố cáo hoặc khiếu nại, mình nên liên hệ với cơ quan chức năng nào là phù hợp; • Từ phía Người sử dụng lao động có thể hỗ trợ gì cho Người lao động trong giai đoạn này; • Ngoài ra, nếu anh/chị có biết được thông tin liên hệ của Trường Saigon Star hoặc hoặc thông tin nào khác, rất mong nhận được sự chia sẻ từ phía Anh chị. 			