

LUẬT SƯ NGUYỄN HỮU PHƯỚC

**CÁC CÂU HỎI
KHỎ**
về
**PHÁP LUẬT
LAO ĐỘNG**

*(Dành riêng cho người làm công việc nhân sự
và luật sư nội bộ trong doanh nghiệp)*

NHÀ XUẤT BẢN TỔNG HỢP
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH



CÔNG TY LUẬT
PHUOC & PARTNERS

Danh mục các thuật ngữ viết tắt

| | |
|--------|---------------------------------|
| ATLĐ | An toàn lao động |
| BHTN | Bảo hiểm thất nghiệp |
| BHXH | Bảo hiểm xã hội |
| BHYT | Bảo hiểm y tế |
| BLLĐ | Bộ luật Lao động |
| CĐCS | Công đoàn cơ sở |
| GPLĐ | Giấy phép lao động |
| HĐLĐ | Hợp đồng lao động |
| KLLĐ | Kỷ luật lao động |
| LĐTBXH | Lao động, Thương binh và Xã hội |
| NLĐ | Người lao động |
| NQLĐ | Nội quy lao động |
| NSDLĐ | Người sử dụng lao động |
| TTNDN | Thuế thu nhập doanh nghiệp |
| TTNCN | Thuế thu nhập cá nhân |
| TƯLĐTT | Thỏa ước lao động tập thể |
| UBND | Ủy ban nhân dân |
| VSLĐ | Vệ sinh lao động |
| BLDS | Bộ luật Dân sự |

LỜI TỰA

Trong xã hội hiện đại, mối quan hệ lao động không chỉ giữ vai trò trọng yếu mà còn lan tỏa rộng rãi, ngang hàng với các mối quan hệ dân sự, thương mại và kinh doanh. Tại Việt Nam, hàng chục triệu người lao động cùng hàng triệu tổ chức, doanh nghiệp đang ngày đêm nuôi dưỡng, duy trì và phát triển mối quan hệ lao động này. Điều này diễn ra song song với sự xuất hiện của hàng nghìn văn bản pháp lý từ Luật, Nghị định, Thông tư đến công văn, được ban hành bởi các cơ quan Nhà nước từ Trung ương đến địa phương, nhằm điều chỉnh và quản lý mối quan hệ lao động một cách hiệu quả. Tuy nhiên, khối lượng đồ sộ các văn bản pháp lý này tạo ra thách thức lớn trong việc tìm kiếm, hiểu rõ và áp dụng chúng một cách chính xác và toàn diện, ngay cả với các chuyên gia pháp luật, nhân sự, luật sư nội bộ, luật sư hành nghề độc lập và công chức, viên chức Nhà nước có liên quan.

Để đối mặt với những thách thức này, tác giả - một luật sư với gần 30 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực pháp luật lao động Việt Nam - đã quyết định chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm sâu rộng của mình. Thông qua việc tham gia các hội thảo, chương trình đào tạo, huấn luyện pháp luật lao động, viết báo chuyên đề và góp ý vào các dự thảo văn bản quy phạm pháp luật, quyển sách *Các câu hỏi khó về pháp luật lao động* đã ra đời từ đó. Quyển sách này tập hợp những câu hỏi khó, thường không dễ tìm thấy câu trả lời chính xác và rõ ràng trong các văn bản pháp luật, đòi hỏi sự tham khảo và phân tích tinh tế từ nhiều nguồn khác nhau. Đối với những câu hỏi quá phức tạp, tác

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

giả đã dựa vào kinh nghiệm thực tế của mình cùng với các hướng dẫn không chính thức từ các chuyên viên quản lý lao động ở các cấp Trung ương và địa phương để soạn ra các câu trả lời phù hợp nhất tại từng thời điểm.

Quyển sách này được biên soạn dựa trên những quy định mới nhất của pháp luật lao động Việt Nam tại thời điểm xuất bản và thực tiễn áp dụng tại doanh nghiệp, nhằm giúp doanh nghiệp không chỉ tuân thủ pháp luật mà còn đáp ứng các yêu cầu tuân thủ khắt khe của các cơ quan quản lý lao động. Sách này được xây dựng dựa trên nguyên tắc “Quy định pháp luật + Lý luận + Thực tiễn + Tình hình thực tế tại doanh nghiệp”. Tuy nhiên, khi nhìn từ những góc độ khác như cơ quan quản lý Nhà nước, các tổ chức bảo vệ người lao động, hay từ góc độ nghiên cứu học thuật, cách tiếp cận các câu trả lời có thể khác đi.

Trong lần xuất bản này, tác giả đã dành nhiều tâm huyết để xây dựng và hoàn thiện nội dung, nhằm mang đến cho độc giả những kiến thức chuyên sâu và mới nhất về lĩnh vực pháp luật lao động. Nội dung cuốn sách không chỉ dựa trên những quy định pháp luật mới nhất từ các cơ quan Nhà nước mà còn được xây dựng dựa trên những câu hỏi thực tiễn, khó khăn mà nhiều người gặp phải. Hy vọng rằng cuốn sách sẽ trở thành một công cụ hữu ích, giúp bạn đọc giải quyết những thắc mắc phức tạp và đạt được sự hiểu biết sâu rộng hơn về pháp luật lao động. Tác giả mong muốn tiếp tục nhận được phản hồi của độc giả qua email info@phuoc-partner.com để làm phong phú và chính xác hơn nội dung trong các ấn bản tiếp theo.

Trân trọng.

Luật sư Nguyễn Hữu Phước

LỜI CẢM ƠN

Trong hành trình biên soạn cuốn *Các câu hỏi khó về pháp luật lao động*, tôi đã nhận được sự khích lệ và động viên vô cùng quý báu từ Anh Lê Hồng Phúc, Chủ nhiệm Câu lạc bộ Nhân sự Việt Nam (VNHR). Anh không chỉ là nguồn cảm hứng mà còn là người đã thổi sáng ý tưởng, giúp tôi hình thành và thực hiện dự án sách dành cho cộng đồng này.

Đồng hành cùng tôi trong quá trình biên soạn là sự hỗ trợ nhiệt tình của các đồng nghiệp tại Công ty luật Phuoc & Partners. Lời cảm ơn chân thành xin gửi đến:

- Trợ lý luật sư Phạm Thanh Trúc và Nguyễn Hoàng Giang, cùng các luật sư và nhân viên khác trong Công ty luật Phuoc & Partners, những người đã không ngại khó khăn trong việc tập hợp tất cả các câu hỏi và câu trả lời, tạo nền tảng vững chắc cho cuốn sách này;
- Luật sư Dương Tiếng Thu, người đã tỉ mỉ xem lại và đảm bảo tính chính xác, chuyên môn trong từng câu trả lời của Quyển sách;
- Các đồng nghiệp khác tại Công ty luật Phuoc & Partners, những người đã tham gia vào nhiều công đoạn khác nhau của dự án, giúp cuốn sách hoàn thành đúng hẹn; và
- Các đồng nghiệp và nhân viên cũ của tôi, những người đã hỗ trợ tôi trong quá trình xuất bản quyển sách này.

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Không thể không nhắc đến những câu hỏi hay, khó và thực tế của các anh, chị hội viên VNHR và những câu trả lời vừa hợp lý lại hợp tình của các thành viên Tổ tư vấn pháp luật lao động của VNHR trên nhóm Gmail chat của Câu lạc bộ trong suốt nhiều năm qua. Chính họ đã cung cấp thêm cho tôi rất nhiều thông tin hữu ích và thực tiễn để xây dựng nên bộ câu hỏi và trả lời trong quyển sách này.

Sự cộng hưởng của tất cả những nỗ lực và tâm huyết trên đã tạo nên một tác phẩm chuyên môn đầy giá trị, không chỉ cho riêng tôi mà còn cho cả cộng đồng những người làm các công việc liên quan đến nhân sự trong doanh nghiệp.

Nhờ vào sự đóng góp và hỗ trợ của nhiều người, quyển sách này đã hoàn thiện và phục vụ tốt hơn cho độc giả gần xa. Tôi hy vọng sẽ tiếp tục nhận được sự ủng hộ và phản hồi từ quý độc giả trong các ấn bản tiếp theo của quyển sách này.

Trân trọng cảm ơn.

Luật sư Nguyễn Hữu Phước

Mục lục

| | |
|--------------------------------------|---|
| DANH MỤC CÁC THUẬT NGỮ VIẾT TẮT..... | 4 |
| LỜI TỰA..... | 5 |
| LỜI CẢM ƠN..... | 7 |

TUYỂN DỤNG

| | | |
|-------------------|--|----|
| Câu hỏi 1: | Hiểu thế nào cho đúng về việc thuê mướn, sử dụng lao động và trả lương giữa NSDLĐ và NLĐ theo quy định của pháp luật lao động? | 53 |
| Câu hỏi 2: | Ai là đối tượng của BLLĐ? Những mối quan hệ pháp luật nào chịu sự điều chỉnh của BLLĐ? Liệu việc HĐLĐ có hiệu lực tồn tại có phải là yếu tố bắt buộc để xác định các bên có mối quan hệ lao động? | 54 |
| Câu hỏi 3: | Hợp đồng cộng tác viên, hợp đồng chuyên gia, hợp đồng dịch vụ cá nhân và hợp đồng khoán việc có được xem là một dạng của HĐLĐ? Khi giao kết những hợp đồng loại đó, NSDLĐ có thể phải đối mặt với những rủi ro gì? | 57 |
| Câu hỏi 4: | Văn phòng đại diện (VPĐD) của thương nhân nước ngoài tại Việt Nam có quyền trực tiếp tuyển dụng nhân sự người Việt Nam không? Nếu không, họ phải thông qua cơ quan Nhà nước nào và có phải trả phí dịch vụ tuyển dụng không? Nếu cơ quan Nhà nước không tìm được ứng viên, VPĐD có thể trực tiếp tuyển dụng không? Thời gian chờ đợi để cơ quan Nhà nước tìm được người phù hợp là bao lâu? Nếu được tuyển dụng trực tiếp, VPĐD vẫn phải báo cáo việc tuyển dụng định kỳ cho cơ quan Nhà nước không? | 60 |

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Câu hỏi 5: Hãy cho biết sự khác nhau giữa thỏa thuận thực tập và hợp đồng đào tạo nghề? Khi đào tạo nghề, NSDLĐ có phải đăng ký hoạt động dạy nghề với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền và tuân thủ các yêu cầu về chương trình dạy, chứng chỉ của người dạy theo quy định của Luật Doanh nghiệp không? 63

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Câu hỏi 6: Nếu người nước ngoài là thành viên góp vốn của công ty trách nhiệm hữu hạn và đã được cấp giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ thì người đó có quyền giao kết HĐLĐ với chính công ty trách nhiệm hữu hạn đó, xin GPLĐ và đóng các loại bảo hiểm bắt buộc theo quy định không? 69

Câu hỏi 7: Thời gian thử việc có được doanh nghiệp xác định bằng cách căn cứ vào bằng cấp của NLĐ không hay sẽ căn cứ vào tính chất, mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu của chức danh nghề? Nếu không căn cứ vào bằng cấp, NSDLĐ tuyển dụng: (i) NLĐ chưa tốt nghiệp phổ thông trung học và quyết định thời gian thử việc là 30 ngày; và (ii) NLĐ đã tốt nghiệp phổ thông trung học và xác định thời gian thử việc là 60 ngày thì có đúng với quy định của luật lao động không? 71

Câu hỏi 8: NLĐ ký hợp đồng thử việc và tiếp tục đi làm sau khi đã hết thời gian thử việc, nhưng vì lý do bất khả kháng mà NSDLĐ chưa thể ký HĐLĐ với người đó tại thời điểm hết thời gian thử việc, thì sau đó NSDLĐ có quyền ký HĐLĐ xác định thời hạn không hay buộc phải ký HĐLĐ không xác định thời hạn? 73

- Câu hỏi 9:** NSDLĐ phải xử lý như thế nào nếu NLĐ không phản hồi thông báo của NSDLĐ về kết quả của việc làm thử theo thỏa thuận thử việc/hợp đồng thử việc? 75
- Câu hỏi 10:** Hợp đồng làm việc khác với HĐLĐ như thế nào theo quy định của BLLĐ và Luật Viên chức? 76
- Câu hỏi 11:** NSDLĐ sẽ ký loại HĐLĐ nào với nhân viên tạp vụ làm việc không trọn thời gian? Khi ký HĐLĐ với NLĐ đó, NSDLĐ phải thực hiện các chế độ bảo hiểm bắt buộc nào cho NLĐ? 82
- Câu hỏi 12:** HĐLĐ giữa NSDLĐ là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hay văn phòng đại diện của thương nhân nước ngoài tại Việt Nam và NLĐ là người Việt Nam thì nội dung có thể bằng tiếng nước ngoài (như tiếng Anh) không? Nếu là HĐLĐ song ngữ thì khi có sự khác biệt về ngữ nghĩa giữa hai văn bản thì ngôn ngữ nào sẽ được ưu tiên sử dụng?..... 83
- Câu hỏi 13:** HĐLĐ giao kết và thực hiện tại Việt Nam nhưng được ghi bằng tiếng nước ngoài thì có giá trị pháp lý không? HĐLĐ song ngữ sẽ có giá trị pháp lý như thế nào?..... 85
- Câu hỏi 14:** HĐLĐ có bắt buộc phải ghi rõ chức danh của người ký đối với người đại diện cho phía NSDLĐ không? 86
- Câu hỏi 15:** Khi ký kết HĐLĐ có bắt buộc phải có thông tin nơi ở hiện tại của NLĐ trong HĐLĐ không?..... 87
- Câu hỏi 16:** NSDLĐ ký HĐLĐ hay bảng lương bằng chữ ký scan thì có giá trị pháp lý không?..... 89

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 17:** NSDLĐ có bắt buộc phải ký lại HĐLĐ trong trường hợp doanh nghiệp có thay đổi người đại diện theo pháp luật (NĐDTPL) không? 92
- Câu hỏi 18:** NSDLĐ sẽ ký loại HĐLĐ nào với NLĐ chỉ làm việc 14 ngày/tháng? 93
- Câu hỏi 19:** Hãy cho biết các hình thức giao kết HĐLĐ điện tử qua email có giá trị pháp lý và được pháp luật công nhận không? 94
- Câu hỏi 20:** Người đại diện theo pháp luật thay mặt doanh nghiệp giao kết HĐLĐ với chính mình thì có hợp pháp không? 96
- Câu hỏi 21:** Phải giao kết loại HĐLĐ nào đối với NLĐ được tuyển dụng mới hoặc đang làm việc cho NSDLĐ lại được bổ nhiệm vào các chức danh quản lý trong công ty (ví dụ như tổng giám đốc, giám đốc điều hành và các giám đốc chức năng khác)? 98
- Câu hỏi 22:** NLĐ có giao kết HĐLĐ với Công ty A để làm công việc theo ghi nhận trong vị trí công việc trong HĐLĐ. Sau đó NLĐ lại được Công ty A giao kiêm nhiệm một chức vụ quản lý khác của Công ty B (công ty liên kết của Công ty A). Các bên không giao kết thỏa thuận kiêm nhiệm và NLĐ cũng không phản đối về việc kiêm nhiệm. Như vậy, trong trường hợp chấm dứt HĐLĐ, Công ty A và/hoặc Công ty B có phải trả thù lao, tiền lương và phụ cấp trách nhiệm cho NLĐ đó không? 101
- Câu hỏi 23:** Công ty A có trụ sở tại Thành phố X ký hợp đồng cung ứng dịch vụ với Công ty B, có nhà máy đặt trụ sở chính tại Thành phố Y. Công ty A

- có ký HĐLĐ với NLD và yêu cầu người đó đến làm việc tại nhà máy của Công ty B tại Thành phố Y để cung ứng dịch vụ mà Công ty A đã ký với Công ty B thì có phù hợp với quy định của pháp luật không?..... 104
- Câu hỏi 24:** Đối với HĐLĐ xác định thời hạn, thời gian thực hiện hợp đồng cũng như ngày bắt đầu và ngày kết thúc thời gian thực hiện hợp đồng sẽ được ghi như thế nào cho đúng với quy định của pháp luật lao động?..... 105
- Câu hỏi 25:** Thời gian bắt đầu làm việc trong HĐLĐ với NLD là người nước ngoài có cần ghi giống với ngày bắt đầu làm việc trên GPLĐ không? 109
- Câu hỏi 26:** Nếu trong hợp đồng thử việc chỉ ghi một mức lương tổng cộng duy nhất thì khi giao kết HĐLĐ, mức lương ghi trong HĐLĐ có thể được tách ra cho rõ ràng thành từng hạng mục, bao gồm lương cơ bản, các loại phụ cấp không tính đóng BHXH, tiền thưởng không? 110
- Câu hỏi 27:** NLD có quyền đề nghị tạm hoãn thực hiện HĐLĐ không, và nếu được thì thời hạn tạm hoãn HĐLĐ tối đa sẽ là bao lâu?..... 111
- Câu hỏi 28:** Khi cần tạm hoãn HĐLĐ do NLD phải thực hiện nghĩa vụ quân sự thì thời gian tạm hoãn có được tính vào thời hạn hợp đồng không? 112
- Câu hỏi 29:** Hãy cho biết sự khác nhau giữa nghỉ không hưởng lương với tạm hoãn thực hiện HĐLĐ? Nếu NLD xin nghỉ không hưởng lương, NSDLĐ nên thỏa thuận với NLD như thế nào cho phù hợp với quy định của pháp luật? 113

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 30:** Khi HĐLĐ thứ nhất hết hạn, để tránh không nhớ phải ký HĐLĐ tiếp theo, NSDLĐ muốn quy định điều khoản tự động gia hạn HĐLĐ xác định thời hạn là 03 năm tiếp theo trong HĐLĐ thứ nhất thì có rủi ro gì cho NSDLĐ không? 117
- Câu hỏi 31:** Trong thời gian thực hiện HĐLĐ, NSDLĐ có thể ký phụ lục hợp đồng với NLĐ để thay đổi vị trí công việc của NLĐ với bậc công việc và mức lương mới thấp hơn mức ghi trong HĐLĐ đã giao kết không? 119
- Câu hỏi 32:** Trong thời gian làm việc theo HĐLĐ, NSDLĐ có quyền yêu cầu NLĐ làm việc tại nhà hoặc ở một địa điểm khác (còn được gọi là “garden leave”) và vẫn được nhận đầy đủ lương và phúc lợi không? Hoặc khi NLĐ xin thôi việc hoặc bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ có thể yêu cầu NLĐ làm việc tại nhà thay vì đến chỗ làm không?..... 122
- Câu hỏi 33:** Trong thời gian làm việc theo HĐLĐ, NSDLĐ có quyền bố trí NLĐ ngồi ở bất kỳ vị trí nào tại nơi làm việc và không cung cấp công cụ lao động (như máy tính, điện thoại bàn) cho NLĐ không? Nếu có cung cấp máy tính nhưng lại chặn truy cập vào máy chủ, không cho NLĐ nhận, gửi email công việc và truy cập internet để làm việc theo HĐLĐ thì có được không?..... 124
- Câu hỏi 34:** Khi NLĐ ký hợp đồng đào tạo với cam kết làm việc sau đào tạo, thời gian cam kết làm việc có được kéo dài hơn thời hạn HĐLĐ không? Nếu có, khi HĐLĐ hết hạn mà NLĐ không ký HĐLĐ mới thì có được không? Số tiền bồi thường có được giảm dần theo thời gian làm việc sau đào

- tạo không, hay NLĐ phải hoàn trả toàn bộ nếu vi phạm? NSDLĐ có thể quy định số tiền bồi thường cao hơn tổng chi phí đào tạo không? 126
- Câu hỏi 35:** Việc lưu trữ HĐLĐ và thư mời làm việc (offer letter) của NLĐ sẽ do bộ phận nào trong doanh nghiệp thực hiện (bộ phận nhân sự, bộ phận kế toán hay bộ phận pháp chế)? 130
- Câu hỏi 36:** Khi HĐLĐ chấm dứt thì tài khoản email làm việc của NLĐ được NSDLĐ cung cấp cho người đó sẽ thuộc về quyền sở hữu của ai? NSDLĐ có quyền tiếp tục sử dụng tài khoản email làm việc đó của NLĐ để nhận và trả lời các thư điện tử của bên thứ ba với tư cách là người đó không? 132
- Câu hỏi 37:** Khi HĐLĐ hết hạn mà các bên không tiếp tục giao kết HĐLĐ mới thì NSDLĐ có thể giữ NLĐ ở lại làm việc trong một khoảng thời gian hợp lý nào đó cho đến khi NSDLĐ tuyển dụng được NLĐ mới thay thế không? 133
- Câu hỏi 38:** Khi HĐLĐ xác định thời hạn lần hai hết hạn, NSDLĐ có quyền ký tiếp với NLĐ một HĐLĐ xác định thời hạn cho đến thời điểm giấy phép hoạt động của doanh nghiệp hết hạn không? 135
- Câu hỏi 39:** Khi NSDLĐ thông báo cho NLĐ về thời điểm chấm dứt HĐLĐ xác định thời hạn và đề nghị NLĐ giao kết HĐLĐ mới, NLĐ có bị bắt buộc phải giao kết HĐLĐ mới không nếu: (i) NLĐ đã xác nhận với NSDLĐ về việc người đó đồng ý giao kết HĐLĐ mới qua email; hoặc (ii) NLĐ đã ký HĐLĐ mới mà có điều khoản thỏa thuận ngày hiệu lực của HĐLĐ mới là ngày ngay sau khi HĐLĐ hiện tại hết hạn? 136

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 40:** Thời hạn báo trước theo “ngày” và “ngày làm việc” khi chấm dứt HĐLĐ có bao gồm những ngày nghỉ hằng tuần và những ngày nghỉ Lễ, Tết theo quy định của pháp luật không? 137
- Câu hỏi 41:** NSDLĐ có thể quy định thời hạn báo trước trong trường hợp NLĐ muốn chấm dứt HĐLĐ dài hơn thời hạn báo trước theo quy định của pháp luật lao động không? Làm thế nào để có thể kéo dài thời hạn báo trước của NLĐ trong trường hợp này? 141
- Câu hỏi 42:** Hãy cho biết sẽ có những rủi ro pháp lý nào liên quan đến việc thực hiện thủ tục thông báo chấm dứt đối với HĐLĐ xác định thời hạn khi HĐLĐ hết hạn? 143
- Câu hỏi 43:** Nếu NLĐ nộp thông báo đơn phương chấm dứt HĐLĐ cho NSDLĐ nhưng sau đó lại có yêu cầu rút lại thông báo đó thì NSDLĐ có phải tiếp tục thực hiện HĐLĐ đã giao kết với người đó không?.. 146
- Câu hỏi 44:** Khi thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn và nếu NLĐ được thanh toán tiền lương cho những ngày làm việc còn lại theo HĐLĐ cho đến khi HĐLĐ hết hạn thì NSDLĐ có buộc phải trả tiền lương một lần cho NLĐ hay có thể trả theo từng tháng cho đến khi HĐLĐ hết hạn không? 147
- Câu hỏi 45:** Khi chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ có quyền giữ lại một phần hoặc toàn bộ số tiền phải thanh toán cho NLĐ hoặc giữ sổ BHXH của NLĐ cho đến khi người đó hoàn thành các nghĩa vụ đối với NSDLĐ không? Nếu NLĐ gây ra thiệt hại cho doanh nghiệp hoặc không chịu bàn giao tài sản

cho NSDLĐ thì NSDLĐ có quyền khấu trừ tiền lương của NLĐ vào khoản thanh toán sau cùng cho người đó không?..... 151

Câu hỏi 46: Nếu NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn xin nghỉ việc nhưng đổi ý trong thời gian 45 ngày báo trước và muốn quay lại làm việc thì NSDLĐ có buộc phải nhận lại NLĐ không? Nếu NSDLĐ đồng ý nhận lại nhưng chỉ muốn ký HĐLĐ xác định thời hạn 01 năm và NLĐ đồng ý, có được không? Nếu không được, NSDLĐ phải làm gì để có thể ký HĐLĐ xác định thời hạn 01 năm với NLĐ?..... 154

Câu hỏi 47: Hãy cho biết quy trình pháp lý của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ do NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc sẽ bao gồm những bước nào và phải mất thời gian tối đa bao lâu để NSDLĐ thực hiện xong các bước thủ tục đó? Trong các bước thủ tục đó thì bước nào được xem là dễ xảy ra rủi ro cho NSDLĐ nhất?..... 156

Câu hỏi 48: Nếu chỉ ký HĐLĐ mà không có bảng mô tả công việc chi tiết được giao thì NSDLĐ có đủ cơ sở pháp lý để đánh giá rằng NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc để từ đó đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người đó không? Nếu không có đủ cơ sở pháp lý thì NSDLĐ có quyền tự đưa ra bảng mô tả công việc được giao sau khi các bên đã giao kết HĐLĐ để làm cơ sở đánh giá không?..... 160

Câu hỏi 49: NSDLĐ có thể xây dựng tiêu chí đánh giá riêng cho hai loại công việc, bao gồm các công việc có tính chất định lượng (như các vị trí bán hàng,

- tiếp thị, v.v...) và các công việc có tính chất định tính (như kế toán, thư ký, hành chính, v.v...) không? Nếu được thì sự tách biệt như thế nào sẽ được xem là phù hợp với quy định của pháp luật lao động? 162
- Câu hỏi 50:** Hai hay nhiều NLĐ có cùng một vị trí công việc trong doanh nghiệp thì có thể có các công việc được giao (hay còn gọi là bảng mô tả công việc) và tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc tương ứng khác nhau không? 163
- Câu hỏi 51:** NSDLĐ có quyền đánh giá xem NLĐ có thường xuyên không hoàn thành công việc được giao theo HĐLĐ đã ký khi nào (theo tuần, tháng, quý hay năm)? 164
- Câu hỏi 52:** Nếu tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở không đồng ý với tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc để làm cơ sở đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, thì tiêu chí đó có hợp lệ không? Ví dụ như tổ chức đại diện NLĐ đồng ý thì NSDLĐ có rủi ro pháp lý gì nếu tiêu chí đó bị các cơ quan quản lý lao động hoặc Tòa án không đồng tình khi xảy ra tranh chấp lao động? 165
- Câu hỏi 53:** Nếu NLĐ không đồng ý với tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của mình thì NSDLĐ có thể tiếp tục dựa vào tiêu chí đó như là căn cứ để đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người đó không? 167
- Câu hỏi 54:** NSDLĐ có quyền đơn phương thay đổi nội dung bảng mô tả công việc và tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLĐ không? 168

- Câu hỏi 55:** Khái niệm “thường xuyên” được hiểu như thế nào khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc? NSDLĐ có cần nhắc nhở NLĐ cải thiện hiệu quả công việc trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ không?..... 170
- Câu hỏi 56:** NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ khi người đó bị tạm giam, tạm giữ không? Việc quy định quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nêu trên trong NQLĐ của doanh nghiệp có trái với quy định của pháp luật lao động không? 172
- Câu hỏi 57:** NSDLĐ có thể áp dụng các hình thức KLLĐ như kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, cách chức, sa thải đối với NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc thay vì đơn phương chấm dứt HĐLĐ với họ không? 173
- Câu hỏi 58:** Theo quy định, NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do dịch bệnh nguy hiểm mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc. Hai khái niệm “dịch bệnh nguy hiểm” và “đã tìm mọi biện pháp khắc phục” được hiểu như thế nào cho đúng theo quy định của pháp luật lao động? 174
- Câu hỏi 59:** Khi doanh nghiệp thực hiện thay đổi cơ cấu thì NSDLĐ phải đáp ứng những điều kiện gì để có thể chấm dứt HĐLĐ với NLĐ? Doanh nghiệp phải thực hiện các nghĩa vụ gì khi chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này?..... 177

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 60:** Trong các lý do tái cơ cấu làm cơ sở cho việc chấm dứt HĐLĐ với NLĐ thì lý do nào được xem là dễ gây rủi ro pháp lý nhất cho NSDLĐ? 182
- Câu hỏi 61:** Trong quy trình thủ tục liên quan đến chấm dứt HĐLĐ do “tái cơ cấu” thì quy trình thủ tục nào được xem là khó khăn, kéo dài và có rủi ro pháp lý nhất đối với NSDLĐ?..... 184
- Câu hỏi 62:** Khi quản lý cấp trên yêu cầu tiến hành nhanh gọn thủ tục cho thôi việc NLĐ dôi dư do tái cơ cấu, nhưng thủ tục pháp lý theo quy định phải mất tối thiểu 02 tháng từ lúc thực hiện, người làm nhân sự nên làm gì để cân bằng giữa yêu cầu của quản lý và quy định của pháp luật lao động?..... 185
- Câu hỏi 63:** Nếu NLĐ bị cho thôi việc có phản ứng mạnh đối với quyết định tái cơ cấu của NSDLĐ trên phương tiện truyền thông và mạng xã hội thì ban quản trị doanh nghiệp nên làm gì trong trường hợp này?..... 187
- Câu hỏi 64:** Sự phối hợp giữa luật sư tư vấn bên ngoài, luật sư nội bộ và giám đốc/trưởng phòng nhân sự phải như thế nào để hỗ trợ lẫn nhau có hiệu quả trong việc thực hiện thành công việc tái cơ cấu nhân sự? 188
- Câu hỏi 65:** Trong một số trường hợp mà tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở của doanh nghiệp không có thiện chí hợp tác hay có ý kiến bất lợi cho việc tái cơ cấu thì người phụ trách nhân sự nên làm gì trong trường hợp này? 189
- Câu hỏi 66:** Nếu thực hiện tái cơ cấu làm cho một số NLĐ dôi dư bị cho thôi việc có các hành vi đe dọa

dùng vũ lực như gửi tin nhắn, thư nặc danh với những người trong ban quản trị của doanh nghiệp được phân công phụ trách việc tái cơ cấu thì NSDLĐ nên làm gì đúng luật để bảo vệ họ? 190

Câu hỏi 67: HĐLĐ của người làm việc theo dự án mà khi kết thúc dự án, chủ dự án không thể giải quyết việc làm cho người làm việc thì phải xử lý như thế nào? 190

Câu hỏi 68: Nếu HĐLĐ bị vô hiệu hoàn toàn do người thay mặt doanh nghiệp ký không có ủy quyền hợp pháp và cơ quan quản lý lao động hướng dẫn ký lại HĐLĐ đúng thẩm quyền với cùng nội dung nhưng một bên không chịu ký lại, thì HĐLĐ đó sẽ được giải quyết như thế nào? 193

Câu hỏi 69: HĐLĐ bị vô hiệu toàn bộ do người không có thẩm quyền ký thì sẽ được giải quyết như thế nào? Các bên cần làm gì nếu phải ký lại HĐLĐ mới trong khi một trong các bên không đồng ý? 194

TRỢ CẤP THÔI VIỆC, TRỢ CẤP MẤT VIỆC LÀM

Câu hỏi 70: Hãy cho biết chi tiết cách xác định tiền lương để trả trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm cho NLĐ theo quy định của pháp luật lao động? 197

Câu hỏi 71: Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc của NLĐ được xác định như thế nào? Thời gian này sẽ được tính theo đơn vị năm, tháng hay ngày vậy? 198

Câu hỏi 72: Hãy cho biết cách tính trợ cấp thôi việc đối với trường hợp NLĐ có thỏa thuận về thời gian thử việc nếu HĐLĐ của họ chấm dứt sau ngày Nghị định 145/2020/NĐ-CP có hiệu lực? 201

Câu hỏi 73: Khi HĐLĐ chấm dứt, NSDLĐ có phải chi trả trợ cấp thất nghiệp cho NLĐ trong khoảng thời

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

gian doanh nghiệp không đóng BHTN cho NLĐ không? Mức lương nào của NLĐ sẽ được sử dụng làm căn cứ để tính chi trả trong trường hợp này? 201

Câu hỏi 74: Nếu giải thể văn phòng đại diện của thương nhân nước ngoài tại Việt Nam dẫn đến việc HĐLĐ của NLĐ làm việc cho văn phòng đại diện bị chấm dứt thì NLĐ có được thanh toán trợ cấp thôi việc hay trợ cấp mất việc làm không? ... 203

Câu hỏi 75: Trong trường hợp NLĐ bị điều chuyển công việc hay bị mất việc do NSDLĐ bị chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì NSDLĐ có phải trả trợ cấp thôi việc hay trợ cấp mất việc làm cho NLĐ không? Nếu có, NSDLĐ phải sử dụng mức lương nào của NLĐ để làm căn cứ chi trả trợ cấp thôi việc? 206

BẢO VỆ DỮ LIỆU THÔNG TIN CÁ NHÂN

Câu hỏi 76: Nếu doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài muốn chuyển thông tin cá nhân của NLĐ sang một quốc gia khác để xử lý, họ cần tuân thủ những quy định nào của Việt Nam và của quốc tế? 209

Câu hỏi 77: Khi sử dụng trí tuệ nhân tạo để phân tích hiệu suất làm việc của NLĐ dựa trên dữ liệu cá nhân của người đó, doanh nghiệp cần xem xét những nguyên tắc nào về quyền riêng tư và bảo mật thông tin của NLĐ? 211

Câu hỏi 78: Làm thế nào để doanh nghiệp có thể đảm bảo rằng việc sử dụng những công nghệ giám sát như GPS trên phương tiện đi lại của NLĐ không vi phạm quyền riêng tư của họ theo quy định của pháp luật Việt Nam? 213

- Câu hỏi 79:** Nếu NLD từ chối cung cấp thông tin cá nhân của mình mà doanh nghiệp cho rằng những thông tin đó là cần thiết cho việc tuyển dụng, quản lý thì doanh nghiệp có quyền từ chối tuyển dụng hoặc từ chối việc tiếp tục sử dụng NLD đó không? 217
- Câu hỏi 80:** Khi phát hiện có sự rò rỉ thông tin cá nhân do sự cố an ninh mạng, doanh nghiệp cần thực hiện những thủ tục nào để thông báo cho cơ quan Nhà nước có thẩm quyền và những NLD bị ảnh hưởng theo quy định của pháp luật? 219
- Câu hỏi 81:** Hãy cho biết trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp khi các bên thứ ba (như nhà cung cấp dịch vụ đám mây) mà doanh nghiệp sử dụng để lưu trữ hoặc xử lý thông tin cá nhân của NLD vi phạm quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân dẫn đến việc rò rỉ thông tin cá nhân của NLD? 222
- Câu hỏi 82:** Doanh nghiệp cần phải thiết lập những chính sách và thủ tục nội bộ nào để đảm bảo quyền của NLD trong việc kiểm soát thông tin cá nhân của họ, đặc biệt là trong bối cảnh ngày càng có nhiều doanh nghiệp chuyển sang làm việc kỹ thuật số?..... 222
- Câu hỏi 83:** Làm thế nào để doanh nghiệp có thể giải quyết mâu thuẫn giữa yêu cầu bảo mật thông tin doanh nghiệp và quyền truy cập, sửa chữa thông tin cá nhân của NLD, nhất là khi những thông tin đó có liên quan đến bí mật kinh doanh của doanh nghiệp? 224
- Câu hỏi 84:** Việc thu thập thông tin cá nhân thông qua hành vi giám sát email và truyền thông trực

- tuyến trong doanh nghiệp cần tuân thủ những nguyên tắc nào để NSDLĐ không vi phạm quyền riêng tư của NLĐ? 226
- Câu hỏi 85:** Khi NLĐ sử dụng nền tảng truyền thông, mạng xã hội cá nhân trong mối quan hệ với công việc thì doanh nghiệp có quyền giám sát và can thiệp vào những thông tin cá nhân được chia sẻ trên các nền tảng đó không, nếu được thì với những điều kiện nào? 227
- Câu hỏi 86:** Đối với việc thu thập và sử dụng thông tin sinh trắc học của NLĐ, như dấu vân tay hay nhận diện khuôn mặt cho mục đích chấm công, doanh nghiệp cần tuân thủ những nguyên tắc và quy định bảo mật nào theo quy định của pháp luật? 229
- Câu hỏi 87:** Doanh nghiệp phải cân nhắc như thế nào giữa quyền riêng tư của NLĐ và nhu cầu bảo vệ thông tin doanh nghiệp khi NLĐ sử dụng các thiết bị cá nhân cho công việc (BYOD - Bring Your Own Device)? 230
- Câu hỏi 88:** Nếu NLĐ yêu cầu xóa thông tin cá nhân của mình sau khi nghỉ việc, những doanh nghiệp lại cần lưu giữ những thông tin đó theo yêu cầu của pháp luật cho mục đích lưu trữ, kiểm toán, thuế thì doanh nghiệp cần làm gì để đảm bảo tuân thủ quy định của pháp luật? 234
- Câu hỏi 89:** Việc sử dụng dữ liệu cá nhân của NLĐ để tạo ra các mô hình đánh giá rủi ro hoặc hiệu suất làm việc mà không thông báo trước hoặc không nhận được sự đồng ý của NLĐ thì doanh nghiệp có được cho phép thực hiện theo quy định của pháp luật lao động và quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân không? 236

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

- Câu hỏi 90:** Doanh nghiệp sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào thứ hai của tuần đầu tiên và thứ bảy của tuần kế tiếp, đảm bảo NLĐ được nghỉ 1 ngày/tuần theo quy định. Nếu NLĐ làm việc liên tục từ thứ ba tuần này đến thứ sáu tuần sau (liên tiếp trên 48 giờ) thì có vi phạm pháp luật không và việc sắp xếp ngày nghỉ như vậy có vi phạm pháp luật không? 238
- Câu hỏi 91:** Nếu NSDLĐ vi phạm quy định về làm thêm giờ, cơ quan Nhà nước có thẩm quyền sẽ căn cứ vào số giờ làm thêm thuộc các trường hợp sau: (i) vượt quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; (ii) vượt quá 40 giờ trong 01 tháng; hoặc (iii) vượt quá 200 giờ trong 01 năm để đưa ra mức phạt hành chính phải không? NSDLĐ có buộc phải cho NLĐ kiểm tra sức khỏe sau khi tăng ca quá sức không? 239
- Câu hỏi 92:** NSDLĐ có thể quy định thời gian làm việc cố định của NLĐ là 12 giờ/ngày nhưng vẫn đảm bảo không quá 48 giờ/tuần không? 240
- Câu hỏi 93:** Theo BLLĐ, thời gian làm việc bình thường của NLĐ không quá 48 giờ/tuần. Nếu NSDLĐ ban đầu yêu cầu NLĐ làm việc 40 giờ/tuần theo HĐLĐ, nhưng sau đó muốn tăng lên 44 giờ/tuần vì nhu cầu công việc, NSDLĐ có quyền đơn phương thay đổi không hay phải được sự đồng ý trước của từng NLĐ? 241
- Câu hỏi 94:** Theo Điều 111 BLLĐ, NLĐ được nghỉ ít nhất 24 giờ mỗi tuần. Nếu vì chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần, phải đảm bảo NLĐ được nghỉ

bình quân ít nhất 4 ngày/tháng. Vậy NSDLĐ có thể dồn 4 ngày của một tháng sang 4 ngày của tháng tiếp theo không? Nếu không thể bố trí nghỉ, NSDLĐ có thể trả tiền lương thay cho 4 ngày nghỉ này không? Nếu được, mức lương phải trả cho NLĐ sẽ là bao nhiêu?..... 243

Câu hỏi 95: Sau mỗi đợt làm thêm giờ liên tục trong tháng, NSDLĐ có buộc phải bố trí để NLĐ được nghỉ bù cho khoảng thời gian đã không được nghỉ không? Tại sao? Nếu không, thời gian làm thêm đó sẽ được NSDLĐ trả lương như thế nào? Việc nghỉ bù chỉ áp dụng trong những trường hợp nào? 244

Câu hỏi 96: Với đặc thù ngành sản xuất, NLĐ có thể có thời gian dài chờ nguyên liệu để tiếp tục công việc. Trong trường hợp đó, NSDLĐ có thể quy định thời giờ làm việc của NLĐ là không liên tục nhưng vẫn đảm bảo không quá 08 tiếng/ngày không? Ví dụ, làm từ 07 giờ sáng đến 12 giờ trưa và từ 05 giờ chiều đến 08 giờ tối, trong khi từ 12 giờ trưa đến 05 giờ chiều NLĐ nghỉ ngơi tại nơi làm việc nhưng vẫn đảm bảo có mặt khi có yêu cầu? 247

Câu hỏi 97: NLĐ bắt đầu được hưởng ngày nghỉ hằng năm khi nào? Ngày nghỉ hằng năm sẽ được tăng thêm dựa vào thâm niên làm việc theo quy định từ thời điểm nào, theo năm Dương lịch hay năm tài chính của doanh nghiệp?..... 248

Câu hỏi 98: Thời gian đi đường có được tính thêm vào thời gian nghỉ hằng năm của NLĐ không? 251

Câu hỏi 99: Nếu bị cắt điện có báo trước mà không phải do lỗi của doanh nghiệp thì NSDLĐ có thể yêu cầu

- NLĐ nghỉ phép năm của mình hoặc giảm lương của NLĐ với lý do doanh nghiệp không thể duy trì hoạt động nên NLĐ không thể đi làm vào ngày đó không? 253
- Câu hỏi 100:** Người học nghề, người tập nghề và NLĐ đang trong thời gian thử việc có được hưởng ngày nghỉ hằng năm không? 255
- Câu hỏi 101:** Nếu NLĐ không sử dụng hết ngày phép năm, doanh nghiệp có thể quy định chuyển ngày phép chưa sử dụng sang năm sau không? Nếu không sử dụng hết sau thời gian gia hạn, những ngày phép này có bị mất không và NLĐ có được trả lương cho ngày phép chưa sử dụng không? Doanh nghiệp có thể quy định NLĐ không được nghỉ phép trong tháng cao điểm hoặc thời điểm khẩn cấp để đảm bảo hoạt động kinh doanh không? 256

TIỀN LƯƠNG

- Câu hỏi 102:** Khi nào thì NLĐ được thanh toán tiền lương cho những ngày nghỉ hằng năm chưa nghỉ của mình? Tiền lương cho những ngày nghỉ này sẽ được tính trên cơ sở nào? NLĐ có quyền chuyển số ngày nghỉ hằng năm của năm hiện tại sang năm tiếp theo không?..... 259
- Câu hỏi 103:** Nếu NSDLĐ có quy định lịch nghỉ hằng năm cho NLĐ trong doanh nghiệp sau khi tham khảo ý kiến và thông báo trước cho NLĐ nhưng NLĐ vẫn cứ đi làm bình thường thì khi thôi việc hay mất việc làm thì NLĐ đó có được thanh toán bằng tiền cho những ngày phép hằng năm chưa nghỉ không? Lý do tại sao? 261

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 104:** Được biết tiền lương tháng làm cơ sở đóng BHXH bắt buộc không bao gồm các chế độ và phúc lợi khác, vậy doanh nghiệp sẽ ghi nhận các khoản trên là phụ cấp hay là trợ cấp trong quy chế lương và HĐLĐ?..... 262
- Câu hỏi 105:** Nếu NLĐ tự ý nghỉ 01 ngày làm việc không xin phép thì NSDLĐ có quyền không trả lương cho NLĐ của ngày đó không? Nếu được thì sẽ tham chiếu vào quy định nào của pháp luật lao động? Khi nào thì doanh nghiệp được khấu trừ lương của NLĐ? 262
- Câu hỏi 106:** Khi HĐLĐ kết thúc, NSDLĐ có thể chậm thanh toán lương và tiền hoa hồng cho NLĐ trong thời gian tối đa là bao lâu và cần lưu ý những điều kiện gì để tránh rủi ro cho doanh nghiệp? 264
- Câu hỏi 107:** NLĐ đi học tập, đào tạo ở nước ngoài trong một thời gian theo yêu cầu của NSDLĐ thì NSDLĐ có phải trả tiền lương cho NLĐ trong khoảng thời gian này không? Nếu phải thanh toán thì hãy cho biết cơ sở để tính tiền lương sẽ theo “ngày làm việc” theo quy định của nước ngoài hay theo “ngày làm việc” theo quy định của Việt Nam?..... 265
- Câu hỏi 108:** Trong thời gian huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ phòng cháy, chữa cháy tại cơ sở, NLĐ là thành viên đội phòng cháy, chữa cháy sẽ được hưởng những khoản trợ cấp nào? Những trợ cấp này có được tính vào lương để làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc không? Nếu thời gian huấn luyện trùng vào ngày nghỉ hằng tuần của NLĐ, NSDLĐ có phải trả lương làm thêm giờ không? 268

- Câu hỏi 109:** Nếu công ty mẹ ở nước ngoài có văn phòng đại diện và công ty con tại Việt Nam, và thuê một NLD làm trưởng văn phòng đại diện kiêm giám đốc và người đại diện theo pháp luật của công ty con, thì có thể chỉ trả lương cho vị trí giám đốc của công ty con và trả lương 0 đồng cho vị trí trưởng văn phòng đại diện trong thời gian đóng cửa văn phòng đại diện không? 270
- Câu hỏi 110:** NSDLĐ có quyền ấn định một mức lương cố định nào đó mà không bao gồm các khoản thưởng, để làm cơ sở đóng các loại bảo hiểm bắt buộc cho những NLD đã đạt đến mức lương trần theo quy định trong thang lương, bảng lương của doanh nghiệp không? 272
- Câu hỏi 111:** Mức lương thấp nhất đối với các công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm sẽ được tính như thế nào? 272
- Câu hỏi 112:** NSDLĐ cần lưu ý những vấn đề pháp lý gì khi ban hành thang lương, bảng lương và xác định mức trần đối với các vị trí công việc trong doanh nghiệp? 273
- Câu hỏi 113:** NSDLĐ có phải trả lương làm thêm giờ cho NLD nếu NLD làm việc vào những ngày nghỉ hằng năm được doanh nghiệp quy định không? 273
- Câu hỏi 114:** NSDLĐ có buộc phải thanh toán tiền lương cho những ngày nghỉ hằng năm chưa sử dụng hết trong thời gian NLD nghỉ việc không hưởng lương không? 274
- Câu hỏi 115:** NSDLĐ có thể kết hợp thang lương, bảng lương và hệ thống chỉ số đánh giá thực hiện công việc

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

(KPIs) để đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLĐ và mức lương tương ứng theo thang lương, bảng lương của doanh nghiệp không? 275

Câu hỏi 116: NSDLĐ có thể đưa ra mức trần và quy định cùng một mức trần đối với những công việc khác nhau trong thang lương, bảng lương của doanh nghiệp không?..... 276

Câu hỏi 117: Theo quy định của BLLĐ, NSDLĐ có phải điều chỉnh tăng thang lương, bảng lương áp dụng cho NLĐ hằng năm không? Khoảng cách chênh lệch tối thiểu giữa hai bậc lương liền kề là bao nhiêu? 277

Câu hỏi 118: Tiền lương làm căn cứ chi trả cho NLĐ đối với những ngày NLĐ chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm được tính như thế nào? 278

Câu hỏi 119: Nếu tuyển dụng NLĐ đã qua đào tạo nghề để thực hiện các công việc không đòi hỏi phải qua đào tạo thì mức lương thấp nhất mà NSDLĐ phải trả cho NLĐ có bắt buộc phải cao hơn 7% mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm đó không? . 280

Câu hỏi 120: Khi NLĐ ký HĐLĐ mà trong đó có ghi địa điểm làm việc ở nhiều tỉnh, thành khác nhau trong phạm vi lãnh thổ Việt Nam mà những nơi đó có mức lương tối thiểu vùng của từng địa điểm khác nhau thì sẽ lấy mức lương tối thiểu vùng của địa điểm nào làm căn cứ để xác định mức lương được NSDLĐ trả để xác định có cao hơn mức lương tối thiểu vùng được Chính phủ công bố? 281

Câu hỏi 121: Tiền lương theo tháng được tính như thế nào nếu NLĐ có thỏa thuận với NSDLĐ nghỉ 02

- ngày không hưởng lương trong một tháng nào đó và số ngày làm việc “tiêu chuẩn” trong tháng áp dụng cho NLĐ theo quy định của doanh nghiệp là 27 ngày? 282
- Câu hỏi 122:** Các khoản tiền hỗ trợ đời sống và tiền ăn có được xem là phụ cấp lương bù đắp yếu tố về điều kiện sinh hoạt của NLĐ không?..... 284
- Câu hỏi 123:** Lương làm vào ban đêm và tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm của NLĐ có khác nhau không và sẽ được tính như thế nào? 286
- Câu hỏi 124:** NSDLĐ có quyền trừ lương của NLĐ với lý do NLĐ đi làm muộn không? 289
- Câu hỏi 125:** NLĐ có quyền yêu cầu NSDLĐ thanh toán tiền lương bằng séc không? 290
- Câu hỏi 126:** NSDLĐ có quyền hoãn thanh toán tiền lương lần đầu đối với NLĐ chưa cung cấp đầy đủ thông tin cá nhân theo yêu cầu của NSDLĐ không?291
- Câu hỏi 127:** Tiền lương thử việc có được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng tại nơi NLĐ làm việc không?.. 293
- Câu hỏi 128:** NSDLĐ có quyền bố trí ngày nghỉ bù cho NLĐ thay cho việc phải trả tiền lương làm thêm giờ trong các ngày nghỉ Lễ, Tết không? 294
- Câu hỏi 129:** NLĐ có quyền mua cổ phiếu do NSDLĐ phát hành bằng cách khấu trừ tiền mua cổ phiếu vào tiền lương hằng tháng của mình không?..... 297
- Câu hỏi 130:** BLLĐ có định nghĩa như thế nào là “ngày nghỉ có hưởng lương” không? NLĐ làm việc trong những ngày nghỉ có hưởng lương do NSDLĐ quy định (như ngày sinh nhật của NLĐ, ngày Lễ

Giáng sinh) thì có được hưởng tiền lương làm thêm giờ không? 298

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Câu hỏi 131: Thang lương, bảng lương và TULĐTT của doanh nghiệp có bắt buộc phải đăng ký với cơ quan quản lý lao động có thẩm quyền không? 300

Câu hỏi 132: Nếu sau khi giao kết TULĐTT, doanh nghiệp gặp khó khăn tài chính và không thể chi trả các phúc lợi lao động theo TULĐTT, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hiệu lực của TULĐTT không? Nếu không, doanh nghiệp sẽ bị chế tài như thế nào khi không có tiền chi trả? 301

Câu hỏi 133: Các chính sách phúc lợi của doanh nghiệp dành cho NLĐ về sinh nhật, ma chay, cưới hỏi, tai nạn, hỗ trợ khi nhân viên bị ốm đau dài ngày, v.v... thường được quy định như thế nào? Doanh nghiệp có thể quy định các chính sách phúc lợi này trong sổ tay nhân viên của mình không? 303

THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN

Câu hỏi 134: Cước phí điện thoại hằng tháng mà NSDLĐ chi trả vào lương cho NLĐ nên được hiểu như thế nào để nó trở thành “mức khoán chi áp dụng phù hợp với mức xác định thu nhập chịu TTNDN” theo quy định của Luật TTNCN? 307

Câu hỏi 135: Nếu NLĐ bốc thăm và trúng thưởng tại tiệc cuối năm do doanh nghiệp tổ chức hoặc được doanh nghiệp tặng quà hiện kim do làm việc lâu năm thì có phải đóng TTNCN đối với các phần thưởng đó không? 311

- Câu hỏi 136:** Khi NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ còn hiệu lực, ngoài tiền lương (gồm mức lương, phụ cấp, các khoản bổ sung khác xác định được mức tiền cụ thể), NSDLĐ còn trả tiền thưởng thành tích, trợ cấp thôi việc cho thời gian thử việc không đóng BHXH, và tiền bồi thường chấm dứt hợp đồng. Các khoản tiền này sẽ được trả trong vòng 14 ngày sau khi HĐLĐ chấm dứt. NSDLĐ sẽ khấu trừ TTNCN theo thuế suất lũy tiến từng phần hay 10%? 313
- Câu hỏi 137:** Khi được NSDLĐ cấp ô tô để sử dụng riêng, NLĐ có phải chịu TTNCN đối với số tiền NSDLĐ đã bỏ ra mua ô tô không? 314
- Câu hỏi 138:** Khi tính giảm trừ thuế TNCN cho NLĐ đối với các khoản đóng góp cho từ thiện, nhân đạo, NSDLĐ cần yêu cầu NLĐ cung cấp các chứng từ liên quan như thế nào và có cơ chế gì để kiểm tra xem các thông tin của tổ chức tình nguyện nhận hỗ trợ có hợp lệ không? 316
- Câu hỏi 139:** Luật TTNCN có giới hạn số lượng người được đăng ký phụ thuộc đối với người nộp thuế để được giảm trừ khi tính TTNCN của NLĐ không?.. 318
- Câu hỏi 140:** NLĐ có thể ủy quyền cho NSDLĐ quyết toán TTNCN thay cho mình nếu người đó có thu nhập vắng lai phát sinh từ tài sản đồng sở hữu cho thuê với vợ hoặc chồng mình không?..... 320
- Câu hỏi 141:** NLĐ phải tự quyết toán TTNCN nếu trong năm tính thuế NLĐ đồng thời có 02 nguồn thu nhập từ: (i) HĐLĐ; và (ii) hợp đồng dự án bên ngoài doanh nghiệp có đúng không? 321

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 142:** Nếu NLD làm việc tại Việt Nam cho nhiều công ty con cùng thuộc tập đoàn ở nước ngoài thì có phải ký HĐLĐ với từng công ty con không? Việc quyết toán thuế cho NLD trong trường hợp này sẽ do ai đứng ra thực hiện? 322
- Câu hỏi 143:** Phụ cấp thuê nhà cho NLD có phải chịu TTNCN không và có được xem là chi phí được trừ khi tính TTNDN của doanh nghiệp không? 324
- Câu hỏi 144:** Nếu NLD đã sử dụng hết 30 ngày được hưởng chế độ ốm đau theo quy định mà vẫn tiếp tục xin nghỉ bệnh và có cung cấp đầy đủ giấy nghỉ bệnh hưởng BHXH (là bệnh không thuộc danh mục các bệnh dài ngày) hợp lệ theo quy định của pháp luật thì NSDLĐ có quyền từ chối không cho NLD nghỉ bệnh không? 326
- Câu hỏi 145:** Cơ quan thuế có quyền thanh tra thuế doanh nghiệp cho những năm trước thời hạn 05 năm kể từ thời điểm cơ quan thuế không thực hiện việc thanh tra thuế tại doanh nghiệp không? 328

CÁC LOẠI BẢO HIỂM BẮT BUỘC

- Câu hỏi 146:** Giám đốc công ty có thuộc đối tượng phải đóng các loại bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật không? Trong những trường hợp nào thì giám đốc sẽ không phải đóng các loại bảo hiểm bắt buộc? 330
- Câu hỏi 147:** Những khoản tiền lương nào của NLD sẽ không được xem là tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc theo quy định của Luật BHXH? ... 331
- Câu hỏi 148:** NLD đang trong thời gian thử việc có phải đóng các loại bảo hiểm bắt buộc không? 343

- Câu hỏi 149:** NLD làm việc theo HĐLĐ có thời hạn dưới 03 tháng có thuộc đối tượng phải tham gia BHXH bắt buộc không? 344
- Câu hỏi 150:** NLD có phải thực hiện thủ tục cấp lại sổ BHXH khi thay đổi giấy chứng minh nhân dân sang thẻ căn cước công dân không? 345
- Câu hỏi 151:** NLD đã đủ điều kiện về tuổi nghỉ hưu nhưng lại chưa đủ điều kiện về số năm đóng BHXH theo quy định thì có thể đóng dồn cho các năm còn thiếu để được hưởng chế độ hưu trí không?..... 346
- Câu hỏi 152:** Hãy cho biết những điều kiện gì để NLD được hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp theo quy định? ... 348
- Câu hỏi 153:** Nếu NLD làm việc cho nhiều NSDLĐ cùng một thời điểm thì việc tham gia BHXH, BHYT, BHTN và bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sẽ được thực hiện như thế nào? 349
- Câu hỏi 154:** NLD là người nước ngoài làm việc bán thời gian theo HĐLĐ giao kết với NSDLĐ tại Việt Nam từ 03 tháng đến dưới 12 tháng thì có phải đóng BHYT cho NLD không? Nếu phải đóng thì tiền lương làm căn cứ để đóng BHYT là bao nhiêu khi HĐLĐ quy định mức lương được trả theo đơn giá của giờ làm việc nhân với số giờ làm việc thực tế theo bảng chấm công của doanh nghiệp? NSDLĐ có thể quy định một mức lương cơ bản (ví dụ như mức lương tối thiểu vùng) trong HĐLĐ để làm căn cứ đóng BHYT không? 351
- Câu hỏi 155:** Mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hiện nay là bao nhiêu? 354

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 156:** Nếu thời gian làm việc của NLD trong một tháng bao gồm luôn thời gian thử việc và thời gian làm việc chính thức thì việc tham gia BHXH bắt buộc của NSDLĐ và NLD sẽ được thực hiện như thế nào? 355
- Câu hỏi 157:** NLD làm việc theo chế độ HĐLĐ với thời gian ngắn khoảng 12 ngày mỗi tháng với công việc không liên tục thì có thuộc đối tượng phải đóng BHXH bắt buộc không?..... 357
- Câu hỏi 158:** Hãy cho biết những điều kiện gì để NLD được hưởng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và thủ tục để được hưởng như thế nào? 358

AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 159:** Doanh nghiệp có bắt buộc phải thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên không? Mức phụ cấp trách nhiệm cho an toàn, vệ sinh viên là bao nhiêu theo quy định và loại phụ cấp này có phải chịu TTNCN không? 362
- Câu hỏi 160:** Doanh nghiệp sử dụng từ 500 NLD trở lên có phải thuê bác sĩ làm việc tại doanh nghiệp không? Nội dung công việc cụ thể của bác sĩ là gì và nội dung công việc đó có cần được thể hiện trong bảng mô tả công việc của bác sĩ đó không? ... 364
- Câu hỏi 161:** Các nghề, công việc thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có bắt buộc phải nằm trong các lĩnh vực mà doanh nghiệp có đăng ký kinh doanh không? Hay chỉ cần nằm trong danh mục các nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và thực tế trong doanh nghiệp mà NLD có làm các nghề, công việc đó?..... 367

- Câu hỏi 162:** Hãy cho biết NLD có phải cung cấp thông tin về điều kiện sức khỏe của mình và chịu chi phí kiểm tra sức khỏe trước khi giao kết HĐLĐ với NSDLĐ không? Nếu phải, liệu có mâu thuẫn gì với quy định về việc tổ chức, cá nhân có đề nghị khám sức khỏe phải chịu chi phí khám sức khỏe của mình?..... 372
- Câu hỏi 163:** NLD bị tai nạn trên tuyến đường đi và về từ nơi ở đến nơi làm việc thì có được xem là tai nạn lao động không? 374
- Câu hỏi 164:** Giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền được xác định như thế nào nếu NLD nghỉ việc do bản thân hoặc người thân của NLD bị ốm? 377
- Câu hỏi 165:** NSDLĐ có bắt buộc phải thực hiện việc khám sức khỏe định kỳ cho NLD mỗi năm không? 378
- Câu hỏi 166:** NSDLĐ có tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho tập thể NLD nhưng có một số người không đồng ý thực hiện một số hạng mục trong danh sách khám bệnh (như chụp X-quang và lấy máu xét nghiệm) vì sợ chụp X-quang nhiều sẽ có ảnh hưởng đến sức khỏe và sợ lấy máu bị đau. NSDLĐ nên ứng xử như thế nào trong trường hợp này để phù hợp với quy định của pháp luật? 380

NỘI QUY LAO ĐỘNG VÀ KÝ LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 167:** Hãy cho biết doanh nghiệp cần phải có NQLĐ không? Nếu cần thì có phải đăng ký NQLĐ với cơ quan quản lý lao động có thẩm quyền không? Nếu không đăng ký thì NSDLĐ có thể xử lý KLLĐ đối với NLD vi phạm NQLĐ không? Không đăng ký

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- NQLĐ thì doanh nghiệp sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính như thế nào? NQLĐ của doanh nghiệp có thể giúp ích gì cho doanh nghiệp? 383
- Câu hỏi 168:** Nếu NSDLĐ có ban hành trong nội bộ doanh nghiệp Bộ quy tắc thực hành thúc đẩy bình đẳng giới và ngăn ngừa phân biệt đối xử tại nơi làm việc và Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc thì các bộ quy tắc này có thể được sử dụng làm cơ sở để KLLĐ đối với NLĐ vi phạm không?..... 387
- Câu hỏi 169:** NSDLĐ có thể căn cứ vào các quy định nội bộ chưa được đưa vào trong NQLĐ hoặc trong HĐLĐ của NLĐ hoặc hành vi vi phạm đó chưa được quy định là hành vi vi phạm trong BLLĐ để áp dụng các hình thức xử lý KLLĐ đối với NLĐ vi phạm không? Hãy giải thích lý do tại sao như vậy 387
- Câu hỏi 170:** Nếu NLĐ đã bị khởi tố về một tội ví dụ như Tội xâm phạm quyền bình đẳng giới (Điều 165 Bộ luật Hình sự) thì nếu xét ở góc độ pháp luật lao động, NLĐ đó vẫn có thể bị NSDLĐ xử phạt KLLĐ không về hành vi đó không? NSDLĐ có thể áp dụng hình thức KLLĐ cao nhất là sa thải đối với NLĐ đó không? 388
- Câu hỏi 171:** NSDLĐ cần làm gì để xử lý NLĐ trong trường hợp người đó sử dụng bằng cấp giả để giao kết HĐLĐ với doanh nghiệp?..... 391
- Câu hỏi 172:** Nếu NSDLĐ nghi ngờ rằng NLĐ vi phạm KLLĐ thì có thể tiến hành điều tra nội bộ không chỉ tại nơi làm việc của NLĐ mà còn rộng ra bên ngoài phạm vi của doanh nghiệp không? 394

- Câu hỏi 173:** Khi nhận thấy NLD có dấu hiệu vi phạm NQLĐ của doanh nghiệp, NSDLĐ có thể nhờ bộ phận tuân thủ của tập đoàn hoặc của công ty mẹ ở nước ngoài hỗ trợ thực hiện điều tra nội bộ để làm cơ sở cho việc xử lý KLLĐ đối với NLD không? 395
- Câu hỏi 174:** Nhằm mục đích bảo mật thông tin, NSDLĐ có thể nhờ dịch vụ thám tử tư của các công ty dịch vụ bảo vệ hay công ty dịch vụ cung cấp thông tin để thực hiện điều tra nội bộ đối với hành vi vi phạm của NLD làm cơ sở cho việc xử lý KLLĐ không? Nếu được, các bằng chứng được thu thập từ hoạt động điều tra của thám tử tư đó có được xem là giá trị pháp lý và được chấp thuận khi xử lý KLLĐ đối với NLD không? 396
- Câu hỏi 175:** Ngày xảy ra hành vi vi phạm của NLD có liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của doanh nghiệp sẽ được xác định như thế nào khi tính thời hiệu xử lý KLLĐ? 401
- Câu hỏi 176:** Trong một số trường hợp cần sự điều tra của cơ quan công an có thẩm quyền trước khi tiến hành xử lý KLLĐ đối với NLD, cơ quan công an nào sẽ có thẩm quyền tiếp nhận và thụ lý đơn tố giác của NSDLĐ theo quy định của pháp luật? 403
- Câu hỏi 177:** Khi nộp đơn tố giác tội phạm với cơ quan điều tra cấp quận/huyện, NSDLĐ sẽ xử lý như thế nào nếu sau khi hết thời hạn điều tra theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự mà cơ quan điều tra vẫn không ban hành báo cáo hoặc nếu có ban hành báo cáo nhưng nội dung lại gây bất lợi cho NSDLĐ? 404

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 178:** Hãy cho biết các bước thủ tục nào của quá trình điều tra nội bộ của doanh nghiệp làm cơ sở xử lý KLLĐ đối với NLĐ để gây rủi ro pháp lý nhất cho NSDLĐ? Có cách nào để giảm thiểu các rủi ro đó cho doanh nghiệp không? 406
- Câu hỏi 179:** Người đại diện theo pháp luật hoặc người đứng đầu phòng nhân sự của doanh nghiệp có bắt buộc phải tham gia cuộc họp xử lý KLLĐ và trực tiếp ký quyết định xử lý KLLĐ đối với NLĐ vi phạm không? Nếu không thể tham dự và ký quyết định, họ có thể ủy quyền bằng văn bản cho người khác trong doanh nghiệp thực hiện việc này được không?..... 407
- Câu hỏi 180:** Theo quy định, NLĐ làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có “hành vi khác” gây thiệt hại đến “tài sản của doanh nghiệp” thì phải bồi thường. Vậy khái niệm “hành vi khác” là những hành vi nào? Tài sản của doanh nghiệp ở đây chỉ bao gồm những tài sản hữu hình hay bao gồm cả các tài sản vô hình (ví dụ như thương hiệu, uy tín, v.v...). Cũng có những hành vi vi phạm khác cũng gây ra thiệt hại vật chất cho NSDLĐ nhưng lại không nằm trong các tình huống nêu trên thì NLĐ vi phạm phải bồi thường như thế nào? 408
- Câu hỏi 181:** Kéo dài thời hạn nâng lương là một hình thức xử lý KLLĐ khi NLĐ vi phạm nội quy liên quan đến thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh. Khi bị xử lý KLLĐ này, NLĐ sẽ bị hoãn thời hạn nâng lương so với thỏa thuận hoặc chính sách chung của doanh nghiệp. BLLĐ chưa có hướng dẫn cụ thể về “ngày bị xử lý”

trong hình thức này, dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau. Vậy phải hiểu cụm từ này như thế nào cho đúng để áp dụng?..... 411

Câu hỏi 182: Theo Điều 41.1 BLLĐ, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc và trả lương, BHXH, BHYT trong những ngày NLĐ không được làm việc. Nếu NLĐ ký HĐLĐ xác định thời hạn và khi có bản án yêu cầu nhận lại nhưng HĐLĐ đã hết hạn, NSDLĐ có buộc phải nhận lại không? Nếu có, thời gian nhận lại có phải bằng thời gian từ lúc bị chấm dứt HĐLĐ đến khi HĐLĐ hết hạn không? “Những ngày NLĐ không được làm việc” được tính từ ngày bị chấm dứt HĐLĐ đến khi HĐLĐ hết hạn, ngày có bản án, ngày trở lại làm việc hay ngày các bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ? 413

Câu hỏi 183: Theo quy định, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc. Nếu doanh nghiệp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ và các bên không thể thỏa thuận vị trí mới với mức lương mới, NSDLĐ phải làm thế nào? 415

Câu hỏi 184: Trong bối cảnh BLLĐ chưa quy định rõ ràng về các vấn đề lao động liên quan đến phương tiện truyền thông và mạng xã hội, và các cơ quan quản lý lao động địa phương còn lúng túng trong việc hướng dẫn, doanh nghiệp nên làm gì để tự bảo vệ mình? 417

Câu hỏi 185: Đối với hành vi vi phạm nội quy lao động của NLĐ trên phương tiện truyền thông và mạng xã

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- hội, NSDLĐ nên xử phạt ở mức độ nào trong 04 hình thức: khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương, cách chức hay sa thải là phù hợp nhất? 419
- Câu hỏi 186:** Doanh nghiệp nên làm gì khi khó chứng minh thiệt hại vật chất do NLĐ tiết lộ thông tin mật, gây thiệt hại về uy tín, thương hiệu mà không thể định lượng chính xác bằng tiền? 420
- Câu hỏi 187:** Để áp dụng hình thức KLLĐ đối với hành vi vi phạm của NLĐ liên quan đến phương tiện truyền thông và mạng xã hội, NSDLĐ phải có quy định rõ ràng và chi tiết trong NQLĐ đã đăng ký với cơ quan quản lý lao động. Tuy nhiên, một số cơ quan quản lý lao động không đồng ý đưa các quy định này vào NQLĐ vì cho rằng vấn đề này còn quá mới mẻ. Nếu gặp trường hợp này, doanh nghiệp nên làm gì? 423
- Câu hỏi 188:** Khi NLĐ nói xấu đồng nghiệp trên phương tiện truyền thông và mạng xã hội và bị NSDLĐ phát hiện, một số NLĐ cho rằng đây là vấn đề dân sự giữa cá nhân, ngoài phạm vi của doanh nghiệp và ngoài giờ làm việc, nên không thuộc sự chế tài lao động của doanh nghiệp. Trong trường hợp này, NSDLĐ nên xử lý thế nào? 427
- Câu hỏi 189:** Khi NLĐ đưa thông tin của doanh nghiệp lên phương tiện truyền thông và mạng xã hội, nhiều người thường viện lý do không biết đó là thông tin mật. Doanh nghiệp nên làm gì để tránh/giảm thiểu việc NLĐ viện lý do này để tránh bị KLLĐ?... 428
- Câu hỏi 190:** Khi phát hiện NLĐ dùng phương tiện truyền thông và mạng xã hội vi phạm quy định nội bộ, NSDLĐ phải làm gì để xác định đó chính là

- NLĐ của mình? NSDLĐ có thể tự điều tra hay phải nhờ cơ quan công an hỗ trợ? Nếu tự điều tra, mức độ điều tra có thể đến đâu? 430
- Câu hỏi 191:** NSDLĐ có quyền ra quyết định KLLĐ đối với NLĐ không nếu NLĐ không đồng ý với hình thức xử lý KLLĐ của NSDLĐ? Có những rủi ro pháp lý nào đối với doanh nghiệp trong trường hợp này? 431
- Câu hỏi 192:** Hình thức KLLĐ cách chức được áp dụng đối với những đối tượng nào trong doanh nghiệp? Hãy cho biết việc chi trả lương, thưởng và chế độ bảo hiểm như thế nào đối với NLĐ vi phạm sau khi NSDLĐ tiến hành xử lý KLLĐ bằng hình thức cách chức..... 435
- Câu hỏi 193:** Hãy cho biết các hình thức xử lý kỷ luật đối với viên chức theo hợp đồng làm việc gồm những hình thức nào? Và nghĩa vụ thanh toán khi chấm dứt hợp đồng làm việc đối với viên chức cụ thể gồm những gì?..... 438
- Câu hỏi 194:** NLĐ vi phạm NQLĐ của doanh nghiệp hoặc HĐLĐ của mình nhưng không gây thiệt hại, hoặc có khả năng gây thiệt hại hoặc có gây thiệt hại nhưng với giá trị nhỏ hơn mức thiệt hại nghiêm trọng được quy định trong NQLĐ hoặc HĐLĐ thì NSDLĐ có thể sa thải hay áp dụng một hình thức kỷ luật nào khác đối với NLĐ đó không?..... 440
- Câu hỏi 195:** Theo quy định của BLLĐ, NSDLĐ có thể sa thải NLĐ nếu người đó có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng đối với tài sản, lợi ích của doanh

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- ngiệp. Vậy như thế nào được xem là gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng?..... 441
- Câu hỏi 196:** NSDLĐ có buộc phải thông báo trước bằng văn bản cho NLĐ về cuộc họp xử lý KLLĐ không? nếu NLĐ đã đồng ý tiến hành cuộc họp mà không cần thông qua thủ tục thông báo trước của NSDLĐ thì có được không? 444
- Câu hỏi 197:** Đối với xử lý kỷ luật sa thải do tái phạm, hành vi tái phạm của NLĐ có bắt buộc phải giống hành vi đã bị xử lý trước đó không? NQLĐ của doanh nghiệp quy định: “NLĐ sẽ bị xử lý kéo dài thời hạn nâng lương nếu tái phạm bằng một hành vi vi phạm khác mà đã bị khiển trách trong 06 tháng gần nhất, không kể có lặp lại hành vi vi phạm hay không” thì có trái pháp luật không?..... 445
- Câu hỏi 198:** Trong trường hợp nào thì NSDLĐ được quyền tạm đình chỉ công việc của NLĐ hơn 15 ngày? Nếu NLĐ không có yêu cầu tạm ứng lương trong thời gian tạm đình chỉ thì NSDLĐ vẫn phải thực hiện việc tạm ứng lương đó không? 447
- Câu hỏi 199:** Đối với hình thức KLLĐ sa thải, NSDLĐ phải quy định cụ thể trong NQLĐ của doanh nghiệp hành vi nào được xem là hành vi vi phạm theo Điều 125.1 và 125.2 BLLĐ đúng không? 448
- Câu hỏi 200:** NSDLĐ có thể xử lý KLLĐ đối với NLĐ bằng hình thức khiển trách bằng miệng không? 449
- Câu hỏi 201:** NSDLĐ có thể xử lý KLLĐ đối với NLĐ nếu NLĐ có thái độ làm việc, năng suất và hiệu quả công việc không tốt không? Cũng trong trường

hợp này, NSDLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ không? 451

Câu hỏi 202: NLĐ có bắt buộc phải ký cam kết ngay khi bắt đầu làm việc để NSDLĐ làm cơ sở cho việc xử lý KLLĐ khi NLĐ vi phạm sau này không? 456

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP

Câu hỏi 203: NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ bị tạm giam, tạm giữ không? Quy định này trong nội quy lao động của doanh nghiệp có trái với pháp luật lao động không?..... 458

Câu hỏi 204: NSDLĐ có thể xử lý KLLĐ NLĐ đối với hành vi vi phạm các nguyên tắc chung được quy định trong NQLĐ của doanh nghiệp không? 459

Câu hỏi 205: NSDLĐ sẽ xử lý KLLĐ dưới hình thức sa thải hay đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu NLĐ tự ý bỏ việc nhiều ngày liên tiếp mà không có lý do?... 460

Câu hỏi 206: NSDLĐ có quyền sa thải NLĐ dôi dư bị cho thôi việc trong thời gian tái cơ cấu không? NSDLĐ có quyền thực hiện đồng thời việc xử lý kỷ luật lao động và tái cơ cấu không? NSDLĐ có phải điều chỉnh tài liệu tái cơ cấu nếu NLĐ dôi dư bị cho thôi việc chấm dứt HĐLĐ trong thời gian tái cơ cấu không?..... 462

Câu hỏi 207: Khi NLĐ và doanh nghiệp đang giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án và bản án sơ thẩm có lợi cho NLĐ, NLĐ có quyền yêu cầu thi hành ngay bản án sơ thẩm hay phải chờ đến khi biết doanh nghiệp không kháng cáo hoặc đến khi bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật? 464

CÔNG ĐOÀN

- Câu hỏi 208:** NSDLĐ có bắt buộc phải thành lập CĐCS không? Nhìn ở góc độ của NSDLĐ thì họ có nên thuyết phục tập thể NLĐ trong doanh nghiệp mình đứng ra thành lập CĐCS không? 465
- Câu hỏi 209:** NSDLĐ cần phải làm gì để vận động NLĐ tham gia CĐCS?..... 466
- Câu hỏi 210:** CĐCS được sử dụng 71% kinh phí công đoàn và 60% đoàn phí công đoàn cho các hoạt động tại doanh nghiệp. Vậy toàn bộ số tiền từ hai nguồn này có phải chuyển về công đoàn cấp trên rồi CĐCS làm hồ sơ xin lại phần trăm, hay CĐCS được quyền trích phần được giữ lại và chỉ chuyển phần còn lại? Các hoạt động nào của CĐCS có thể được chi trả từ hai nguồn thu này? CĐCS có thể mở tài khoản ngân hàng đứng tên mình không? 469
- Câu hỏi 211:** Mức đóng đoàn phí công đoàn đối với NLĐ là công đoàn viên là bao nhiêu? Vi phạm quy định về nộp đoàn phí công đoàn sẽ bị xử lý như thế nào? Có trường hợp nào được miễn, giảm đóng đoàn phí công đoàn không?..... 471
- Câu hỏi 212:** Doanh nghiệp có nghĩa vụ thành lập tổ chức Đảng khi có yêu cầu của cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền không?..... 474

NGƯỜI LAO ĐỘNG NỮ

- Câu hỏi 213:** Khi NLĐ nữ là người nước ngoài nghỉ thai sản, họ sẽ được hưởng quyền lợi gì từ BHXH Việt Nam nếu đã đóng đủ BHYT? NSDLĐ có nghĩa vụ trả trợ cấp thai sản cho NLĐ nữ là người

nước ngoài không? Nếu họ trở lại làm việc sau 04 tháng nghỉ thai sản, NSDLĐ có phải trả thêm 02 tháng lương do đi làm sớm không?..... 476

Câu hỏi 214: BLLĐ có quy định nào cho phép NLĐ nữ trở lại làm việc khi đã nghỉ thai sản ít nhất 04 tháng không? Nếu cả NSDLĐ và NLĐ đều đồng ý và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe thì NLĐ nữ có thể trở lại làm việc sớm hơn thời hạn 04 tháng không?..... 478

Câu hỏi 215: HĐLĐ với NLĐ nữ đang mang thai hoặc đang nghỉ thai sản có đương nhiên bị chấm dứt khi hết hạn không? 479

Câu hỏi 216: NSDLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ với NLĐ nữ mang thai khi hết hạn hợp đồng không?..... 482

NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

Câu hỏi 217: NLĐ là người nước ngoài có thể vào làm việc tại Việt Nam dưới các hình thức nào? 484

Câu hỏi 218: Hướng dẫn cấp GPLĐ qua mạng cho NLĐ là người nước ngoài được thực hiện như thế nào? 490

Câu hỏi 219: NLĐ nước ngoài có cần nhập cảnh vào Việt Nam để xin GPLĐ và Thẻ tạm trú không?..... 491

Câu hỏi 220: BLLĐ quy định như thế nào nếu NLĐ là người nước ngoài trên thực tế vào làm việc tại Việt Nam, có hưởng lương từ doanh nghiệp mà không có GPLĐ và/hoặc HĐLĐ? 493

Câu hỏi 221: NLĐ là người nước ngoài có thể giao kết HĐLĐ xác định thời hạn với NSDLĐ tại Việt Nam với thời gian tối đa là bao lâu? Khi đã giao kết HĐLĐ

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- xác định thời hạn hai lần với cùng một NSDLĐ tại Việt Nam thì nếu các bên vẫn muốn giao kết tiếp HĐLĐ thứ 3 thì có bắt buộc phải ký HĐLĐ không xác định thời hạn như quy định áp dụng đối với NLĐ là người Việt Nam không? 496
- Câu hỏi 222:** NSDLĐ có được phép trả lương cho NLĐ là người nước ngoài bằng ngoại tệ không? 497
- Câu hỏi 223:** Khi GPLĐ hết hạn, NSDLĐ có thể tiếp tục HĐLĐ với NLĐ là người nước ngoài căn cứ vào thị thực được cấp của người đó thay vì phải xin gia hạn GPLĐ không? 498
- Câu hỏi 224:** Nếu NLĐ là người nước ngoài được cử sang Việt Nam làm việc trong thời gian 01 năm, nhận lương từ công ty mẹ ở nước ngoài nhưng lại được nhận tiền trợ cấp đi lại và tiền ăn từ công ty con ở Việt Nam thì thu nhập đó có phải đóng TTNCN tại Việt Nam không? 499
- Câu hỏi 225:** Nếu HĐLĐ đã hết hạn nhưng NSDLĐ vẫn tiếp tục chi trả chi phí y tế cho NLĐ là người nước ngoài thì có được xem là trường hợp bảo lãnh cho NLĐ là người nước ngoài tiếp tục tạm trú tại Việt Nam không?..... 501
- Câu hỏi 226:** Nếu NLĐ là người nước ngoài đang điều trị tại một cơ sở y tế thì có làm ảnh hưởng đến việc chấm dứt HĐLĐ do HĐLĐ hết hạn không? 502
- Câu hỏi 227:** NSDLĐ tại Việt Nam có thể áp dụng quy định về thời gian thử việc đối với NLĐ là người nước ngoài khi họ làm việc tại Việt Nam không? Nếu có thể, vậy trong thời gian thử việc NLĐ là người nước ngoài có cần được cấp GPLĐ không? Trong

- thời gian thử việc, NLĐ là người nước ngoài có phải đóng BHXH và BHYT không? Tại sao? 503
- Câu hỏi 228:** Doanh nghiệp có thể không áp dụng TULĐTT đối với NLĐ là người nước ngoài không? 507
- Câu hỏi 229:** NLĐ là người nước ngoài có được thanh toán tiền lương làm thêm giờ nếu làm việc vào ngày Tết cổ truyền dân tộc và ngày Quốc khánh của quốc gia mà họ là công dân không? 508
- Câu hỏi 230:** NLĐ là người nước ngoài được bổ nhiệm sang làm việc tại Việt Nam và có GPLĐ nhưng có phát sinh hoặc không có phát sinh tiền lương trực tiếp từ Việt Nam thì có phải tham gia BHYT bắt buộc tại Việt Nam không? 510
- Câu hỏi 231:** NLĐ là người nước ngoài có được hưởng trợ cấp thôi việc khi chấm dứt HĐLĐ không?..... 511
- NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI**
- Câu hỏi 232:** Khi sử dụng NLĐ cao tuổi, NSDLĐ có nghĩa vụ rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày không? Nếu phải rút ngắn thì tiền lương của NLĐ sẽ được tính như thế nào?..... 516
- Câu hỏi 233:** Hãy cho biết quy định của BLLĐ về việc chấm dứt HĐLĐ với NLĐ cao tuổi như thế nào? 517
- Câu hỏi 234:** NSDLĐ có nhu cầu sử dụng NLĐ cao tuổi thì phải giao kết loại HĐLĐ nào với họ theo quy định của luật lao động? NLĐ cao tuổi có thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc không? 518
- Câu hỏi 235:** Khi giao kết HĐLĐ với người cao tuổi, doanh nghiệp cần lưu ý những vấn đề gì? 520

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 236:** Khoản tiền tương đương với mức đóng các loại bảo hiểm bắt buộc và tiền nghỉ phép hằng năm được chi trả thêm vào cùng kỳ trả lương của NLĐ cao tuổi đang hưởng lương hưu có phải chịu TTNCN không? 525
- Câu hỏi 237:** NSDLĐ có trách nhiệm đóng các loại bảo hiểm bắt buộc và lệ phí công đoàn cho NLĐ cao tuổi đang hưởng lương hưu không? 526
- Câu hỏi 238:** NSDLĐ có trách nhiệm đóng các loại bảo hiểm bắt buộc cho NLĐ cao tuổi nhưng chưa đủ điều kiện được hưởng lương hưu không? 527

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 239:** Khi tranh chấp lao động với NLĐ được đưa ra Tòa án, các bằng chứng như băng thu âm cuộc họp, các cuộc nói chuyện qua điện thoại và tin nhắn điện thoại có được Tòa án chấp nhận không? 529
- Câu hỏi 240:** Trong vụ án sa thải trái pháp luật, khi NLĐ yêu cầu doanh nghiệp nhận lại làm việc và bồi thường tiền lương, nghĩa vụ chứng minh thuộc về bên nào? NSDLĐ có quyền không cung cấp thông tin, tài liệu liên quan với lý do bảo mật không? Ai chịu trách nhiệm khi thông tin, tài liệu đó bị rò rỉ ra phương tiện truyền thông, mạng xã hội hoặc bên thứ ba? 531
- Câu hỏi 241:** Trong vụ án đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, nếu NLĐ yêu cầu doanh nghiệp cung cấp tài liệu dịch công chứng ra tiếng Việt và yêu cầu Tòa án cấm xuất cảnh người đại diện theo pháp luật, nhưng Tòa án sau đó quyết định việc chấm dứt HĐLĐ là đúng luật, thì NLĐ có phải bồi thường chi phí dịch thuật công chứng và

- thiệt hại do người đại diện theo pháp luật không thể điều hành doanh nghiệp không? Nếu có, mức bồi thường sẽ là bao nhiêu? 535
- Câu hỏi 242:** Trong vụ án đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, nếu NLĐ thua kiện và doanh nghiệp yêu cầu, NLĐ có phải trả phí thuê luật sư của doanh nghiệp không?..... 537
- Câu hỏi 243:** Trong vụ án sa thải trái pháp luật, nếu NLĐ làm việc tại chi nhánh của doanh nghiệp ở một tỉnh khác với trụ sở chính của doanh nghiệp, và NLĐ đăng ký thường trú ở tỉnh khác nữa, NLĐ phải nộp hồ sơ khởi kiện ở đâu? Tòa án hoặc doanh nghiệp có quyền yêu cầu thay đổi tòa án về nơi NLĐ làm việc hoặc nơi có trụ sở chính của doanh nghiệp không?..... 537
- Câu hỏi 244:** Trong vụ án tranh chấp lao động, giấy tờ và tài liệu bằng tiếng nước ngoài (ví dụ, tiếng Anh) dịch ra tiếng Việt để nộp cho Tòa án phải được dịch thuật công chứng hợp pháp. Việc chứng thực bản dịch nào sau đây được xem là hợp pháp: (1) doanh nghiệp cung cấp dịch vụ dịch thuật, (2) công chứng viên thuộc Văn phòng công chứng tư nhân, hay (3) Phòng Tư Pháp thuộc UBND cấp quận, huyện (công chứng Nhà nước)? 538
- Câu hỏi 245:** Nếu NLĐ ký thỏa thuận không làm việc cho đối thủ cạnh tranh sau khi nghỉ việc, vi phạm sẽ phải bồi thường và thỏa thuận giải quyết tranh chấp tại VIAC, thì VIAC có thẩm quyền giải quyết tranh chấp này không? Nếu có, phán quyết của VIAC yêu cầu NLĐ bồi thường có vi phạm Điều 10 BLLĐ và Điều 9 Luật Việc làm về quyền tự do làm việc của NLĐ không? 540

CÁC CÂU HỎI KHÓ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

- Câu hỏi 246:** Bộ luật Hình sự 2015 được sửa đổi, bổ sung năm 2017 đã quy định như thế nào về thuật ngữ “tội phạm” trong lĩnh vực lao động? 545

ĐÌNH CÔNG

- Câu hỏi 247:** Đình công khác với lãn công như thế nào theo quy định của BLLĐ? NSDLĐ có quyền xử lý KLLĐ đối với NLĐ tham gia đình công trong và sau thời gian đình công không? Ai chịu trách nhiệm và bồi thường thiệt hại doanh nghiệp phải chịu do đình công bất hợp pháp, bao gồm thiệt hại gián tiếp như mất đơn hàng, bị khách hàng đòi bồi thường hợp đồng? 547
- Câu hỏi 248:** Khi đình công xảy ra, NSDLĐ có quyền cho toàn bộ NLĐ ngừng việc và trả lương ngừng việc không? NSDLĐ có thể mời cơ quan Công an địa phương hỗ trợ giữ gìn an ninh trật tự không? Nếu Công an không hỗ trợ hoặc hỗ trợ không kịp thời, NSDLĐ có thể thuê dịch vụ bảo vệ hỗ trợ không? 550

CÁC VẤN ĐỀ KHÁC

- Câu hỏi 249:** Quy định của pháp luật có hướng dẫn về thời hạn lưu trữ và xóa dữ liệu thông tin NLĐ của doanh nghiệp không? Ai là người có thẩm quyền trong doanh nghiệp được quyền quyết định việc xóa những dữ liệu thông tin này? 553
- Câu hỏi 250:** NSDLĐ và NLĐ có bắt buộc phải đóng quỹ phòng, chống thiên tai không? 554
- DANH MỤC VĂN BẢN PHÁP LUẬT THAM KHẢO** 557
- GIỚI THIỆU VỀ CÔNG TY LUẬT PHUOC & PARTNERS** 589