



Cơ quan: Sở Tư pháp
Email: sotuphap@camau.gov.vn
Thời gian ký: 08.09.2021
15:51:35 +07:00

UBND TỈNH CÀ MAU
SỞ TƯ PHÁP

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: **1870** /STP-PBGDPL
V/v xây dựng dữ liệu hỏi - đáp
pháp luật

Cà Mau, ngày **08** tháng 9 năm 2021

Kính gửi: Bộ Tư pháp (Vụ Phổ biến, giáo dục pháp luật).

Thực hiện Công văn số 2629/BTP-PBGDPL ngày 05/8/2021 của Bộ Tư pháp về việc phối hợp xây dựng dữ liệu hỏi - đáp pháp luật. Theo đó, thực hiện nội dung tại điểm b, mục 2, phần II Kế hoạch số 2552/KH-BTP ngày 30/7/2021 của Bộ Tư pháp.

Sở Tư pháp tỉnh Cà Mau đã xây dựng 10 tình huống hỏi - đáp pháp luật; đối tượng là Người lao động trong doanh nghiệp; lĩnh vực pháp luật về lao động (quyền và nghĩa vụ của người lao động; việc làm, tuyển dụng; hợp đồng lao động; chế độ, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi; chế độ đối với lao động nữ; tiền lương; Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm xã hội...)

Sở Tư pháp tỉnh Cà Mau báo cáo đến Bộ Tư pháp (Vụ Phổ biến, giáo dục pháp luật Bộ Tư pháp) để tổng hợp (đính kèm 10 tình huống hỏi - đáp pháp luật) ./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lưu: VT, PBGDPL.

**KT. GIÁM ĐỐC
PHÓ GIÁM ĐỐC**



Phạm Thị Ngọc

10 CÂU HỎI-ĐÁP ÁN TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Đối tượng là người lao động trong các doanh nghiệp

Câu Hỏi tình huống số 1:

Tôi tên Nguyễn Hoàng Phúc, sinh năm 1989 ngụ phường 5 thành phố Cà Mau, ngày 01 tháng 01 năm 2021 được Doanh nghiệp Thủy sản nhận vào làm việc với Hợp đồng lao động không xác định thời hạn; xin cho biết: “*Quyền và nghĩa vụ của người lao động; Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động được quy định thế nào trong Bộ luật lao động năm 2019*”?

Trả lời: Theo quy định tại Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

1. Người lao động có các quyền sau:

a) Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

b) Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

c) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

d) Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc;

đ) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

e) Đình công;

g) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

2. Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:

a) Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác;

b) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động;

c) 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.

3. Theo quy định tại Điều 6 Bộ luật lao động năm 2019 quy định Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động như sau:

- Người sử dụng lao động có các quyền sau đây:

a) Tuyển dụng, bố 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 người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;

c) Yêu cầu tổ chức đại diện người lao động 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 người lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;

d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc;

đ) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

- Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:

a) 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;

b) 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;

c) Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động;

d) 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;

đ) Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động./.

Câu Hỏi tình huống số 2:

Tôi tên Nguyễn Hoàng Hà, ngụ phường Tân Thành thành phố Cà Mau, ngày 01 tháng 01 năm 2021 được Doanh nghiệp thủy sản nhận vào làm việc với Hợp đồng lao động có xác định thời hạn là 12 tháng kể từ ngày 01/01/2021. Theo lời hứa của Giám đốc doanh nghiệp, khi hết hạn hợp đồng, tôi vẫn được tiếp tục làm việc cho doanh nghiệp mà không phải làm hợp đồng, xin cho biết: Giám đốc doanh nghiệp hứa hẹn vậy có đúng không? Khi hết hạn hợp đồng tôi phải làm sao để đúng theo quy định pháp luật về lao động năm 2019?.

Trả lời:

- Việc Giám đốc doanh nghiệp thủy sản ký hợp đồng lao động với Nguyễn Hoàng Hà, có xác định thời hạn là 12 tháng kể từ ngày 01/01/2021 là đúng theo quy

định tại điểm b, khoản 1 Điều 20 Bộ luật lao động năm 2019 quy định loại hợp đồng lao động có xác định thời hạn.

- Việc Giám đốc doanh nghiệp, hứa khi hết hạn hợp đồng, tôi vẫn được tiếp tục làm việc cho doanh nghiệp mà không phải làm hợp đồng, vấn đề này vẫn phù hợp theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019

Cụ thể: Theo quy định tại khoản 2 Điều 20 Bộ luật lao động; Khi hợp đồng lao động 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. Khi hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:

+ 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 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 hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao ngày 01/01/2021 trước đây giữa Giám đốc doanh nghiệp thủy sản với Nguyễn Hoàng Hà là trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

+ Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.

Câu hỏi tình huống số 3:

Chị Ngô Thị Kim, ký hợp đồng với doanh nghiệp để đi làm công nhân khai thác đá ở tỉnh An Giang, dù biết đây là công việc nặng nhọc với phụ nữ. Khi đến công trường khai thác đá, nhận thấy công việc nổ mìn khai thác đá rất nguy hiểm, chị Kim đã từ chối làm việc. Dù trước khi cho nổ mìn các công nhân đã được cách ly đứng xa nơi nổ mìn, nhưng nguy cơ bị đá văng vào người, hoặc đá lở từ trên đỉnh xuống gây nguy hiểm đến tính mạng, sức khỏe là rất có thể xảy ra; thực tế đã có một công nhân bị đá văng trúng, đã bị gãy chân.

Chị Ngô Thị Kim thấy vậy sợ nguy hiểm đến tính mạng nên từ chối làm việc. Chủ doanh nghiệp khai thác nói chị không được từ chối công việc vì đã tự nguyện ký hợp đồng khai thác đá và đã được doanh nghiệp chi phí, đưa đến công trường nên không được từ chối làm việc. Chị Ngô Thị Kim, hỏi: theo quy định của pháp luật về lao động chị có từ chối làm việc được không và Chị có quyền, nghĩa vụ gì?

Trả lời:

Theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 về quyền và nghĩa vụ của người lao động thì chị Ngô Thị Kim có quyền từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện

công việc. Việc khai thác đá nguy hiểm, đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe chị Ngô Thị Kim trong quá trình khai thác đá nên chị có quyền từ chối làm việc.

Ngoài ra chị Ngô Thị Kim còn có những quyền và nghĩa vụ sau đây:

1. Các quyền của người lao động như chị Ngô Thị Kim :

1.1. Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

1.2. Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

1.3. Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

1.4. Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc;

1.5. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

1.6. Đình công;

1.7. Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

2. Các nghĩa vụ của người lao động:

2.1. Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác;

2.2. Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động;

2.3. 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.

Câu hỏi tình huống số 4:

Ông Hoàng Văn Phát, sinh năm 1998, ngụ phường 5 thành phố Cà Mau có ký hợp đồng lao động với Công ty tài chính ở Thành phố Hồ Chí Minh thì Công ty tài chính ở Thành phố Hồ Chí Minh từ chối và cho rằng Phát là người ở vùng sâu không có khả năng để làm việc. Xin hỏi pháp luật quy định hành vi nào bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động không?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019 về các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động như sau:

1. Phân biệt đối xử trong lao động.
2. Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động.
3. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
4. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.
5. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.
6. Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.
7. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.

Như vậy việc Công ty tài chính ở Tp. Hồ Chí Minh từ chối và cho rằng phát ở vùng sâu không có khả năng để làm việc là phạm quy định về “phân biệt đối xử trong lao động” theo quy định nêu ở trên.

Câu hỏi tình huống số 5:

Ông Nguyễn Văn A , sinh năm 1985, là lao động tự do, có nhận phụ giúp buôn bán cho một cửa hàng, chủ cửa hàng có đưa A ký văn bản thỏa thuận công việc, trong đó ghi thông tin bên giao việc là chủ cửa hàng, bên nhận việc là A, các công việc A phải làm, thời gian làm hàng ngày, mức tiền công được nhận tính theo tuần, các trường hợp bị trừ tiền, thưởng tiền..., A làm ở đó được 4 tháng, vì bị ốm nên xin nghỉ để trị bệnh 05 ngày, được chủ cửa hàng đồng ý. Khi khỏi bệnh, tới đến làm lại thì chủ cửa hàng nói đã thuê người khác. A đề nghị thanh toán số tiền ngày công chưa được thanh toán tiền lương là 25 ngày; Tuy nhiên chủ cửa hàng nói A xin nghỉ đột xuất, cửa hàng mất tiền môi giới tìm người thay nên tiền đó bị trừ vào khoản tiền công của A do gây thiệt hại cho cửa hàng. Còn dựa A là văn bản Thỏa thuận công việc giữa A và chủ cửa hàng ký trước đây không phải hợp đồng lao động nên A không có quyền để kiện được. Chủ cửa hàng nói như vậy có đúng không?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 về Hợp đồng lao động thì:

1. 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.

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.

2. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

Theo quy định tại khoản 1.Điều 95. Về trả lương, Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc. Đồng thời theo quy định Điều 99. Tiền lương ngừng việc; Trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;

2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;

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:

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;

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.

Đối chiếu theo nêu trên thì trường hợp của A và chủ cửa hàng ký bản Thỏa thuận công việc, chứ không phải hợp đồng lao động, nhưng trong bản Thỏa thuận công việc có nội dung về việc làm có trả công, tiền lương, thời gian làm thì phải coi đó là Hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 13 Bộ luật lao động năm 2019.

Chủ cửa hàng phải trả đủ số tiền công, tiền lương cho A với số ngày 25 ngày. Riêng số tiền công, tiền lương ngừng việc với thời gian 05 ngày trị bệnh do A và Chủ cửa hàng thỏa thuận theo quy định tại điểm a, khoản 3 Điều 99 của Bộ luật lao động năm 2019.

Nếu Chủ cửa hàng không thanh toán tiền công, tiền lương cho A theo quy định, A có thể căn cứ văn bản thỏa thuận này để làm căn cứ khởi kiện chủ cửa hàng đã không làm đúng thỏa thuận trả tiền công ban đầu đã ký kết, bảo đảm quyền lợi cho mình.

Câu hỏi tình huống số 6:

Ông Nguyễn Hoàng K , sinh năm 2000 hỏi, Tôi có hợp đồng lao động với doanh nghiệp in ở thành phố Hồ Chí Minh, với thời hạn hợp đồng là 24 tháng. Thời điểm cuối năm, doanh nghiệp có nhiều việc cần phải thực hiện xong trong tháng 12 (âm lịch) và yêu cầu tôi làm thêm giờ vào thời gian ngày thứ bảy, chủ nhật và ngày nghỉ tết âm lịch; thậm chí là làm việc vào ban đêm.

Đến kỳ thanh toán tiền lương, doanh nghiệp chỉ trả lương tháng bình thường theo hợp đồng và thưởng Tết; không trả tiền làm thêm giờ. Vậy trong khoảng thời gian doanh nghiệp yêu cầu làm thêm giờ, Tôi có được doanh nghiệp thanh toán tiền làm thêm giờ hay không? Nếu có, mức tính như thế nào?

Trả lời

Theo quy định tại Điều 98 Bộ luật lao động năm 2019 quy định, Người lao động 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 người lao động hưởng lương ngày.

Trường hợp người lao động 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.

Căn cứ vào các quy định nêu trên, trường hợp ông K phải làm thêm giờ vào ngày nghỉ tuần, nghỉ lễ, tết, làm việc vào ban đêm theo yêu cầu của Công ty, Ông K có quyền yêu cầu doanh nghiệp in phải căn cứ vào quy định nêu trên để thanh toán tiền làm thêm giờ cho K phù hợp theo ngày, giờ làm thêm cụ thể theo các mức mà Bộ luật lao động quy định, nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động theo quy định của pháp luật.

Câu hỏi tình huống số 7:

Tôi là lao động nữ, đi khám sức khỏe tại phòng khám Bác sỹ tư nhân, phát hiện có thai, bác sỹ tại phòng khám tư nhân yêu cầu tôi nghỉ ngơi cho qua 03 tháng để giữ thai nhi ổn định, vì cơ địa của tôi không tốt, dễ dọa bị sảy thai nếu đi lại vận động nhiều (có xác nhận của Bác sỹ Phòng khám Tư nhân). Tôi xin Giám đốc doanh nghiệp cho tôi được nghỉ không lương 02 tháng, nhưng Giám đốc doanh nghiệp yêu cầu phải có đơn xác nhận của bác sỹ tại bệnh viện huyện về thời gian tạm nghỉ, chứ không chấp nhận xác nhận của bác sỹ tư nhân. Nhưng Bệnh viện huyện ở xa nhà tôi, đi lại bất tiện; hỏi, Giám đốc Công ty yêu cầu như vậy có đúng không?

Trả lời:

Việc Giám đốc doanh nghiệp yêu cầu phải có đơn xác nhận tại bệnh viện huyện là không đúng quy định của Bộ luật lao động. Vì Bộ luật lao động hiện hành không yêu cầu bắt buộc phải có xác nhận của bệnh viện huyện. Vì theo quy định tại Điều 138 Bộ luật Lao động năm 2019, Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai; Cụ thể luật quy định về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai như sau:

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 hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động 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.

2. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động 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 hợp đồng lao động.

Câu hỏi tình huống số 8:

Ngày 01/3/2020 Chi H có hợp đồng giúp việc gia đình cho chị V ở thành phố Hồ Chí Minh với thời hạn 12 tháng; xin hỏi Người lao động giúp việc gia đình có được tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế hay không? Nếu có thì ai là người đóng khoản tiền này?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 163 Bộ luật lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định người sử dụng lao động khi sử dụng lao động là người giúp việc gia đình có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.

Theo đó, người sử dụng lao động trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Như vậy, pháp luật quy định người lao động là giúp việc gia đình sẽ được tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Tuy nhiên, việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế sẽ do người lao động thực hiện, người sử dụng trả tiền để người lao động chủ động đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Như vậy chị V người sử dụng lao động phải trả cho chị H người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để chị H người lao động chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Câu hỏi tình huống số 9:

Ông Nguyễn Văn A, hỏi: theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019 thì Hợp đồng lao động phải có những nội dung gì? Phụ lục của hợp đồng lao động có giá trị pháp lý như thế nào? Thời gian hiệu lực của hợp đồng lao động?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau:

1. Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;

2. 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 hợp đồng lao động bên phía người lao động;

3. Công việc và địa điểm làm việc;

4. Thời hạn của hợp đồng lao động;

5. 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;

6. Chế độ nâng bậc, nâng lương;

7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

8. Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;

9. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;

10. Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Ngoài ra, khi giao kết, hai bên còn có thể bổ sung những nội dung sau:

Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm.

Đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết.

Về phụ lục hợp đồng, theo quy định tại Điều 22 Bộ luật Lao động về Phụ lục hợp đồng lao động quy định như sau:

1. Phụ lục hợp đồng lao động là bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.

2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung điều, khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.

Đối với hiệu lực của hợp đồng lao động: 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. (Điều 23 Bộ luật Lao động năm 2019).

Câu hỏi tình huống số 10:

Ông Nguyễn Văn H, sinh năm 1995, có hợp đồng lao động với doanh nghiệp Thủy sản, với thời hạn là 12 tháng. Đã thực hiện được 03 tháng, ông H xin hoãn thực hiện hợp đồng không hưởng lương 01 tháng để đến Công ty tài chính gần đó thử việc, Giám đốc doanh nghiệp Thủy sản nơi ông H hợp đồng không thống nhất tạm hoãn hợp đồng đối với ông H với lý do thử việc tại Công ty Tài chính; Ông H hỏi theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019, ông H có được tạm hoãn hợp đồng lao động không?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 30 Bộ luật Lao động năm 2019 các trường hợp người lao động được tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động bao gồm:

1. Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;
2. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự;
3. Người lao động 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;
4. 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 hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động 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.

Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động 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 hợp đồng lao động.

5. Người lao động 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;

6. Người lao động 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;

7. Người lao động 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;

8. Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

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.

Căn cứ các quy định nêu trên, thì trường hợp của ông H sẽ không được tạm hoãn hợp đồng theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019./.

