**Một số vấn đề cần chú ý:**

1. Hợp đồng lao động
2. Thử việc
3. Tiền lương
4. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
5. Chế độ bảo hiểm
6. Thuế TNCN

Các thông tin nêu chỉ đề cập tới trường hợp thông thường, chưa đề cập đến các trường hợp khác.

1. **Hợp đồng lao động**

* Phát sinh khi có sự quản lý của một bên đối với “sức lao động (của bên khác – tức NLĐ)”.
* Có thể dùng tên gọi khác nhưng cứ là văn bản thỏa thuận giữa 2 bên thể hiện việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì là HĐLĐ – minh chứng Quan hệ lao động tồn tại.
* Hình thức: văn bản hoặc qua phương tiện điện tử (có rủi ro)
* Thời hạn: có 2 loại - HĐLĐ xác định thời hạn và HĐLĐ không xác định thời hạn.

Hợp đồng xác định thời hạn thì tối đa là 36 tháng (chỉ ký tối đa 2 hợp đồng xác định thời hạn, sau đó phải ký Hợp đồng không xác định thời hạn).

* Các nội dung bắt buộc phải có trong HĐLĐ:
* Thông tin NSDLĐ: tên, địa chỉ và họ tên, chức danh của người giao kết (với công ty thì là người đại diện pháp luật hoặc người được ủy quyền ký HĐ như Trưởng phòng nhân sự, Phó GĐ…)
* Thông tin NLĐ: họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú (thường trú hoặc tạm trú), số CMND/CCCD/HC
* Công việc, địa điểm làm việc
* Thời hạn HĐLĐ
* Mức lương, phụ cấp,… + chế độ nâng bậc, nâng lương
* Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
* BHXH, BHYT, BHTN
* Trang bị bảo hộ lao động
* Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề

(Bí mật kinh doanh không bắt buộc phải có trong HĐLĐ – có thể ghi trong HĐ hoặc có văn bản thỏa thuận chi tiết riêng)

***Chú ý:***

* Chỉ thực hiện đúng theo những gì đã ký kết trong HĐLĐ. Nếu công việc không đúng như trong HĐ thì thỏa thuận lại hoặc chấm dứt không cần báo trước. Nếu chuyển làm công việc khác với thời hạn làm việc quá 60 ngày thì phải có sự đồng ý của NLĐ bằng văn bản.
* Nếu cần sửa đổi, bổ sung HĐLĐ thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về nội dung cần sửa đổi, bổ sung. Có thể bằng Phụ lục hoặc HĐLĐ mới.
* Phụ lục hợp đồng lao động là một bộ phận của HĐLĐ, hiệu lực như HĐLĐ. Phụ lục hợp đồng không được sửa đổi thời hạn của HĐLĐ.
* Đơn phương chấm dứt HĐLĐ: NLĐ có qyền đơn phương chấm dứt mà không cần lý do, chỉ cần tuân thủ thời gian báo trước ( ít nhất 45 ngày với HĐ không xác định thời hạn, ít nhất 30 ngày với HĐ có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng, ít nhất 03 ngày làm việc với HĐ có thời hạn dưới 12 tháng)

1. **Thử việc**

* Thử việc 1 lần/ 1 công việc.
* Tối đa 60 ngày với công việc cần trình độ từ cao đẳng trở lên.
* Tiền lương trong thời gian thử việc ít nhất bằng 85% mức lương của công việc đó.
* Nội dung thử việc có thể được đề cập trong Hợp đồng lao động. Nhưng phải chú ý các vấn đề bảo hiểm, thuế TNCN tính từ thời điểm nào và tính như thế nào để hiểu và tính cho đúng.
* Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

1. **Tiền lương**

* Gồm: mức lương theo công việc/chức danh, phụ cấp,...
* Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu (trước 01/7/2021 áp dụng mức 4.420.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I. Nếu công việc đòi hỏi NLĐ đã qua học nghề, đào tạo nghề thì phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng, tức 4.729.400 đồng/tháng với công ty ở vùng I).
* Người lao động hưởng lương theo tháng được trả một tháng một lần hoặc nửa tháng một lần. Thời điểm trả lương do hai bên thỏa thuận và phải được ấn định vào một thời điểm có tính chu kỳ.
* NSDLĐ phải thông báo bảng kê trả lương cho NLĐ vào mỗi lần trả lương.
* NSDLĐ phải chịu chi phí mở tài khoản và chuyển tiền lương cho NLĐ nếu trả lương qua ngân hàng.

***Chú ý:*** *Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm*

* NLĐ làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau:
* Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
* Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;
* Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với NLĐ hưởng lương ngày.
* NLĐ làm việc vào ban đêm thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc của ngày làm việc bình thường.
* NLĐ làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, NLĐ còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết.

1. **Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

* Thời giờ làm việc bình thường: không quá 08 giờ trong 01 ngày **và** không quá 48 giờ trong 01 tuần (Trường hợp làm việc theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần).
* Chú ý: Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau
* Làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường = Làm thêm giờ
* Chỉ làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu:
* NLĐ đồng ý
* Bảo đảm số giờ làm thêm không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày (Trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng
* Bảo đảm số giờ làm thêm không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp mà công ty đã thông báo cho CQNN
* Nghỉ hàng tuần:
* Mỗi tuần được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục.
* NSDLĐ phải đảm bảo nghỉ bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.
* Nếu ngày nghỉ hằng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tết thì NLĐ được nghỉ bù ngày nghỉ hằng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.
* Nghỉ lễ, tết: Người lao động Việt Nam nghỉ tổng cộng 11 ngày (chú ý: từ 2021 thì Quốc khánh được nghỉ 02 ngày)
* Nghỉ hàng năm: 12 ngày làm việc đối với NLĐ làm việc đủ 12 tháng cho 1 NSDLĐ với công việc trong điều kiện bình thường.
* Nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương: kết hôn/con kết hôn, cha/mẹ/con chết

1. **Chế độ bảo hiểm**

* **Bảo hiểm y tế:** NLĐ đóng 1,5%, đơn vị đóng 3% tiền lương tháng làm căn cứ đóng

-> mục đích: CQBH giải quyết vấn đề về khám, chữa bệnh cho NLĐ

* **Bảo hiểm xã hội bắt buộc:** NLĐ đóng 8%, đơn vị đóng 18% tiền lương tháng làm căn cứ đóng. 18% đơn vị đóng  bao gồm: 3% vào quỹ ốm đau và thai sản; 1% vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; 14% vào quỹ hưu trí và tử tuất

-> mục đích: CQBH giải quyết vấn đề về ốm đau, thai sản; hưu trí, tử tuất; tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho NLĐ

* **Bảo hiểm thất nghiệp**: 1% NLĐ đóng 1%, đơn vị đóng 1% tiền lương tháng làm căn cứ đóng

-> mục đích: CQBH hỗ trợ NLĐ khi không có việc làm

Khi đóng BHTN đủ 12 tháng thì khi nghỉ việc sẽ thực hiện thủ tục để được hưởng trợ cấp thất nghiệp (tối đa 03 tháng, mỗi tháng ½ tiền lương tháng đóng bảo hiểm)

1. **Thuế TNCN**

Đối với cá nhân cư trú ký HĐLĐ có thời hạn từ 03 tháng trở lên: tính theo biểu lũy tiến từng phần:

* Thuế TNCN nộp khi phát sinh thu nhập tính thuế (Thu nhập tính thuế = Tổng thu nhập – Các khoản được miễn – Các khoản giảm trừ)
* Từ 01/7/2020, Mức giảm trừ đối với đối tượng nộp thuế: 11 triệu đồng/tháng (132 triệu đồng/năm), Mức giảm trừ đối với mỗi người phụ thuộc: 4.4 triệu đồng/tháng.