



LÊ THỊ THANH DUYÊN
ĐINH HUYỀN TRINH

HỎI - ĐÁP

VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH



NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA

**HỎI - ĐÁP
VỀ LAO ĐỘNG
LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC
GIA ĐÌNH**

THƯ VIỆN QUỐC GIA VIỆT NAM
HÀ NỘI

**Biên mục trên xuất bản phẩm
của Thư viện Quốc gia Việt Nam**

Lê Thị Thanh Duyên

Hỏi - Đáp về lao động là người giúp việc gia đình / Lê Thị Thanh
Duyên, Đinh Huyền Trinh. - H. : Chính trị Quốc gia, 2015. - 160tr. ;
19cm

1. Pháp luật 2. Lao động 3. Người giúp việc 4. Việt Nam 5.
Sách hỏi đáp

344.59701256702638 - dc23

CTF0169p-CIP

Mã số: 3.34(V)
CTQG - 2015

LÊ THỊ THANH DUYÊN
ĐÌNH HUYỄN TRINH

HỎI - ĐÁP
VỀ LAO ĐỘNG
LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC
GIA ĐÌNH

NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA - SỰ THẬT
HÀ NỘI - 2015

LỜI NHÀ XUẤT BẢN

Sau gần 30 năm đổi mới, Việt Nam đã đạt được những thành tựu to lớn trên tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội. Nền kinh tế thị trường phát triển khá nhanh và ổn định, đời sống của các tầng lớp nhân dân được cải thiện rõ rệt, nhất là ở các đô thị. Số lượng các gia đình có mức thu nhập ổn định và khá giả ngày càng tăng nhanh, do đó, nhu cầu tiếp cận và sử dụng các loại dịch vụ xã hội của các gia đình ở đô thị ngày càng trở nên phổ biến; nhu cầu cần có người giúp việc gia đình để có thời gian tập trung hơn cho công việc và nâng cao chất lượng cuộc sống đang trở thành nhu cầu thực tế của nhiều gia đình.

Hiện nay, ở các thành phố lớn, nhu cầu về lực lượng lao động giúp việc gia đình đang ngày một tăng. Tuy nhiên, thực trạng lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam thời gian trước đây vẫn bị đánh giá thấp và ít được pháp luật đề cập; việc thuê người giúp việc thường theo thỏa thuận miệng mà không hề có bất cứ giấy tờ, hợp đồng về thù lao, giờ giấc làm việc, cụ thể công việc phải làm..., khi xảy ra mâu thuẫn, phần lớn người giúp việc phải nhận thua thiệt

về mình. Vì vậy, yêu cầu xây dựng văn bản quy phạm pháp luật cụ thể hóa vấn đề lao động giúp việc gia đình để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động giúp việc gia đình, nâng cao chất lượng và kỹ năng của lao động giúp việc gia đình cũng như việc quản lý các cơ sở môi giới, đào tạo giúp việc là rất cần thiết. Trong những năm qua, pháp luật lao động và việc làm đã và đang được từng bước hoàn thiện với những quy định nhằm bảo vệ người lao động nói chung và lao động giúp việc gia đình nói riêng. Bộ luật lao động năm 2012, có hiệu lực kể từ ngày 01-5-2013, lần đầu tiên công nhận giúp việc gia đình được là một nghề và được luật hóa, giúp cải thiện điều kiện, chế độ làm việc cho người lao động, đồng thời bảo vệ quyền của họ và cả người sử dụng lao động. Lao động giúp việc gia đình được quy định với một mục riêng trong Mục 5, Chương XI gồm 5 điều từ Điều 179 đến Điều 183 Bộ luật lao động năm 2012.

Nhằm cụ thể hóa các quy định trong Bộ luật lao động, ngày 07-4-2014, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về lao động là người giúp việc gia đình. Nghị định có hiệu lực kể từ ngày 25-5-2014 quy định chi tiết một số quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người sử dụng lao động, lao động là người giúp việc gia đình, cơ quan, tổ chức, cá nhân liên quan trong việc thực hiện hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao

động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất và giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012. Mới đây nhất, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH ngày 15-8-2014 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP.

Nhằm giúp cho bạn đọc nắm được những thông tin pháp luật mới nhất trong lĩnh vực nêu trên, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia - Sự thật xuất bản cuốn sách ***Hỏi - đáp về lao động là người giúp việc gia đình*** do nhóm tác giả hiện công tác tại Ngành Lao động - Thương binh và Xã hội biên soạn.

Nội dung cuốn sách gồm 197 câu hỏi và trả lời về lao động là người giúp việc gia đình theo quy định của pháp luật hiện hành.

Xin giới thiệu cuốn sách với bạn đọc.

Tháng 01 năm 2015

NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA - SỰ THẬT

I. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG

Câu hỏi 1: Thế nào là lao động là người giúp việc gia đình?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 179 Bộ luật lao động năm 2012 thì, lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình.

Câu hỏi 2: Các công việc trong gia đình bao gồm những công việc gì?

Trả lời:

Khoản 1 Điều 179 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.

Câu hỏi 3: Lao động là người giúp việc gia đình bao gồm những đối tượng nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 3 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07 - 4 - 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về lao động là người giúp việc gia đình (sau đây viết tắt là Nghị định số 27/2014/NĐ-CP) thì, lao động là người giúp việc gia đình bao gồm: Người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động và người lao động không sống tại gia đình người sử dụng lao động.

Câu hỏi 4: Các công việc khác trong gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại bao gồm những công việc gì?

Trả lời:

Khoản 2 Điều 3 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định: công việc khác trong gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại quy định tại khoản 1 Điều 179 Bộ luật lao động năm 2012 gồm các công việc: Nấu ăn cho các thành viên trong hộ gia đình mà không phải bán hàng ăn; trồng rau, hoa quả, cây cảnh, chăn nuôi gia súc, gia cầm phục vụ sinh hoạt của các thành viên trong hộ gia đình mà không phải để bán, trao đổi

hàng hóa; lau dọn nhà ở, sân vườn, bảo vệ nhà cửa, tài sản của hộ gia đình mà không phải là nhà xưởng, cửa hàng, văn phòng, cơ sở sản xuất, kinh doanh; lái xe đưa đón các thành viên trong hộ gia đình hoặc vận chuyển các đồ đạc, tài sản của hộ gia đình mà không phải đưa đón thành viên trong hộ gia đình tham gia sản xuất, kinh doanh, vận chuyển hàng hóa, vật tư, nguyên liệu cho sản xuất, kinh doanh; kèm cặp thành viên trong hộ gia đình học văn hóa; giặt quần áo, chần màn của các thành viên trong hộ gia đình mà không phải kinh doanh giặt là hoặc không phải giặt quần áo bảo hộ lao động của những người được thuê mướn sản xuất, kinh doanh của hộ gia đình; công việc khác phục vụ đời sống, sinh hoạt của hộ gia đình, các thành viên trong hộ gia đình và không trực tiếp hoặc góp phần tạo ra thu nhập cho hộ hoặc cá nhân trong hộ gia đình.

Câu hỏi 5: Thế nào là làm thường xuyên các công việc gia đình?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 3 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, làm thường xuyên các công việc gia đình là các công việc trong hợp đồng lao động được lặp đi lặp lại theo một khoảng thời gian nhất định (hàng giờ, hàng ngày, hàng tuần hoặc hàng tháng).

Câu hỏi 6: Theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động bao gồm những đối tượng nào?

Trả lời:

Theo khoản 4 Điều 3 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, người sử dụng lao động là hộ gia đình hoặc nhiều hộ gia đình có thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình theo hợp đồng lao động.

Câu hỏi 7: Người làm các công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc có thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật lao động năm 2012 hay không?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 179 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người làm các công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.

Câu hỏi 8: Đối tượng áp dụng của Bộ luật lao động năm 2012 bao gồm những cơ quan, tổ chức và cá nhân nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 2 Bộ luật lao động năm 2012 thì, đối tượng áp dụng của Bộ luật này bao gồm:

1. Người lao động Việt Nam, người học nghề, tập nghề và người lao động khác được quy định tại Bộ luật lao động năm 2012.

2. Người sử dụng lao động.

3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

Chương XI của Bộ luật lao động năm 2012 quy định một số loại lao động khác trong đó có Mục 5 quy định về lao động là người giúp việc gia đình.

Câu hỏi 9: Từ ngữ “người lao động” được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại điểm 1 Điều 3 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.

Câu hỏi 10: Từ ngữ “người sử dụng lao động” được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại điểm 2 Điều 3 Bộ luật lao động

năm 2012 thì, người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

Câu hỏi 11: Từ ngữ “quan hệ lao động” được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại điểm 6 Điều 3 Bộ luật lao động năm 2012 thì, quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Câu hỏi 12: Từ ngữ “tranh chấp lao động” được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại điểm 7 Điều 3 Bộ luật lao động năm 2012 thì, tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động.

Câu hỏi 13: Tranh chấp lao động bao gồm những tranh chấp nào?

Trả lời:

Theo quy định tại điểm 7 Điều 3 Bộ luật lao động

năm 2012 thì, tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Câu hỏi 14: Từ ngữ “cưỡng bức lao động” được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại điểm 10 Điều 3 Bộ luật lao động năm 2012 thì, cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái ý muốn của họ.

Câu hỏi 15: Chính sách của Nhà nước về lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 4 Bộ luật lao động năm 2012 thì, chính sách của Nhà nước về lao động được quy định như sau:

1. Bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của người lao động; khuyến khích những thoả thuận bảo đảm cho người lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động; có chính sách để người lao động mua cổ phần, góp vốn phát triển sản xuất, kinh doanh.

2. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lý lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội.

3. Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động.

4. Có chính sách phát triển, phân bố nguồn nhân lực; dạy nghề, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động, ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

5. Có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung cầu lao động.

6. Hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

7. Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.

Câu hỏi 16: Người lao động có các quyền như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 5 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động có các quyền sau đây:

1. Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử;

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

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

4. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;

5. Đình công.

Câu hỏi 17: Người lao động có các nghĩa vụ gì?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 5 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động có các nghĩa vụ sau đây:

1. Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể;

2. Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động;

3. Thực hiện các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Câu hỏi 18: Người sử dụng lao động có các quyền như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 6 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người sử dụng lao động có các quyền sau đây:

1. Tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

2. Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;

3. Yêu cầu tập thể lao động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; trao đổi với công đoàn về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;

4. Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.

Câu hỏi 19: Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ gì?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 6 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người sử dụng lao động có các nghĩa vụ như sau:

1. Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;

2. Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với tập thể lao động tại doanh nghiệp và thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở;

3. Lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;

4. Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương;

5. Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Câu hỏi 20: Hành vi phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn có bị nghiêm cấm không?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 8 Bộ luật lao động năm 2012 thì, hành vi phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn là hành vi bị nghiêm cấm.

Câu hỏi 21: Hành vi ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc có bị nghiêm cấm không?

Trả lời:

Theo tại khoản 2 Điều 8 Bộ luật lao động năm 2012 thì, hành vi ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi bị nghiêm cấm.

Câu hỏi 22: Hành vi cưỡng bức lao động có bị nghiêm cấm không?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 8 Bộ luật lao động năm 2012 thì, hành vi cưỡng bức lao động là hành vi bị nghiêm cấm.

Câu hỏi 23: Hành vi lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật có bị nghiêm cấm không?

Trả lời:

Theo khoản 4 Điều 8 Bộ luật lao động năm 2012 thì, hành vi lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật là hành vi bị nghiêm cấm.

Câu hỏi 24: Hành vi sử dụng lao động chưa qua đào tạo nghề hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo nghề hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia có phải hành vi bị nghiêm cấm không?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 5 Điều 8 Bộ luật lao động năm 2012 thì, hành vi sử dụng lao động chưa qua đào tạo nghề hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo nghề hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia là hành vi bị nghiêm cấm.

Câu hỏi 25: Hành vi sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật có bị nghiêm cấm không?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 7 Điều 8 Bộ luật lao động

năm 2012 thì, hành vi sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật là hành vi bị nghiêm cấm.

Câu hỏi 26: Việc làm được quy định như thế nào trong Bộ luật lao động?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 9 Bộ luật lao động năm 2012 thì, việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm.

Câu hỏi 27: Quyền làm việc của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 10 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.

Câu hỏi 28: Người lao động có quyền liên hệ để tìm việc làm như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 10 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động có quyền trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch

vụ việc làm để tìm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khoẻ của mình.

Câu hỏi 29: Người sử dụng lao động có quyền tuyển dụng lao động như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 11 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động, có quyền tăng, giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

II. QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

A. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Câu hỏi 30: Thế nào là hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 15 Bộ luật lao động năm 2012 thì, hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Câu hỏi 31: Trường hợp nào thì phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 16 Bộ luật lao động năm 2012 thì, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản,

người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 16 Bộ luật lao động năm 2012.

Câu hỏi 32: Trường hợp nào thì các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 16 Bộ luật lao động năm 2012 thì, đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.

Câu hỏi 33: Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 17 Bộ luật lao động năm 2012 thì, nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động được quy định như sau:

1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.
2. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

Câu hỏi 34: Trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động có phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động hay không?

Trả lời:

Khoản 1 Điều 18 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.

Câu hỏi 35: Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi thì việc giao kết hợp đồng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 18 Bộ luật lao động năm 2012 thì, trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.

Câu hỏi 36: Người sử dụng lao động có trách nhiệm phải cung cấp những thông tin gì cho người lao động trước khi giao kết hợp đồng lao động?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 19 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao

động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.

Câu hỏi 37: Người lao động có trách nhiệm phải cung cấp những thông tin gì cho người sử dụng lao động trước khi giao kết hợp đồng lao động?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 19 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động phải cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.

Câu hỏi 38: Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động hay không?

Trả lời:

Điều 21 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.

Câu hỏi 39: Trong trường hợp giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động được thực hiện như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 21 Bộ luật lao động năm 2012 thì, trong trường hợp giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

Câu hỏi 40: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng như thế nào?

Trả lời:

Theo điểm a khoản 1 Điều 22 Bộ luật lao động năm 2012 thì, hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.

Câu hỏi 41: Thế nào là hợp đồng lao động xác định thời hạn?

Trả lời:

Theo điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật lao động năm 2012 thì, hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp

đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

Câu hỏi 42: Thế nào là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định?

Trả lời:

Theo điểm c khoản 1 Điều 22 Bộ luật lao động năm 2012 thì, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Câu hỏi 43: Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm thì có phải ký hợp đồng lao động mới không, nếu không ký hợp đồng lao động mới thì xử lý như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động năm 2012 thì, khi hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới

thì hợp đồng đã giao kết xác định thời hạn trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng.

Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng 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.

Câu hỏi 44: Hợp đồng lao động phải có những nội dung gì?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 23 Bộ luật lao động năm 2012 thì, hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp;
2. Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động;
3. Công việc và địa điểm làm việc;
4. Thời hạn của hợp đồng lao động;
5. Mức lương, 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 và bảo hiểm y tế;
10. Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

Câu hỏi 45: Phụ lục hợp đồng lao động có phải là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động hay không?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 24 Bộ luật lao động năm 2012 thì, Phụ lục hợp đồng lao động là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.

Câu hỏi 46: Phụ lục hợp đồng lao động được soạn nhằm mục đích gì?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 24 Bộ luật lao động năm 2012 thì, Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều khoản hoặc để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Câu hỏi 47: 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 như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 24 Bộ luật lao động năm 2012 thì, 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 năm 2012 thì, thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.

Câu hỏi 48: Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động dùng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì phải ghi rõ những nội dung gì?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 24 Bộ luật lao động năm 2012 thì, trường hợp phụ lục hợp đồng lao động dùng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung những điều khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.

Câu hỏi 49: Hợp đồng lao động có hiệu lực từ khi nào?

Trả lời:

Điều 25 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày các bên giao kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác.

Câu hỏi 50: Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận với nhau về những vấn đề gì?

Trả lời:

Khoản 1 Điều 26 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thoả thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc.

Nội dung của hợp đồng thử việc gồm các nội dung quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 1 Điều 23 Bộ luật lao động năm 2012.

Câu hỏi 51: Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì có phải thử việc không?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 26 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thử việc.

Câu hỏi 52: Thời gian thử việc được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 27 Bộ luật lao động năm 2012 thì, thời

gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:

1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

2. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.

3. Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

Câu hỏi 53: Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 28 Bộ luật lao động năm 2012 thì, tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

Câu hỏi 54: Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động có phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động hay không?

Trả lời:

Khoản 1 Điều 29 Bộ luật lao động năm 2012 quy

định: khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

Câu hỏi 55: Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước hay không?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 29 Bộ luật lao động năm 2012 thì, trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận.

Câu hỏi 56: Những hành vi nào người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động?

Trả lời:

Theo Điều 20 Bộ luật lao động năm 2012 thì, những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động gồm:

1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.

2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.

Câu hỏi 57: Công việc theo hợp đồng lao động có nhất thiết phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện hay không?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 30 Bộ luật lao động năm 2012 thì, công việc theo hợp đồng lao động phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện. Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động hoặc theo thỏa thuận khác giữa hai bên.

Câu hỏi 58: Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh,... người sử dụng lao động có được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với công việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động hay không?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 31 Bộ luật lao động năm 2012 thì, khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động.

Câu hỏi 59: Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có phải báo cho người lao động biết trước hay không?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 31 Bộ luật lao động năm 2012 thì, khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

Câu hỏi 60: Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự có thuộc trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hay không?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 32 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự thuộc trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Câu hỏi 61: Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật lao động năm 2012

có thuộc trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hay không?

Trả lời:

Theo khoản 4 Điều 32 Bộ luật lao động năm 2012 thì, lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này là trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Câu hỏi 62: Nếu hai bên tự thoả thuận với nhau thì có thuộc trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hay không?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 5 Điều 32 Bộ luật lao động năm 2012 thì, các trường hợp khác do hai bên thoả thuận là trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Câu hỏi 63: Trong trường hợp người lao động hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 32 Bộ luật lao động năm 2012, người sử dụng lao động có phải nhận người lao động trở lại làm việc hay không?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 33 Bộ luật lao động năm

2012 thì, trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp quy định tại Điều 32 Bộ luật này, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Câu hỏi 64: Thế nào là người lao động làm việc không trọn thời gian?

Trả lời:

Khoản 1 Điều 34 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc quy định của người sử dụng lao động.

Câu hỏi 65: Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động hay không?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 34 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.

Câu hỏi 66: Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các quyền và nghĩa vụ như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 34 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các quyền và nghĩa vụ như người lao động làm việc trọn thời gian, quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Câu hỏi 67: Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu một bên có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng thì thực hiện như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 35 Bộ luật lao động năm 2012 thì, trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

Câu hỏi 68: Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được thực hiện như thế nào?

Trả lời:

Khoản 2 Điều 35 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

Câu hỏi 69: Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì thực hiện như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 35 Bộ luật lao động năm 2012 thì, trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

Câu hỏi 70: Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động gồm:

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 Bộ luật lao động năm 2012.
2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 Bộ luật lao động năm 2012.

5. Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án.

6. Người lao động chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.

7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 Bộ luật lao động năm 2012.

9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 Bộ luật lao động năm 2012.

10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012; người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

Câu hỏi 71: Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động

theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 37 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

1. Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

2. Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

3. Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;

4. Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;

5. Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;

6. Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;

7. Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90

ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

Câu hỏi 72: Bộ luật lao động năm 2012 quy định như thế nào khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 37 Bộ luật lao động năm 2012 thì, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 37 Bộ luật lao động năm 2012, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:

1. Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều 37 Bộ luật lao động năm 2012;

2. Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều 37 Bộ luật lao động năm 2012;

3. Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1

Điều 37 Bộ luật lao động năm 2012, thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 Bộ luật lao động năm 2012.

Câu hỏi 73: Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

1. Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;
2. Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;

3. Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

4. Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 Bộ luật lao động năm 2012.

Câu hỏi 74: Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có phải báo cho người lao động biết trước không?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 thì, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

1. Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

2. Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;

3. Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 và đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Câu hỏi 75: Người sử dụng lao động có được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động ốm đau

hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hay không?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 39 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012.

Câu hỏi 76: Người sử dụng lao động có được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý hay không?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 39 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.

Câu hỏi 77: Người sử dụng lao động có được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ quy định tại khoản 3 Điều 155 Bộ luật lao động năm 2012 hay không?

Trả lời:

Khoản 3 Điều 39 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ quy định tại khoản 3 Điều 155 Bộ luật lao động năm 2012.

Câu hỏi 78: Người sử dụng lao động có được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản hay không?

Trả lời:

Khoản 4 Điều 39 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Câu hỏi 79: Quyền huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 40 Bộ luật lao động năm 2012 thì, mỗi bên đều có quyền huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý.

Câu hỏi 80: Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là các trường hợp nào?

Trả lời:

Theo Điều 41 Bộ luật lao động năm 2012 thì, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 37, 38 và 39 của Bộ luật này.

Câu hỏi 81: Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật có nghĩa vụ:

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo

hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012.

3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

5. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Câu hỏi 82: Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 43 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật có nghĩa vụ:

1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

3. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 62 Bộ luật lao động năm 2012.

Câu hỏi 83: Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 47 Bộ luật lao động năm 2012 thì, trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động được quy định như sau:

1. Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động.

4. Trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi khác của người lao động theo thoả ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết được ưu tiên thanh toán.

Câu hỏi 84: Trợ cấp thôi việc được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012 thì, trợ cấp thôi việc được quy định như sau:

1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012 thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.

Câu hỏi 85: Khi nào thì hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 50 Bộ luật lao động năm 2012 thì, hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1. Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật;

2. Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền;

3. Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm;

4. Nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

Câu hỏi 86: Khi nào thì hợp đồng lao động vô hiệu từng phần?

Trả lời:

Khoản 2 Điều 50 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.

Câu hỏi 87: Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì giải quyết như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 50 Bộ luật lao động năm 2012 thì, trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao

động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu.

B. QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

Câu hỏi 88: Người sử dụng lao động có nhất thiết phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình hay không?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 180 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình.

Câu hỏi 89: Người ký kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 4 Nghị định số

27/2014/NĐ-CP thì, người ký kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong số các trường hợp sau đây:

1. Chủ hộ;
2. Người được chủ hộ hoặc các chủ hộ ủy quyền hợp pháp;
3. Người được các thành viên trong hộ gia đình hoặc các hộ gia đình ủy quyền hợp pháp.

Điều 3 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể như sau: người ký kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động tại khoản 1 Điều 4 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP như sau:

a) Chủ hộ là người đại diện của hộ gia đình có thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình theo quy định của pháp luật;

b) Người được chủ hộ hoặc các chủ hộ cùng thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình ủy quyền bằng văn bản;

c) Người được các thành viên trong hộ gia đình hoặc được các thành viên của các hộ gia đình cùng thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình ủy quyền bằng văn bản. Văn bản ủy quyền theo Phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH.

Chủ hộ và người được ủy quyền ký hợp đồng lao động quy định tại điểm a, điểm b và điểm c nêu trên là người có năng lực hành vi dân sự đầy đủ theo quy định

của pháp luật. Người được ủy quyền ký kết hợp đồng lao động không được tiếp tục ủy quyền cho người khác ký kết hợp đồng lao động.

Câu hỏi 90: Người ký kết hợp đồng lao động bên phía người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì người ký kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong số các trường hợp sau đây:

1. Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;
2. Người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và có văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.

Điều 3 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể như sau: người ký kết hợp đồng lao động bên phía người lao động quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP như sau:

- a) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;
- b) Người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi có văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động. Người đại diện theo pháp luật của người lao động là cha đẻ hoặc mẹ đẻ, cha nuôi hoặc mẹ nuôi hoặc người giám hộ hợp pháp của người lao động.

Văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động theo Phụ lục II ban hành kèm theo Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH.

Câu hỏi 91: Thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 180 Bộ luật lao động năm 2012 thì, thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình do hai bên thoả thuận. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước 15 ngày.

Câu hỏi 92: Khi ký kết hợp đồng lao động với người lao động không biết chữ, người sử dụng lao động phải làm gì theo quy định của pháp luật?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 5 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì khi ký kết hợp đồng lao động với người lao động không biết chữ, người sử dụng lao động đọc toàn bộ nội dung hợp đồng lao động để người lao động nghe và thống nhất nội dung trước khi ký hợp đồng lao động; trường hợp cần thiết người lao động yêu cầu người sử dụng lao động mời người thứ ba không phải là

thành viên của hộ gia đình làm chứng trước khi ký hợp đồng lao động.

Theo Điều 4 Thông tư số 19/2014/TT- BLĐTBXH thì việc ký kết hợp đồng lao động với người lao động không biết chữ tại khoản 1 Điều 5 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động đọc đầy đủ, rõ ràng toàn bộ nội dung hợp đồng lao động để người lao động nghe và thông nhất nội dung trước khi ký hợp đồng lao động.

2. Người lao động thực hiện ký hợp đồng lao động với người sử dụng lao động bằng hình thức điểm chỉ.

3. Trường hợp có người thứ ba không phải là thành viên của hộ gia đình thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình làm chứng thì trong hợp đồng lao động phải ghi rõ họ và tên, số chứng minh nhân dân hoặc số hộ chiếu, hộ khẩu thường trú, địa chỉ liên lạc khi cần và chữ ký của người làm chứng.

Câu hỏi 93: Trường hợp người sử dụng lao động có thuê mướn, sử dụng nhiều lao động là người giúp việc gia đình thì người sử dụng lao động ký kết hợp đồng lao động như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 5 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, trường hợp người sử dụng lao động

có thuê mướn, sử dụng nhiều lao động là người giúp việc gia đình thì người sử dụng lao động ký kết hợp đồng lao động với từng người lao động.

Câu hỏi 94: Hợp đồng lao động được lập ít nhất thành mấy bản?

Trả lời:

Khoản 3 Điều 5 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định: hợp đồng lao động được lập ít nhất thành hai bản, người sử dụng lao động giữ một bản, người lao động giữ một bản.

Câu hỏi 95: Trong thời hạn bao nhiêu ngày, kể từ ngày ký hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo với Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc về việc sử dụng lao động là người giúp việc gia đình?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 4 Điều 5 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ký hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo với Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc về việc sử dụng lao động là người giúp việc gia đình.

Câu hỏi 96: Người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động thông tin cần thiết gì trước khi ký hợp đồng lao động?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 6 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động thông tin cần thiết sau đây:

1. Thông tin theo quy định tại khoản 1 Điều 19 Bộ luật lao động năm 2012;
2. Điều kiện ăn, ở của người lao động, đặc điểm của các thành viên, sinh hoạt của hộ gia đình hoặc các hộ gia đình.

Câu hỏi 97: Người lao động phải cung cấp cho người sử dụng lao động thông tin cần thiết gì trước khi ký kết hợp đồng lao động?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 6 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, người lao động phải cung cấp cho người sử dụng lao động thông tin cần thiết sau đây:

1. Thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 19 Bộ luật lao động năm 2012;
2. Số, nơi cấp, ngày cấp chứng minh nhân dân, hộ khẩu thường trú, hoàn cảnh gia đình; họ và tên, địa chỉ của người báo tin khi cần thiết.

Câu hỏi 98: Hợp đồng lao động có những nội dung chủ yếu gì?

Trả lời: Theo Điều 7 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, hợp đồng lao động có những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Các nội dung theo quy định tại khoản 1 Điều 23 Bộ luật lao động năm 2012;

2. Điều kiện ăn, ở của người lao động (nếu có);

3. Tiền tàu xe về nơi cư trú khi chấm dứt hợp đồng lao động đúng thời hạn;

4. Thời gian và mức chi phí hỗ trợ để người lao động học văn hóa, học nghề (nếu có);

5. Trách nhiệm bồi thường do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại về tài sản của người sử dụng lao động;

6. Những hành vi bị nghiêm cấm đối với mỗi bên.

Theo Điều 6 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động được quy định tại Nghị định số 27/2014/NĐ-CP như sau:

1. Thông tin cá nhân của các bên ký hợp đồng lao động:

a) Họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, số chứng minh nhân dân hoặc số hộ chiếu, nơi đăng ký hộ khẩu thường trú, địa chỉ nơi ở hiện tại của người ký hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;

b) Họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, số chứng minh nhân dân hoặc số hộ chiếu, nơi đăng ký hộ khẩu thường trú, địa chỉ nơi ở hiện tại của người lao động;

c) Họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, số chứng minh nhân dân hoặc số hộ chiếu, quan hệ với người lao động, nơi đăng ký hộ khẩu thường trú, địa chỉ nơi ở hiện tại của người đại diện theo pháp luật của người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi;

d) Họ và tên, số chứng minh nhân dân hoặc số hộ chiếu, nơi đăng ký hộ khẩu thường trú, địa chỉ liên lạc khi cần của người làm chứng (nếu có);

e) Họ và tên, quan hệ với người lao động, địa chỉ liên lạc của người báo tin khi cần thiết của người lao động.

2. Công việc và địa điểm làm việc:

a) Công việc người lao động phải làm thường xuyên hàng giờ, hàng ngày, hàng tuần hoặc hàng tháng;

b) Địa điểm làm việc: địa chỉ của hộ gia đình hoặc các hộ gia đình nơi người lao động làm việc.

3. Thời hạn của hợp đồng lao động:

a) Loại hợp đồng lao động (không xác định thời hạn hoặc xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng);

Trường hợp người ký hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người được các thành viên trong hộ gia đình hoặc được các thành viên của các hộ gia đình cùng thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình ủy quyền thì thời hạn của hợp đồng không vượt quá thời hạn được ủy quyền.

b) Thời điểm bắt đầu thực hiện hợp đồng: từ ngày, tháng, năm;

c) Thời điểm kết thúc hợp đồng: đến ngày, tháng, năm (đối với hợp đồng xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng).

4. Tiền lương:

a) Tiền lương: số tiền ghi bằng tiền đồng Việt Nam (bao gồm cả chi phí ăn, chỗ ở của người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động nếu có), trong đó:

- Mức lương: số tiền trả cho người lao động được tính theo tháng hoặc theo tuần hoặc theo ngày hoặc theo giờ và được ghi bằng tiền đồng Việt Nam;

- Phụ cấp (nếu có): loại phụ cấp, điều kiện hưởng phụ cấp, mức phụ cấp (ghi bằng tiền đồng Việt Nam);

- Các khoản bổ sung khác (nếu có): khoản, mức tương ứng (ghi bằng tiền đồng Việt Nam), kỳ hạn trả (theo ngày hoặc theo tuần hoặc theo tháng);

b) Điều kiện, thời gian điều chỉnh mức lương, phụ cấp, trợ cấp và các khoản bổ sung khác (nếu có);

c) Hình thức trả lương: bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản;

Trường hợp chuyển khoản thì ghi rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động trong mở tài khoản ngân hàng, trả phí liên quan đến mở, duy trì tài khoản ngân hàng;

d) Thời hạn trả lương: ghi thời điểm trả lương cố định trong ngày hoặc trong tuần hoặc trong tháng.

5. Tiền thưởng (nếu có):

a) Điều kiện hưởng tiền thưởng;

b) Mức thưởng (ghi bằng tiền đồng Việt Nam), kỳ hạn trả thưởng (theo tuần hoặc theo tháng hoặc theo năm) và hình thức trả (bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản) cho người lao động.

6. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi:

a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi:

Trường hợp người lao động không sống tại gia đình người sử dụng lao động: ghi thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc công việc trong ngày;

Trường hợp người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động: ghi số giờ nghỉ trong một ngày, trong đó số giờ nghỉ liên tục; thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc nghỉ liên tục.

b) Số ngày làm việc trong một tuần;

c) Ngày nghỉ hàng tuần: ghi ngày nghỉ cố định trong tuần (theo lịch);

d) Số ngày nghỉ hàng năm (nếu có);

đ) Số ngày nghỉ không hưởng lương (nếu có).

7. Trang bị bảo hộ lao động: loại phương tiện, số lượng, thời hạn cấp phương tiện bảo vệ cá nhân (theo ngày hoặc theo tuần hoặc theo tháng hoặc theo năm).

8. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế:

a) Bảo hiểm xã hội: Số tiền (ghi bằng tiền đồng Việt Nam) tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo tháng thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội trả cho người lao động cùng với kỳ trả lương; hình thức trả (bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản cho người lao động);

b) Bảo hiểm y tế: số tiền (ghi bằng tiền đồng Việt Nam) tương đương với mức đóng bảo hiểm y tế bắt buộc theo tháng thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế; kỳ hạn trả (cùng với kỳ trả lương); hình thức trả (bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản cho người lao động);

c) Trách nhiệm tự lo bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động.

9. Ăn và chỗ ở của người lao động:

a) Chi phí ăn, ở của người lao động do người sử dụng lao động đài thọ hoặc người lao động trả cho người sử dụng lao động: mức chi phí ăn, chỗ ở ghi bằng tiền đồng Việt Nam; kỳ hạn trả (theo ngày hoặc tuần hoặc tháng); hình thức trả (bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản cho người sử dụng lao động);

b) Người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm đảm bảo ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh.

10. Tiền tàu xe về nơi cư trú khi chấm dứt hợp đồng lao động đúng thời hạn: số tiền (ghi bằng tiền đồng Việt Nam).

11. Hỗ trợ học nghề, học văn hóa (nếu có): thời gian đi học (trong ngày hoặc trong tuần hoặc trong tháng); chi phí hỗ trợ (ghi bằng tiền đồng Việt Nam), kỳ hỗ trợ (theo ngày, theo tuần hoặc theo tháng); hình thức hỗ trợ (bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản) cho người lao động.

12. Trách nhiệm bồi thường của người lao động:

a) Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động: ghi cụ thể loại dụng cụ, thiết bị, tài sản; mức độ hư hỏng, mức độ thiệt hại tài sản; mức bồi thường; hình thức bồi thường; thời hạn bồi thường;

b) Bồi thường khi người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản khác của người sử dụng lao động: ghi cụ thể loại dụng cụ, thiết bị, tài sản; mức bồi thường, hình thức bồi thường (bằng tiền mặt hoặc hiện vật hoặc hình thức khác); thời hạn bồi thường.

13. Những hành vi nghiêm cấm:

a) Hành vi nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động và các thành viên trong hộ gia đình, như: ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động; phạt tiền, cắt lương người lao động; giao việc cho người lao động không theo hợp đồng lao động; giữ bản chính giấy tờ tùy thân của người lao động; tiết lộ thông tin cá nhân ảnh hưởng xấu đến người lao động; tự ý lục soát, sử dụng đồ dùng cá nhân của người lao động và các hành vi khác do hai bên thỏa thuận;

b) Hành vi nghiêm cấm đối với người lao động, như: trộm cắp; đánh bạc; cố ý gây thương tích cho thành viên trong hộ gia đình hoặc người lao động khác làm cùng; sử dụng các chất gây nghiện; mại dâm; ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục các thành viên trong hộ và người nhà các thành viên trong hộ; tự ý đưa khách, bạn bè, người nhà vào nhà hoặc nghỉ lại nhà của người sử dụng lao động; tự ý lục soát, sử dụng đồ dùng của các thành viên trong hộ; tiết lộ thông tin cá nhân các thành viên trong hộ hoặc của hộ gia đình và các hành vi khác do hai bên thỏa thuận.

Câu hỏi 99: Thử việc đối với lao động là người giúp việc gia đình được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 8 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, thử việc đối với lao động là người giúp việc gia đình được quy định như sau :

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ hai bên trong thời gian thử việc và kết thúc thời gian thử việc theo quy định tại Điều 26, Điều 28 và Điều 29 Bộ luật lao động năm 2012.

2. Thời gian thử việc không quá 06 ngày làm việc.

Điều 7 Thông tư số 19/2014/TT- BLĐTBXH đã hướng dẫn thực hiện, nội dung thử việc tại Điều 8 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định như sau:

1. Thời gian thử việc (nếu có) không quá 06 ngày làm việc.

2. Hai bên chỉ được thỏa thuận về việc làm thử đối với công việc thường xuyên phải làm khi ký hợp đồng lao động.

3. Ngay sau khi kết thúc thời gian thử việc, hai bên thỏa thuận nội dung ghi trong hợp đồng lao động và ký hợp đồng lao động.

4. Tiền lương trong thời gian thử việc quy định như sau:

a) Trường hợp hai bên đã thỏa thuận được mức tiền lương đối với công việc sẽ làm thì mức tiền lương trong thời gian thử việc ít nhất bằng 85% mức tiền lương đã thỏa thuận;

b) Trường hợp hai bên chưa thỏa thuận được mức tiền lương đối với công việc sẽ làm thì mức tiền lương trong thời gian thử việc ít nhất bằng 85% mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định áp dụng đối với địa bàn nơi người lao động làm việc;

c) Tiền lương theo ngày để tính trả cho người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận được xác định theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 13 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH.

5. Trường hợp hai bên thỏa thuận ký hợp đồng thử việc thì nội dung hợp đồng thử việc theo quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3, khoản 4, khoản 5, khoản 6,

khoản 7, khoản 8, khoản 10, khoản 11, khoản 13, khoản 16 và khoản 17 Điều 6 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH.

Câu hỏi 100: Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 9 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động được quy định như sau :

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 4 và khoản 5 Điều 32 Bộ luật lao động năm 2012.

2. Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác. Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

3. Sau thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động hoặc thời hạn mà hai bên đã thỏa thuận theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP, nếu người lao động không có mặt thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Câu hỏi 101: Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 10 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động bao gồm:

1. Hết hạn hợp đồng lao động.
2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
4. Người lao động chết.
5. Người sử dụng lao động là cá nhân chết.
6. Người sử dụng lao động hoặc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Câu hỏi 102: Thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 11 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động như sau :

1. Báo trước 15 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 11 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP.
2. Báo trước ít nhất 03 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây:
 - a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc theo hợp đồng lao động;

b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng kỳ hạn theo hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác;

c) Không được bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh theo hợp đồng lao động;

d) Bị ốm đau, tai nạn không thể tiếp tục làm việc.

3. Không phải báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:

a) Bị người sử dụng lao động hoặc thành viên trong hộ gia đình ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục, dùng vũ lực hoặc cưỡng bức lao động;

b) Khi phát hiện thấy điều kiện làm việc có khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe của bản thân, đã báo cho người sử dụng lao động biết mà chưa được khắc phục;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác mà người lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động.

Điều 8 Thông tư số 19/2014/TT- BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể trường hợp báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại khoản 1, 2 Điều 11 và khoản 1, 2 Điều 12 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP như sau:

1. Người lao động phải báo trước cho người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được tính theo ngày (đủ 24 tiếng) tính từ thời điểm báo trước.

3. Hình thức báo trước bằng lời nói, điện thoại hoặc bằng văn bản.

Câu hỏi 103: Thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 12 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động được quy định như sau :

1. Báo trước 15 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 12 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP.

2. Báo trước ít nhất 03 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây:

a) Người lao động vi phạm những hành vi bị nghiêm cấm trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại điểm a khoản 3 Điều 12 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 30 ngày liên tục.

3. Không phải báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây:

a) Người lao động có hành vi trộm cắp, đánh bạc, cố ý gây thương tích cho thành viên trong hộ gia đình hoặc người lao động khác làm cùng, sử dụng các chất gây nghiện, mại dâm;

b) Người lao động có hành vi ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục, cưỡng bức, dùng vũ lực đối với người sử dụng lao động hoặc thành viên trong hộ gia đình;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động.

Câu hỏi 104: Nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động được quy định như thế nào khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật?

Trả lời:

Theo Điều 9 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH thì, nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật được hướng dẫn cụ thể như sau:

1. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại Điều 11 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP:

a) Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động;

b) Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước;

c) Phải hoàn trả chi phí hỗ trợ học nghề, học văn hóa (nếu có) cho người sử dụng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

2. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại Điều 12 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP:

a) Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động;

b) Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại điểm a khoản 2 Điều 9 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc (nếu có) theo quy định tại khoản 2 Điều 10 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH;

c) Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động thì ngoài khoản bồi thường quy định tại điểm a khoản 2 Điều 9 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH và trợ cấp thôi việc (nếu có) theo quy định tại khoản 2 Điều 10 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động;

d) Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản

tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước;

đ) Trả tiền tàu xe đi đường khi người lao động về nơi cư trú.

3. Tiền lương tháng làm căn cứ tính bồi thường và tính trả cho những ngày người lao động không làm việc hoặc cho những ngày không báo trước quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 9 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH được xác định theo quy định tại khoản 1 Điều 13 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH.

4. Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo ngày để chi trả cho những ngày người lao động không được làm việc quy định tại điểm a khoản 2 Điều 9 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH được xác định trên cơ sở số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo tháng thuộc phần trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật do hai bên xác định và ghi trong hợp đồng lao động chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng mà hai bên xác định nhưng tối đa không quá 26 ngày trong tháng.

Câu hỏi 105: Trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 13 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, trách

nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động được quy định như sau :

1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại Điều 10 Nghị định này, người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên trong hợp đồng lao động. Trường hợp đặc biệt do hai bên thỏa thuận nhưng không quá 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3, khoản 4, khoản 5 Điều 10 và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 11, khoản 1, điểm b khoản 2, điểm c khoản 3 Điều 12 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012.

3. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo việc chấm dứt hợp đồng lao động với Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc.

Điều 10 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể về trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động thì:

1. Các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên

trong hợp đồng lao động tại khoản 1 Điều 13 Nghị định số 27/1014/NĐ-CP quy định như sau:

a) Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động tính đến thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động;

b) Tiền lương cho những ngày nghỉ hàng năm mà người lao động chưa nghỉ (nếu có);

c) Chi phí ăn, chỗ ở của người lao động (nếu có);

d) Tiền hỗ trợ học văn hóa, học nghề (nếu có);

đ) Tiền tàu xe đi đường khi người lao động về nơi cư trú, trừ trường hợp người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

e) Các khoản đã thỏa thuận khác trong hợp đồng lao động (nếu có).

2. Trợ cấp thôi việc cho người lao động tại khoản 2 Điều 13 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định như sau:

a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp 1/2 tháng tiền lương;

b) Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động, bao gồm: thời gian thử việc, thời gian làm việc tại hộ gia đình; thời gian được người sử dụng

lao động bố trí cho người lao động học văn hóa, học nghề; thời gian nghỉ việc do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động; thời gian nghỉ hàng tuần, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo Điều 111, Điều 112, Điều 115 và khoản 1 Điều 116 Bộ luật lao động năm 2012; thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động; thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc, bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội; thời gian nghỉ việc không hưởng lương nếu được người sử dụng lao động đồng ý;

c) Trường hợp người lao động đã làm việc liên tục cho người sử dụng lao động theo nhiều hợp đồng lao động trước đó mà chưa được người sử dụng lao động tính trả trợ cấp thôi việc thì thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động là tổng thời gian (cộng dồn) mà người lao động đã làm việc cho người sử dụng lao động theo các hợp đồng lao động;

d) Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc được tính theo năm, trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm, từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc;

đ) Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là mức tiền lương bình quân ghi trong hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động.

e) Người lao động có thời gian làm việc trước ngày

01 tháng 5 năm 2013 thì thời gian từ khi bắt đầu làm việc đến trước ngày 01 tháng 5 năm 2013 được tính trả trợ cấp thôi việc theo thỏa thuận ghi trong hợp đồng lao động đã ký trước đó (nếu có).

Câu hỏi 106: Học văn hóa, học nghề của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 14 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, học văn hóa, học nghề của người lao động được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động bố trí thời gian để người lao động học văn hóa, học nghề khi người lao động yêu cầu.

2. Thời gian cụ thể để người lao động tham gia học văn hóa, học nghề do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

III. QUY ĐỊNH VỀ TIỀN LƯƠNG

Câu hỏi 107: Tiền lương của người lao động do ai chi trả?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 thì, tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận

Câu hỏi 108: Tiền lương bao gồm những khoản gì?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 thì, tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Câu hỏi 109: Mức lương của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 thì, mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định.

Câu hỏi 110: Mức tiền lương đối với lao động giúp việc gia đình được quy định như thế nào?

Trả lời:

Khoản 1 Điều 15 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định mức tiền lương do hai bên thỏa thuận và ghi trong hợp đồng lao động. Mức tiền lương (bao gồm cả chi phí ăn, ở của người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động nếu có) không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Khoản 3 Điều 2 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể là: mức lương (bao gồm cả chi phí ăn, ở của người lao động sống cùng gia đình người sử dụng lao động nếu có) không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định áp dụng đối với địa bàn nơi người lao động làm việc.

Câu hỏi 111: Mức chi phí ăn, ở hằng tháng của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Khoản 1 Điều 15 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định: người sử dụng lao động và người lao động thỏa

thuận mức chi phí ăn, ở hằng tháng của người lao động (nếu có), nhưng không vượt quá 50% mức tiền lương trong hợp đồng lao động.

Câu hỏi 112: Lao động nam và lao động nữ khi làm công việc có giá trị như nhau thì lương được trả có giống nhau không?

Trả lời:

Khoản 3 Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

Câu hỏi 113: Mức lương tối thiểu được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 91 Bộ luật lao động quy định về mức lương tối thiểu như sau:

1. Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành.

2. Căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao

động và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động, Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

3. Mức lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành, được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố.

Câu hỏi 114: Hình thức trả lương được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 94 Bộ luật lao động năm 2012 thì, hình thức trả lương được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Hình thức trả lương đã chọn phải được duy trì trong một thời gian nhất định; trường hợp thay đổi hình thức trả lương, thì người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày.

2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Trường hợp trả qua tài khoản ngân hàng, thì người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động về các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản.

Câu hỏi 115: Kỳ hạn trả lương được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 95 Bộ luật lao động năm 2012 quy định về kỳ hạn trả lương như sau:

1. Người lao động hưởng lương giờ, ngày, tuần thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thoả thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả gộp một lần.

2. Người lao động hưởng lương tháng được trả lương tháng một lần hoặc nửa tháng một lần.

3. Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thoả thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

Câu hỏi 116: Hình thức trả lương, thời hạn trả lương đối với lao động giúp việc gia đình được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 15 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, hình thức trả lương, thời hạn trả

lương do hai bên thỏa thuận. Trường hợp trả lương qua tài khoản ngân hàng thì người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện để người lao động mở tài khoản ngân hàng. Các loại phí liên quan đến mở, duy trì tài khoản do hai bên thỏa thuận. Người sử dụng lao động không được thu phí chuyển khoản tiền lương vào tài khoản của người lao động.

Điều 13 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể về hình thức trả lương và thời hạn trả lương quy định tại khoản 2 Điều 15 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP như sau:

1. Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động theo thời gian (theo tháng, tuần, ngày, giờ) do hai bên thỏa thuận, gồm:

a) Trả lương theo tháng là tiền lương được trả cho một tháng làm việc xác định trên cơ sở hợp đồng lao động;

b) Trả lương theo tuần là tiền lương được trả cho một tuần làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần;

c) Trả lương theo ngày là tiền lương được trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của pháp luật mà hai bên xác định nhưng tối đa không quá 26 ngày;

d) Trả lương theo giờ là tiền lương được trả cho một giờ làm việc xác định trên cơ sở tiền lương ngày chia cho

số giờ làm việc bình thường trong ngày mà hai bên xác định và ghi trong hợp đồng lao động.

2. Thời hạn trả lương:

Người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận thời hạn, thời điểm trả lương cố định trong ngày, trong tuần hoặc trong tháng và ghi trong hợp đồng lao động. Người lao động hưởng lương theo giờ, ngày, tuần, tháng thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần, tháng làm việc hoặc trả gộp do hai bên thỏa thuận.

Câu hỏi 117: Trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu người lao động giúp việc gia đình làm việc ngoài thời gian ghi trong hợp đồng lao động thì việc trả lương được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 15 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc ngoài thời gian ghi trong hợp đồng lao động, làm việc vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương thì người sử dụng lao động phải trả tiền lương làm thêm giờ theo quy định tại Điều 97 Bộ luật lao động năm 2012.

Điều 14 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể về trả tiền lương làm thêm giờ quy định tại khoản 3 Điều 15 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP như sau:

1. Người lao động làm việc ngoài thời gian ghi trong hợp đồng lao động vào ngày thường được trả lương ít nhất bằng 150% tiền lương tính theo giờ làm việc.

2. Người lao động làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần được trả lương ít nhất bằng 200% tiền lương tính theo ngày làm việc.

3. Người lao động làm việc vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương được trả lương ít nhất bằng 300% tiền lương tính theo ngày làm việc, chưa kể tiền lương của ngày lễ, tết có hưởng lương theo quy định của Bộ luật lao động đối với người lao động hưởng lương theo giờ, theo ngày, theo tuần.

4. Người lao động làm việc ngoài thời gian ghi trong hợp đồng lao động vào ban đêm thì ngoài tiền lương được trả theo quy định tại khoản 1, khoản 2 và khoản 3 Điều 14 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo giờ của ngày làm việc bình thường hoặc tiền lương của ngày nghỉ hàng tuần hoặc của ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương.

Tiền lương tính theo giờ, theo ngày làm việc được xác định theo điểm c và điểm d khoản 1 Điều 13 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH.

Câu hỏi 118: Trong trường hợp người lao động giúp việc gia đình phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động thì việc trả tiền lương được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 16 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, người sử dụng lao động có trách nhiệm trả đủ tiền lương cho người lao động trong trường hợp người lao động phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Câu hỏi 119: Người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động giúp việc gia đình trong trường hợp nào?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 16 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động trong trường hợp người lao động phải ngừng việc mà không do lỗi của người sử dụng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Câu hỏi 120: Nguyên tắc trả lương được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 96 Bộ luật lao động năm 2012 thì, nguyên tắc trả lương được quy định như sau:

Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn. Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và

người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.

Câu hỏi 121: Người lao động làm việc vào ban đêm thì tiền lương được trả như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 97 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động làm việc vào ban đêm được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường.

Câu hỏi 122: Tạm ứng tiền lương được quy định như thế nào?

Trả lời: Theo Điều 100 Bộ luật lao động năm 2012 thì, tạm ứng tiền lương được quy định như sau:

1. Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thoả thuận.

2. Người sử dụng lao động phải tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng lương và phải hoàn lại số tiền đã tạm ứng trừ trường hợp thực hiện nghĩa vụ quân sự.

Câu hỏi 123: Khấu trừ tiền lương được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 101 Bộ luật lao động năm 2012 thì, khấu trừ tiền lương được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 130 Bộ luật lao động năm 2012.

2. Người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình.

3. Mức khấu trừ tiền lương hàng tháng không được quá 30% tiền lương hàng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập.

Câu hỏi 124: Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động giúp việc gia đình trong trường hợp nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 17 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc làm mất tài sản của người sử dụng lao động theo nội dung của hợp đồng lao động.

Câu hỏi 125: Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng của người lao động giúp việc gia đình được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 17 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, mức khấu trừ tiền lương hằng tháng do hai bên thỏa thuận nhưng không quá 30% mức tiền lương hằng tháng đối với người lao động không sống tại gia đình người sử dụng lao động; không quá 60% mức tiền lương còn lại sau khi trừ chi phí tiền ăn, ở hằng tháng của người lao động (nếu có) đối với người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động.

Điều 15 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể như sau: mức tiền lương hằng tháng được dùng làm căn cứ khấu trừ tiền lương của người lao động quy định tại Điều 17 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP là mức tiền lương (bao gồm mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác) tính theo tháng ghi trong hợp đồng lao động.

Câu hỏi 126: Trường hợp tiền lương ghi trong hợp đồng lao động tính theo tuần, theo ngày hoặc theo giờ thì lấy căn cứ nào để khấu trừ tiền lương của người lao động giúp việc gia đình?

Trả lời:

Theo Điều 15 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH thì

trường hợp tiền lương ghi trong hợp đồng lao động tính theo tuần, theo ngày hoặc theo giờ thì người sử dụng lao động và người lao động thống nhất quy đổi mức tiền lương theo tháng làm căn cứ thỏa thuận mức khấu trừ tiền lương của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 13 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH.

Câu hỏi 127: Khi khấu trừ tiền lương, người sử dụng lao động có phải thông báo cho người lao động giúp việc gia đình biết không?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 17 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì khi khấu trừ tiền lương, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết.

Câu hỏi 128: Thưởng hằng năm cho người lao động giúp việc gia đình được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 18 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì hằng năm, căn cứ vào mức độ hoàn thành công việc của người lao động và khả năng kinh tế của hộ gia đình, người sử dụng lao động thưởng cho người lao động.

IV. QUY ĐỊNH VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ

Câu hỏi 129: Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với việc chi trả thêm tiền cho người lao động giúp việc gia đình để đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 19 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế để người lao động tự lo bảo hiểm.

Câu hỏi 130: Trường hợp người lao động giúp việc gia đình sống cùng gia đình người sử dụng lao động bị ốm, bị bệnh thì người sử dụng lao động có trách nhiệm như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 20 Nghị định số 27/2014/NĐ- CP thì trường hợp người lao động sống cùng gia đình người sử dụng lao động bị ốm, bị bệnh, người sử dụng lao động tạo điều kiện để người lao động nghỉ ngơi, khám, chữa bệnh. Chi phí khám, chữa bệnh do người lao động chi trả, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Câu hỏi 131: Người sử dụng lao động có phải trả lương cho những ngày người lao động phải nghỉ việc do bị ốm, bị bệnh hay không?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 20 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, người sử dụng lao động không phải trả lương cho những ngày người lao động phải nghỉ việc do bị ốm, bị bệnh.

V. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Câu hỏi 132: Thời giờ làm việc bình thường được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 104 Bộ luật lao động năm 2012 thì, thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần.

Câu hỏi 133: Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần hay không?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 104 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ.

Câu hỏi 134: Thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc gì?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 104 Bộ luật lao động năm 2012 thì, thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

Câu hỏi 135: Giờ làm việc ban đêm được tính thời điểm như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 105 Bộ luật lao động năm 2012 thì, giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng ngày hôm sau.

Câu hỏi 136: Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 106 Bộ luật lao động năm 2012 thì, làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động.

Câu hỏi 137: Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng các điều kiện gì?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 106 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:

1. Được sự đồng ý của người lao động;
2. Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm;
3. Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ.

Câu hỏi 138: Người lao động làm việc bình thường liên tục 08 giờ hoặc làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại nguy hiểm liên tục 06 giờ có được nghỉ giữa giờ hay không?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 108 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 giờ theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật lao động năm 2012 được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc.

Câu hỏi 139: Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 111 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

- 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

- 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật;

- 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt

theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành. .

Câu hỏi 140: Người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hằng năm hay không?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 111 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động.

Câu hỏi 141: Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hay không?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 111 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

Câu hỏi 142: Người lao động khi nghỉ hằng năm nếu đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì được tính thêm thời gian đi đường như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 4 Điều 111 Bộ luật lao động năm 2012 thì, khi nghỉ hằng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.

Câu hỏi 143: Khi nghỉ hằng năm, tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường của người lao động giải quyết như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 113 Bộ luật lao động năm 2012 thì, tiền tàu xe và tiền lương những ngày người lao động đi đường do hai bên thoả thuận. Đối với người lao động miền xuôi làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo và người lao động ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo làm việc ở miền xuôi thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường.

Câu hỏi 144: Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ được giải quyết như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 114 Bộ luật lao động năm 2012 thì, thanh

toán tiền lương những ngày chưa nghỉ được giải quyết như sau:

1. Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ.

2. Người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hằng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc. Trường hợp không nghỉ thì được thanh toán bằng tiền.

Câu hỏi 145: Nghỉ lễ, tết được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 115 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:

1. Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);
2. Tết Âm lịch 05 ngày;
3. Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
4. Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
5. Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);
6. Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

Câu hỏi 146: Người lao động giúp việc gia đình có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 23 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm là 12 ngày làm việc và được hưởng nguyên lương. Thời điểm nghỉ do hai bên thỏa thuận. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

Câu hỏi 147: Người lao động giúp việc gia đình được nghỉ làm việc có được hưởng nguyên lương trong những ngày nghỉ lễ, tết hay không?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 23 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày nghỉ lễ, tết theo quy định tại Điều 115 Bộ luật lao động năm 2012.

Khoản 1 Điều 18 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể như sau: tiền lương làm căn cứ tính trả cho ngày nghỉ hằng năm quy định tại khoản 1 và cho những ngày nghỉ lễ, tết quy định tại khoản 2 Điều 23 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP là tiền lương ghi trong hợp

đồng lao động của tháng trước liền kề trước khi người lao động nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, nghỉ tết chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng do hai bên thỏa thuận ghi trong hợp đồng lao động, nhân với số ngày nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, nghỉ tết của người lao động.

Câu hỏi 148: Người lao động giúp việc gia đình khi nghỉ hằng năm có được ứng trước tiền hay không?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 23 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, khi nghỉ hằng năm, người lao động được ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương cho những ngày nghỉ.

Khoản 2 Điều 18 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể như sau: khi nghỉ hằng năm, người lao động được ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương cho những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều 18 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH.

Câu hỏi 149: Người lao động giúp việc gia đình do chấm dứt hợp đồng lao động hoặc vì lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm theo quy định thì tiền lương được thanh toán như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 18 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH thì, người lao động do chấm dứt hợp đồng lao động hoặc vì lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm theo quy định thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương những ngày người lao động chưa nghỉ. Tiền lương làm căn cứ tính trả cho những ngày người lao động chưa nghỉ là tiền lương tháng ghi trên hợp đồng lao động bình quân 6 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc trước khi tính trả cho người lao động, chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của pháp luật mà hai bên xác định nhưng tối đa không quá 26 ngày, nhân với số ngày người lao động chưa nghỉ hoặc chưa nghỉ hết. Trường hợp người lao động có thời gian làm việc dưới 06 tháng tiền lương làm căn cứ tính trả cho những ngày người lao động chưa nghỉ là tiền lương bình quân ghi trong hợp đồng lao động của toàn bộ thời gian làm việc.

Câu hỏi 150: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động giúp việc gia đình sống cùng gia đình người sử dụng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 21 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP

thì, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động sống cùng gia đình người sử dụng lao động do hai bên thỏa thuận nhưng người lao động phải được nghỉ ít nhất 8 giờ, trong đó có 6 giờ nghỉ liên tục trong 24 giờ liên tục.

Câu hỏi 151: Thời giờ làm việc đối với lao động chưa thành niên giúp việc gia đình từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 21 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, thời giờ làm việc đối với lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 163 Bộ luật lao động năm 2012.

Câu hỏi 152: Mỗi tuần, người lao động giúp việc gia đình được nghỉ bao nhiêu giờ?

Trả lời:

Theo Điều 22 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp không thể bố trí được thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày. Thời điểm nghỉ do hai bên thỏa thuận.

VI. QUY ĐỊNH VỀ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Câu hỏi 153: Kỷ luật lao động là gì?

Trả lời:

Theo Điều 118 Bộ luật lao động năm 2012 thì, kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động.

Câu hỏi 154: Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012 quy định việc xử lý kỷ luật lao động như sau:

1. Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;
2. Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;
3. Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp

là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật;

4. Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản.

Câu hỏi 155: Có được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động hay không?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012 thì, không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

Câu hỏi 156: Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì xử lý như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012 thì, khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.

Câu hỏi 157: Những trường hợp nào thì không được xử lý kỷ luật?

Trả lời:

Khoản 4 Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012 quy định không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:

1. Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;
2. Đang bị tạm giữ, tạm giam;
3. Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 Điều 126 Bộ luật lao động năm 2012;
4. Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

Câu hỏi 158: Những người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình có bị xử lý kỷ luật không?

Trả lời:

Khoản 5 Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012 quy định không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

Câu hỏi 159: Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Khoản 1 Điều 124 Bộ luật lao động năm 2012 quy định thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng.

Câu hỏi 160: Khi hết thời gian quy định tại các điểm a, b và c khoản 4 Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì xử lý như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 124 Bộ luật lao động năm 2012 thì, khi hết thời gian quy định tại các điểm a, b và c khoản 4 Điều 123, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động năm 2012 thì, người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

Khi hết thời gian quy định tại điểm d khoản 4 Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012, mà thời hiệu xử lý kỷ

luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

Câu hỏi 161: Có những hình thức xử lý kỷ luật lao động nào?

Trả lời:

Theo Điều 125 Bộ luật lao động năm 2012 thì, hình thức xử lý kỷ luật lao động gồm:

1. Khiển trách.
2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức.
3. Sa thải.

Câu hỏi 162: Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được áp dụng trong những trường hợp nào?

Trả lời:

Theo Điều 126 Bộ luật lao động năm 2012 thì, áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong những trường hợp sau đây:

1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa

gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;

2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm

trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.

Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xoá kỷ luật theo quy định tại Điều 127 Bộ luật lao động năm 2012;

3. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng.

Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hoả hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

Câu hỏi 163: Xoá kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 127 Bộ luật lao động năm 2012 thì xoá kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động được quy định như sau:

1. Người lao động bị khiển trách sau 03 tháng,

hoặc bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau 06 tháng, kể từ ngày bị xử lý, nếu không tái phạm thì đương nhiên được xoá kỷ luật. Trường hợp bị xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức cách chức thì sau thời hạn 03 năm, nếu tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì không bị coi là tái phạm.

2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau khi chấp hành được một nửa thời hạn nếu sửa chữa tiến bộ, có thể được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.

Câu hỏi 164: Những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 128 Bộ luật lao động năm 2012 thì, những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động bao gồm:

1. Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động.
2. Dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.
3. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động.

Câu hỏi 165: Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 129 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy dễ người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

Câu hỏi 166: Thời hạn tạm đình chỉ công việc là bao lâu?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 129 Bộ luật lao động năm 2012 thì, thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.

Câu hỏi 167: Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động có phải nhận người lao động trở lại làm việc hay không?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 129 Bộ luật lao động năm 2012

thì, hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

Câu hỏi 168: Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động có phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng hay không?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 129 Bộ luật lao động năm 2012 thì, trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng.

Câu hỏi 169: Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì có được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc hay không?

Trả lời:

Theo khoản 4 Điều 129 Bộ luật lao động năm 2012 quy định trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc.

Câu hỏi 170: Khi người lao động giúp việc gia đình có hành vi vi phạm các nội dung trong hợp đồng lao động nhưng không thuộc trường hợp quy

định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 12 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì người sử dụng lao động xử lý kỷ luật lao động như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 26 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, khi người lao động có hành vi vi phạm các nội dung trong hợp đồng lao động nhưng không thuộc trường hợp quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 12 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP¹ thì người sử dụng lao động xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách; trường hợp người lao động tái phạm, tùy theo mức độ vi phạm mà người sử dụng lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 12 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP.

Câu hỏi 171: Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động có phải bồi thường hay không?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 26 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP

1. Khoản 2 Điều 12 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định các trường hợp phải bắt buộc báo trước ít nhất 03 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; khoản 3 Điều này quy định các trường hợp không phải báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (BT).

thì, người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động phải bồi thường theo quy định tại Điều 130 Bộ luật lao động năm 2012, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Điều 21 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể về trách nhiệm bồi thường của người lao động quy định tại khoản 2 Điều 26 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thực hiện như sau:

1. Trường hợp người lao động do sơ suất gây thiệt hại cho người sử dụng lao động với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định áp dụng đối với địa bàn nơi người lao động làm việc thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động bằng hình thức khấu trừ tiền lương hằng tháng.

Mức khấu trừ do hai bên thỏa thuận nhưng không quá 30% mức tiền lương hằng tháng đối với người lao động không sống tại gia đình người sử dụng lao động; không quá 60% mức tiền lương còn lại sau khi trừ chi phí ăn, ở hằng tháng của người lao động (nếu có) đối với người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động.

2. Trường hợp, người lao động không phải do sơ suất hoặc gây thiệt hại với giá trị trên 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định áp dụng đối với địa bàn nơi người lao động làm việc thì người sử dụng lao động căn

cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế, hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động để xem xét, quyết định mức bồi thường, thời hạn bồi thường và phương thức bồi thường thiệt hại. Trường hợp người lao động không đồng ý với quyết định của người sử dụng lao động năm 2012 thì, có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

3. Việc bồi thường thiệt hại của người lao động quy định tại khoản 2 Điều 21 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH phải làm thành văn bản cam kết bồi thường, trường hợp người lao động không biết chữ thì việc lập văn bản cam kết bồi thường được thực hiện như việc ký hợp đồng lao động với người không biết chữ theo quy định tại Điều 4 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH. Văn bản cam kết bồi thường được lập thành 02 bản, mỗi bên giữ một bản. Văn bản cam kết bồi thường theo Phụ lục V ban hành kèm theo Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH.

4. Trường hợp thiệt hại do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh hoặc nguyên nhân khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được dù người lao động đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường,

VII. QUY ĐỊNH VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Câu hỏi 172: Việc tuân thủ an toàn lao động, vệ sinh lao động được pháp luật quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 133 Bộ luật lao động năm 2012 thì, mọi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Câu hỏi 173: Chính sách của Nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 134 Bộ luật lao động năm 2012 thì, chính sách của Nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động được quy định như sau:

1. Nhà nước đầu tư nghiên cứu khoa học, hỗ trợ phát

triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân.

2. Khuyến khích phát triển các dịch vụ về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Câu hỏi 174: Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 137 Bộ luật lao động năm 2012 thì, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc được quy định như sau:

1. Khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất,

sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động thì chủ đầu tư, người sử dụng lao động phải lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường.

2. Khi sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hoá chất, thuốc bảo vệ thực vật, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được thực hiện theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã công bố, áp dụng.

Câu hỏi 175: Người lao động có nghĩa vụ như thế nào đối với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 138 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động có nghĩa vụ sau đây:

1. Chấp hành các quy định, quy trình, nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao;

2. Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp; các thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động nơi làm việc;

3. Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động.

Câu hỏi 176: Người sử dụng lao động có nghĩa vụ như thế nào đối với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động?

Trả lời:

Khoản 1 Điều 138 Bộ luật lao động năm 2012 quy định người sử dụng lao động có nghĩa vụ sau đây về công tác an toàn, vệ sinh lao động:

1. Bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố có hại khác được quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan và các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra, đo lường;

2. Bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nhà xưởng đạt các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc đạt các tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã được công bố, áp dụng;

3. Kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc của cơ sở để đề ra các biện pháp loại trừ, giảm thiểu các môi nguy hiểm, có hại, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động;

4. Định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng;

5. Phải có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nơi làm việc và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy tại nơi làm việc;

6. Lấy ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng kế hoạch và thực hiện các hoạt động bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Câu hỏi 177: Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hay không?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 140 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc mà vẫn được trả đủ tiền lương và không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục.

Câu hỏi 178: Vấn đề tai nạn lao động được pháp luật quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 142 Bộ luật lao động năm 2012 thì, tai nạn lao động được quy định như sau:

1. Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động. Quy định này được áp dụng đối với cả người học nghề, tập nghề và thử việc.

2. Người bị tai nạn lao động phải được cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo.

3. Tất cả các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các sự cố nghiêm trọng tại nơi làm việc đều phải được khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của Chính phủ.

Câu hỏi 179: Bệnh nghề nghiệp được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo Điều 143 Bộ luật lao động năm 2012 thì, bệnh nghề nghiệp được quy định như sau:

1. Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với người lao động.

Danh mục các loại bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế chủ trì phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

2. Người bị bệnh nghề nghiệp phải được điều trị chu đáo, khám sức khỏe định kỳ, có hồ sơ sức khỏe riêng biệt.

Câu hỏi 180: Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 144 Bộ luật lao động năm 2012 quy định trách

nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp như sau:

1. Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế.

2. Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị.

3. Bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Điều 145 Bộ luật lao động năm 2012.

Câu hỏi 181: Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được bồi thường như thế nào?

Trả lời:

Điều 145 Bộ luật lao động năm 2012 quy định quyền của người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp như sau:

1. Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

2. Người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà người sử dụng lao động chưa đóng

bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội, thì được người sử dụng lao động trả khoản tiền tương ứng với chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội. Việc chi trả có thể thực hiện một lần hoặc hằng tháng theo thỏa thuận của các bên.

3. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được người sử dụng lao động bồi thường với mức như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động.

4. Trường hợp do lỗi của người lao động thì người lao động cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 3 Điều 145 Bộ luật lao động năm 2012.

Câu hỏi 182: Các hành vi nào bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động?

Trả lời:

Điều 146 Bộ luật lao động năm 2012 quy định các hành vi bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động gồm:

1. Trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật.
2. Che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Câu hỏi 183: Chăm sóc sức khỏe cho người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 152 Bộ luật lao động năm 2012 quy định việc chăm sóc sức khỏe cho người lao động như sau:

1. Người sử dụng lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc để tuyển dụng và sắp xếp lao động.

2. Hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề; lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm công việc nặng nhọc, độc hại, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.

3. Người lao động làm việc trong điều kiện có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp phải được khám bệnh nghề nghiệp theo quy định của Bộ Y tế.

4. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải được giám định y khoa để xếp hạng thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng lao động đúng theo quy định của pháp luật.

5. Người lao động sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khoẻ theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động.

6. Người sử dụng lao động phải quản lý hồ sơ sức khoẻ của người lao động và hồ sơ theo dõi tổng hợp theo quy định của Bộ Y tế.

7. Người lao động làm việc ở nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng, khi hết giờ làm việc phải được người sử dụng lao động bảo đảm các biện pháp khử độc, khử trùng.

Câu hỏi 184: Người sử dụng lao động có trách nhiệm hướng dẫn người lao động giúp việc gia đình cách sử dụng trang thiết bị, máy móc, đồ dùng có liên quan đến công việc như thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 24 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, người sử dụng lao động có trách nhiệm hướng dẫn cách sử dụng trang thiết bị, máy móc, đồ dùng có liên quan đến công việc của người lao động, các biện pháp phòng chống cháy nổ cho người lao động; trang bị phương

tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động trong quá trình làm việc.

Câu hỏi 185: Người lao động giúp việc gia đình có trách nhiệm gì trong việc sử dụng trang thiết bị, máy móc, đồ dùng và phòng chống cháy nổ?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 24 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, người lao động có trách nhiệm chấp hành đúng hướng dẫn sử dụng trang thiết bị, máy móc, đồ dùng và phòng chống cháy nổ; bảo đảm các yêu cầu vệ sinh môi trường của hộ gia đình, dân cư nơi cư trú.

Câu hỏi 186: Người sử dụng lao động phải có trách nhiệm gì trong việc khám sức khỏe định kỳ cho người lao động giúp việc gia đình?

Trả lời:

Khoản 3 Điều 24 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định hằng năm, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động khám sức khỏe định kỳ. Trường hợp cần thiết, người sử dụng lao động yêu cầu người lao động phải khám sức khỏe.

Điều 19 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể việc khám sức khỏe của người lao động quy định tại khoản 3 Điều 24 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP như sau:

1. Người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động khám sức khỏe định kỳ ít nhất một năm một lần.

2. Trường hợp cần thiết người sử dụng lao động yêu cầu người lao động thực hiện khám sức khỏe tại cơ sở y tế do người sử dụng lao động chỉ định.

3. Chi phí khám sức khỏe định kỳ và khám sức khỏe theo yêu cầu của người sử dụng lao động quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 19 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH do người sử dụng lao động chi trả, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Câu hỏi 187: Chi phí khám sức khỏe cho người lao động giúp việc gia đình được quy định như thế nào?

Trả lời:

Khoản 3 Điều 24 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định: chi phí khám sức khỏe do người sử dụng lao động chi trả, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Câu hỏi 188: Người sử dụng lao động có trách nhiệm như thế nào khi người lao động giúp việc gia đình bị tai nạn lao động?

Trả lời:

Theo khoản 1 Điều 25 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, khi người lao động bị tai nạn lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:

1. Cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo;
2. Thông báo cho người thân của người lao động biết;
3. Thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 144 Bộ luật lao động năm 2012;
4. Khai báo và phối hợp với cơ quan chức năng có thẩm quyền để điều tra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật.

Điều 20 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động khi người lao động bị tai nạn lao động quy định tại khoản 1 Điều 25 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thực hiện như sau:

1. Sơ cứu và tìm mọi biện pháp đưa người lao động đến cơ sở y tế gần nhất để được cấp cứu kịp thời.
2. Chăm sóc chu đáo và tạo mọi điều kiện cần thiết để người lao động được điều trị ổn định thương tật.
3. Thông báo ngay và thường xuyên cho người thân của người lao động biết về tình trạng sức khỏe của người lao động bị tai nạn lao động.
4. Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế hoặc một phần chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định thương tật theo thỏa thuận với người lao động chưa tham gia bảo hiểm y tế.
5. Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động trong thời gian điều trị.

6. Bồi thường cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên khi tai nạn lao động không do lỗi của người lao động với mức bồi thường như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động.

7. Trợ cấp cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 6 Điều 20 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH khi tai nạn lao động do lỗi của người lao động.

8. Khai báo và phối hợp với cơ quan chức năng có thẩm quyền để điều tra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật.

Câu hỏi 189: Người sử dụng lao động có được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động giúp việc gia đình khi người lao động giúp việc gia đình bị tai nạn lao động đang trong thời gian điều trị hay không?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 25 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động bị tai nạn lao động trong thời gian điều trị, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 2 Điều 12 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP.

VIII. QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA CÁC BÊN CÓ LIÊN QUAN VÀ CÁC CƠ QUAN, TỔ CHỨC

Câu hỏi 190: Những hành vi nào bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động?

Trả lời:

Theo Điều 183 Bộ luật lao động năm 2012 thì, những hành vi sau đây bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động:

1. Ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình.
2. Giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao động.
3. Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.

Câu hỏi 191: Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sử dụng người lao động giúp việc gia đình?

Trả lời:

Theo Điều 181 Bộ luật lao động năm 2012 thì, người sử dụng lao động có nghĩa vụ:

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.

2. 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 tự lo bảo hiểm.

3. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình.

4. Bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình, nếu có thỏa thuận.

5. Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, học nghề.

6. Trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

Câu hỏi 192: Nghĩa vụ của người lao động giúp việc gia đình được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 182 Bộ luật lao động năm 2012 quy định người lao động giúp việc gia đình có nghĩa vụ như sau:

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận mà hai bên đã ký kết trong hợp đồng lao động.

2. Phải bồi thường theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng, mất tài sản của người sử dụng lao động.

3. Thông báo kịp thời với người sử dụng lao động về những khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng, tài sản của gia đình người sử dụng lao động và bản thân.

4. Tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có những hành vi khác vi phạm pháp luật.

Câu hỏi 193: Người sử dụng lao động hiện đang thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình trước ngày Nghị định số 27/2014/NĐ-CP có hiệu lực thì thực hiện thế nào?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 28 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, người sử dụng lao động hiện đang thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình trước ngày Nghị định số 27/2014/NĐ-CP có hiệu lực thì căn cứ Nghị định số 27/2014/NĐ-CP, người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động hoặc ký kết hợp đồng lao động mới và thông báo với Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc theo Nghị định số 27/2014/NĐ-CP.

Câu hỏi 194: Những nội dung không quy định tại Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì được thực hiện theo những quy định nào khác?

Trả lời:

Theo khoản 2 Điều 28 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì, những nội dung không quy định tại Nghị định số 27/2014/NĐ-CP được thực hiện theo quy định của Bộ luật lao động hiện hành và các văn bản hướng dẫn khác.

Câu hỏi 195: Ủy ban nhân dân cấp xã, phường, thị trấn có trách nhiệm như thế nào đối với vấn đề lao động giúp việc gia đình?

Trả lời:

Khoản 1 Điều 23 Thông tư số 19/2014/TT- BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể về trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp xã, phường, thị trấn như sau:

1. Tuyên truyền, phổ biến việc thực hiện các quy định về lao động giúp việc gia đình đến người lao động và các hộ gia đình có thuê mượn sử dụng lao động giúp việc gia đình;

2. Phân công cán bộ theo dõi, quản lý việc sử dụng lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quyền quản lý;

3. Lập Sổ quản lý lao động giúp việc gia đình với các nội dung chủ yếu quy định tại Phụ lục VI ban hành kèm theo Thông tư số 19/2014/TT- BLĐTBXH; tiếp nhận, quản lý thông báo sử dụng lao động giúp việc gia đình, thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với lao động giúp

việc gia đình của người sử dụng lao động trên địa bàn thuộc quyền quản lý;

4. Kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật về lao động của người lao động giúp việc gia đình và hộ gia đình có sử dụng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quyền quản lý;

5. Định kỳ 06 tháng một lần, tổng hợp, báo cáo tình hình sử dụng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quyền quản lý với Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh theo Phụ lục VII ban hành kèm theo Thông tư số 19/2014/TT- BLĐTBXH.

Câu hỏi 196: Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh có trách nhiệm như thế nào đối với vấn đề lao động giúp việc gia đình?

Trả lời:

Khoản 2 Điều 23 Thông tư số 19/2014/TT- BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể như sau Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh chỉ đạo Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện theo dõi, quản lý lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quyền quản lý đồng thời báo cáo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo Phụ lục VII ban hành kèm theo Thông tư số 19/2014/TT- BLĐTBXH.

Câu hỏi 197: Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm như thế nào đối với vấn đề lao động giúp việc gia đình?

Trả lời:

Khoản 3 Điều 23 Thông tư số 19/2014/TT- BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể như sau: Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện:

a) Tổ chức hướng dẫn thực hiện quản lý lao động giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quyền quản lý;

b) Tuyên truyền, phổ biến các quy định về lao động giúp việc gia đình đến người lao động và người sử dụng lao động trên địa bàn thuộc quyền quản lý;

c) Định kỳ 06 tháng một lần, tổng hợp, báo cáo tình hình sử dụng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quyền quản lý với Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp theo Phụ lục VII ban hành kèm theo Thông tư số 19/2014/TT- BLĐTBXH.

MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
LỜI NHÀ XUẤT BẢN	5
I. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG	9
<i>Câu hỏi 1:</i> Thế nào là lao động là người giúp việc gia đình?	9
<i>Câu hỏi 2:</i> Các công việc trong gia đình bao gồm những công việc gì?	9
<i>Câu hỏi 3:</i> Lao động là người giúp việc gia đình bao gồm những đối tượng nào?	10
<i>Câu hỏi 4:</i> Các công việc khác trong gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại bao gồm những công việc gì?	10
<i>Câu hỏi 5:</i> Thế nào là làm thường xuyên các công việc gia đình?	11
<i>Câu hỏi 6:</i> Theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động bao gồm những đối tượng nào?	12
<i>Câu hỏi 7:</i> Người làm các công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc có thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật lao động năm 2012 hay không?	12
<i>Câu hỏi 8:</i> Đối tượng áp dụng của Bộ luật lao động năm 2012 bao gồm những cơ quan, tổ chức và cá nhân nào?	12
<i>Câu hỏi 9:</i> Từ ngữ “người lao động” được hiểu như thế nào?	13
<i>Câu hỏi 10:</i> Từ ngữ “người sử dụng lao động” được hiểu như thế nào ?	13

<i>Câu hỏi 11:</i> Từ ngữ “quan hệ lao động” được hiểu như thế nào?	14
<i>Câu hỏi 12:</i> Từ ngữ “tranh chấp lao động” được hiểu như thế nào?	14
<i>Câu hỏi 13:</i> Tranh chấp lao động bao gồm những tranh chấp nào?	14
<i>Câu hỏi 14:</i> Từ ngữ “Cưỡng bức lao động” được hiểu như thế nào?	15
<i>Câu hỏi 15:</i> Chính sách của Nhà nước về lao động được quy định như thế nào?	15
<i>Câu hỏi 16:</i> Người lao động có các quyền như thế nào?	16
<i>Câu hỏi 17:</i> Người lao động có các nghĩa vụ gì?	17
<i>Câu hỏi 18:</i> Người sử dụng lao động có các quyền như thế nào?	18
<i>Câu hỏi 19:</i> Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ gì?	18
<i>Câu hỏi 20:</i> Hành vi phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn có bị nghiêm cấm không?	19
<i>Câu hỏi 21:</i> Hành vi ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc có bị nghiêm cấm không?	20
<i>Câu hỏi 22:</i> Hành vi cưỡng bức lao động có bị nghiêm cấm không?	20
<i>Câu hỏi 23:</i> Hành vi lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật có bị nghiêm cấm không?	20

<i>Câu hỏi 24:</i> Hành vi sử dụng lao động chưa qua đào tạo nghề hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo nghề hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia có phải hành vi bị nghiêm cấm không?	21
<i>Câu hỏi 25:</i> Hành vi sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật có bị nghiêm cấm không?	21
<i>Câu hỏi 26:</i> Việc làm được quy định như thế nào trong Bộ luật lao động?	22
<i>Câu hỏi 27:</i> Quyền làm việc của người lao động được quy định như thế nào?	22
<i>Câu hỏi 28:</i> Người lao động có quyền liên hệ để tìm việc làm như thế nào?	22
<i>Câu hỏi 29:</i> Người sử dụng lao động có quyền tuyển dụng lao động như thế nào?	23
II. QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	24
A. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	24
<i>Câu hỏi 30:</i> Thế nào là hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật?	24
<i>Câu hỏi 31:</i> Trường hợp nào thì phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản?	24
<i>Câu hỏi 32:</i> Trường hợp nào thì các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói?	25
<i>Câu hỏi 33:</i> Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động được quy định như thế nào?	25
<i>Câu hỏi 34:</i> Trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động có phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động hay không?	25

- Câu hỏi 35:* Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi thì việc giao kết hợp đồng lao động được quy định như thế nào? 26
- Câu hỏi 36:* Người sử dụng lao động có trách nhiệm phải cung cấp những thông tin gì cho người lao động trước khi giao kết hợp đồng lao động? 26
- Câu hỏi 37:* Người lao động có trách nhiệm phải cung cấp những thông tin gì cho người sử dụng lao động trước khi giao kết hợp đồng lao động? 27
- Câu hỏi 38:* Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động hay không? 27
- Câu hỏi 39:* Trong trường hợp giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động được thực hiện như thế nào? 28
- Câu hỏi 40:* Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng như thế nào? 28
- Câu hỏi 41:* Thế nào là hợp đồng lao động xác định thời hạn? 28
- Câu hỏi 42:* Thế nào là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định? 29
- Câu hỏi 43:* Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm thì có phải ký hợp đồng lao động mới không, nếu không ký hợp đồng lao động mới thì xử lý như thế nào? 29
- Câu hỏi 44:* Hợp đồng lao động phải có những nội dung gì? 30
- Câu hỏi 45:* Phụ lục hợp đồng lao động có phải là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động hay không? 31

<i>Câu hỏi 46:</i> Phụ lục hợp đồng lao động được soạn nhằm mục đích gì?	31
<i>Câu hỏi 47:</i> 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 như thế nào?	31
<i>Câu hỏi 48:</i> Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động dùng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì phải ghi rõ những nội dung gì?	32
<i>Câu hỏi 49:</i> Hợp đồng lao động có hiệu lực từ khi nào?	32
<i>Câu hỏi 50:</i> Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận với nhau về những vấn đề gì?	33
<i>Câu hỏi 51:</i> Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì có phải thử việc không?	33
<i>Câu hỏi 52:</i> Thời gian thử việc được quy định như thế nào?	33
<i>Câu hỏi 53:</i> Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc được quy định như thế nào?	34
<i>Câu hỏi 54:</i> Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động có phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động hay không?	34
<i>Câu hỏi 55:</i> Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước hay không?	35
<i>Câu hỏi 56:</i> Những hành vi nào người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động?	35
<i>Câu hỏi 57:</i> Công việc theo hợp đồng lao động có nhất thiết phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện hay không?	36

- Câu hỏi 58:* Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh,... người sử dụng lao động có được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với công việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động hay không? 36
- Câu hỏi 59:* Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có phải báo cho người lao động biết trước hay không? 37
- Câu hỏi 60:* Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự có thuộc trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hay không? 37
- Câu hỏi 61:* Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật lao động năm 2012 có thuộc trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hay không? 37
- Câu hỏi 62:* Nếu hai bên tự thoả thuận với nhau thì có thuộc trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hay không? 38
- Câu hỏi 63:* Trong trường hợp người lao động hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 32 Bộ luật lao động năm 2012, người sử dụng lao động có phải nhận người lao động trở lại làm việc hay không? 38
- Câu hỏi 64:* Thế nào là người lao động làm việc không trọn thời gian? 39
- Câu hỏi 65:* Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động hay không? 39
- Câu hỏi 66:* Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các quyền và nghĩa vụ như thế nào? 40

- Câu hỏi 67:* Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu một bên có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng thì thực hiện như thế nào? 40
- Câu hỏi 68:* Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được thực hiện như thế nào? 40
- Câu hỏi 69:* Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì thực hiện như thế nào? 41
- Câu hỏi 70:* Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động được quy định như thế nào? 41
- Câu hỏi 71:* Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp nào? 42
- Câu hỏi 72:* Bộ luật lao động năm 2012 quy định như thế nào khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động? 44
- Câu hỏi 73:* Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp nào? 45
- Câu hỏi 74:* Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có phải báo cho người lao động biết trước không? 46
- Câu hỏi 75:* Người sử dụng lao động có được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hay không? 46

- Câu hỏi 76:** Người sử dụng lao động có được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý hay không? 47
- Câu hỏi 77:** Người sử dụng lao động có được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ quy định tại khoản 3 Điều 155 Bộ luật lao động năm 2012 hay không? 48
- Câu hỏi 78:** Người sử dụng lao động có được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản hay không? 48
- Câu hỏi 79:** Quyển huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được quy định như thế nào? 48
- Câu hỏi 80:** Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là các trường hợp nào? 49
- Câu hỏi 81:** Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định như thế nào? 49
- Câu hỏi 82:** Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định như thế nào? 51
- Câu hỏi 83:** Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động được quy định như thế nào? 51
- Câu hỏi 84:** Trợ cấp thôi việc được quy định như thế nào? 52
- Câu hỏi 85:** Khi nào thì hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ? 53
- Câu hỏi 86:** Khi nào thì hợp đồng lao động vô hiệu từng phần? 54

Câu hỏi 87: Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì giải quyết như thế nào? 54

B. QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH 55

Câu hỏi 88: Người sử dụng lao động có nhất thiết phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình hay không? 55

Câu hỏi 89: Người ký kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động được quy định như thế nào? 55

Câu hỏi 90: Người ký kết hợp đồng lao động bên phía người lao động được quy định như thế nào? 57

Câu hỏi 91: Thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình được quy định như thế nào? 58

Câu hỏi 92: Khi ký kết hợp đồng lao động với người lao động không biết chữ, người sử dụng lao động phải làm gì theo quy định của pháp luật? 58

Câu hỏi 93: Trường hợp người sử dụng lao động có thuê mướn, sử dụng nhiều lao động là người giúp việc gia đình thì người sử dụng lao động ký kết hợp đồng lao động như thế nào? 59

Câu hỏi 94: Hợp đồng lao động được lập ít nhất thành mấy bản? 60

Câu hỏi 95: Trong thời hạn bao nhiêu ngày, kể từ ngày ký hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo với Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc về việc sử dụng lao động là người giúp việc gia đình? 60

<i>Câu hỏi 96:</i> Người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động thông tin cần thiết gì trước khi ký hợp đồng lao động?	61
<i>Câu hỏi 97:</i> Người lao động phải cung cấp cho người sử dụng lao động thông tin cần thiết gì trước khi ký kết hợp đồng lao động?	61
<i>Câu hỏi 98:</i> Hợp đồng lao động có những nội dung chủ yếu gì?	62
<i>Câu hỏi 99:</i> Thử việc đối với lao động là người giúp việc gia đình được quy định như thế nào?	68
<i>Câu hỏi 100:</i> Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động được quy định như thế nào?	70
<i>Câu hỏi 101:</i> Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động được quy định như thế nào?	70
<i>Câu hỏi 102:</i> Thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động được quy định như thế nào?	71
<i>Câu hỏi 103:</i> Thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động được quy định như thế nào?	73
<i>Câu hỏi 104:</i> Nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động được quy định như thế nào khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật?	74
<i>Câu hỏi 105:</i> Trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động được quy định như thế nào?	76
<i>Câu hỏi 106:</i> Học văn hóa, học nghề của người lao động được quy định như thế nào?	80
III. QUY ĐỊNH VỀ TIỀN LƯƠNG	81
<i>Câu hỏi 107:</i> Tiền lương của người lao động do ai chi trả?	81
<i>Câu hỏi 108:</i> Tiền lương bao gồm những khoản gì?	81

<i>Câu hỏi 109:</i> Mức lương của người lao động được quy định như thế nào?	81
<i>Câu hỏi 110:</i> Mức tiền lương đối với lao động giúp việc gia đình được quy định như thế nào?	82
<i>Câu hỏi 111:</i> Mức chi phí ăn, ở hằng tháng của người lao động được quy định như thế nào?	82
<i>Câu hỏi 112:</i> Lao động nam và lao động nữ khi làm công việc có giá trị như nhau thì lương được trả có giống nhau không?	83
<i>Câu hỏi 113:</i> Mức lương tối thiểu được quy định như thế nào?	83
<i>Câu hỏi 114:</i> Hình thức trả lương được quy định như thế nào?	84
<i>Câu hỏi 115:</i> Kỳ hạn trả lương được quy định như thế nào?	85
<i>Câu hỏi 116:</i> Hình thức trả lương, thời hạn trả lương đối với lao động giúp việc gia đình được quy định như thế nào?	85
<i>Câu hỏi 117:</i> Trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu người lao động giúp việc gia đình làm việc ngoài thời gian ghi trong hợp đồng lao động thì việc trả lương được quy định như thế nào?	87
<i>Câu hỏi 118:</i> Trong trường hợp người lao động giúp việc gia đình phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động thì việc trả tiền lương được quy định như thế nào?	88
<i>Câu hỏi 119:</i> Người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động giúp việc gia đình trong trường hợp nào?	89
<i>Câu hỏi 120:</i> Nguyên tắc trả lương được quy định như thế nào?	89
<i>Câu hỏi 121:</i> Người lao động làm việc vào ban đêm thì tiền lương được trả như thế nào?	90

<i>Câu hỏi 122:</i> Tạm ứng tiền lương được quy định như thế nào?	90
<i>Câu hỏi 123:</i> Khấu trừ tiền lương được quy định như thế nào?	91
<i>Câu hỏi 124:</i> Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động giúp việc gia đình trong trường hợp nào?	91
<i>Câu hỏi 125:</i> Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng của người lao động giúp việc gia đình được quy định như thế nào?	92
<i>Câu hỏi 126:</i> Trường hợp tiền lương ghi trong hợp đồng lao động tính theo tuần, theo ngày hoặc theo giờ thì lấy căn cứ nào để khấu trừ tiền lương của người lao động giúp việc gia đình?	92
<i>Câu hỏi 127:</i> Khi khấu trừ tiền lương, người sử dụng lao động có phải thông báo cho người lao động giúp việc gia đình biết không?	93
<i>Câu hỏi 128:</i> Thường hằng năm cho người lao động giúp việc gia đình được quy định như thế nào?	93
IV. QUY ĐỊNH VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ	
<i>Câu hỏi 129:</i> Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với việc chi trả thêm tiền cho người lao động giúp việc gia đình để đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế được quy định như thế nào?	94
<i>Câu hỏi 130:</i> Trường hợp người lao động giúp việc gia đình sống cùng gia đình người sử dụng lao động bị ốm, bị bệnh thì người sử dụng lao động có trách nhiệm như thế nào?	94
<i>Câu hỏi 131:</i> Người sử dụng lao động có phải trả lương cho những ngày người lao động phải nghỉ việc do bị ốm, bị bệnh hay không?	95

V. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI	96
<i>Câu hỏi 132:</i> Thời giờ làm việc bình thường được quy định như thế nào?	96
<i>Câu hỏi 133:</i> Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần hay không?	96
<i>Câu hỏi 134:</i> Thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc gì?	97
<i>Câu hỏi 135:</i> Giờ làm việc ban đêm được tính thời điểm như thế nào?	97
<i>Câu hỏi 136:</i> Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc nào?	97
<i>Câu hỏi 137:</i> Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng các điều kiện gì?	98
<i>Câu hỏi 138:</i> Người lao động làm việc bình thường liên tục 08 giờ hoặc làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại nguy hiểm liên tục 06 giờ có được nghỉ giữa giờ hay không?	98
<i>Câu hỏi 139:</i> Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm như thế nào?	99
<i>Câu hỏi 140:</i> Người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hằng năm hay không?	100
<i>Câu hỏi 141:</i> Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hay không?	100
<i>Câu hỏi 142:</i> Người lao động khi nghỉ hằng năm nếu đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì được tính thêm thời gian đi đường như thế nào?	100

<i>Câu hỏi 143:</i> Khi nghỉ hằng năm, tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường của người lao động giải quyết như thế nào?	101
<i>Câu hỏi 144:</i> Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ được giải quyết như thế nào?	101
<i>Câu hỏi 145:</i> Nghỉ lễ, tết được quy định như thế nào?	102
<i>Câu hỏi 146:</i> Người lao động giúp việc gia đình có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm như thế nào?	103
<i>Câu hỏi 147:</i> Người lao động giúp việc gia đình được nghỉ làm việc có được hưởng nguyên lương trong những ngày nghỉ lễ, tết hay không?	103
<i>Câu hỏi 148:</i> Người lao động giúp việc gia đình khi nghỉ hằng năm có được ứng trước tiền hay không?	104
<i>Câu hỏi 149:</i> Người lao động giúp việc gia đình do chấm dứt hợp đồng lao động hoặc vì lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm theo quy định thì tiền lương được thanh toán như thế nào?	104
<i>Câu hỏi 150:</i> Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động giúp việc gia đình sống cùng gia đình người sử dụng lao động được quy định như thế nào?	105
<i>Câu hỏi 151:</i> Thời giờ làm việc đối với lao động chưa thành niên giúp việc gia đình từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi được quy định như thế nào?	106
<i>Câu hỏi 152:</i> Mỗi tuần, người lao động giúp việc gia đình được nghỉ bao nhiêu giờ?	106
VI. QUY ĐỊNH VỀ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG	107
<i>Câu hỏi 153:</i> Kỷ luật lao động là gì?	107
<i>Câu hỏi 154:</i> Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như thế nào?	107

<i>Câu hỏi 155:</i> Có được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động hay không?	108
<i>Câu hỏi 156:</i> Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì xử lý như thế nào?	108
<i>Câu hỏi 157:</i> Những trường hợp nào thì không được xử lý kỷ luật?	108
<i>Câu hỏi 158:</i> Những người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình có bị xử lý kỷ luật không?	109
<i>Câu hỏi 159:</i> Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động được quy định như thế nào?	110
<i>Câu hỏi 160:</i> Khi hết thời gian các điểm a, b và c khoản 4 Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì xử lý như thế nào?	110
<i>Câu hỏi 161:</i> Có những hình thức xử lý kỷ luật lao động nào?	111
<i>Câu hỏi 162:</i> Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được áp dụng trong những trường hợp nào?	111
<i>Câu hỏi 163:</i> Xoá kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động được quy định như thế nào?	112
<i>Câu hỏi 164:</i> Những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động được quy định như thế nào?	113
<i>Câu hỏi 165:</i> Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi nào?	113
<i>Câu hỏi 166:</i> Thời hạn tạm đình chỉ công việc là bao lâu?	114

<i>Câu hỏi 167:</i> Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động có phải nhận người lao động trở lại làm việc hay không?	114
<i>Câu hỏi 168:</i> Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động có phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng hay không?	115
<i>Câu hỏi 169:</i> Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì có được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc hay không?	115
<i>Câu hỏi 170:</i> Khi người lao động giúp việc gia đình có hành vi vi phạm các nội dung trong hợp đồng lao động nhưng không thuộc trường hợp quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 12 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì người sử dụng lao động xử lý kỷ luật lao động như thế nào?	115
<i>Câu hỏi 171:</i> Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động có phải bồi thường hay không?	116
VII. QUY ĐỊNH VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỀ SINH LAO ĐỘNG	119
<i>Câu hỏi 172:</i> Việc tuân thủ an toàn lao động, vệ sinh lao động được pháp luật quy định như thế nào?	119
<i>Câu hỏi 173:</i> Chính sách của Nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động được quy định như thế nào?	119
<i>Câu hỏi 174:</i> Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc được quy định như thế nào?	120
<i>Câu hỏi 175:</i> Người lao động có nghĩa vụ như thế nào đối với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động?	121

<i>Câu hỏi 176:</i> Người sử dụng lao động có nghĩa vụ như thế nào đối với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động?	121
<i>Câu hỏi 177:</i> Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hay không?	122
<i>Câu hỏi 178:</i> Vấn đề tai nạn lao động được pháp luật quy định như thế nào?	123
<i>Câu hỏi 179:</i> Bệnh nghề nghiệp được quy định như thế nào?	124
<i>Câu hỏi 180:</i> Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được quy định như thế nào?	124
<i>Câu hỏi 181:</i> Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được bồi thường như thế nào?	125
<i>Câu hỏi 182:</i> Các hành vi nào bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động?	126
<i>Câu hỏi 183:</i> Chăm sóc sức khỏe cho người lao động được quy định như thế nào?	127
<i>Câu hỏi 184:</i> Người sử dụng lao động có trách nhiệm hướng dẫn người lao động giúp việc gia đình cách sử dụng trang thiết bị, máy móc, đồ dùng có liên quan đến công việc như thế nào?	128
<i>Câu hỏi 185:</i> Người lao động giúp việc gia đình có trách nhiệm gì trong việc sử dụng trang thiết bị, máy móc, đồ dùng và phòng chống cháy nổ?	129
<i>Câu hỏi 186:</i> Người sử dụng lao động phải có trách nhiệm gì trong việc khám sức khỏe định kỳ cho người lao động giúp việc gia đình?	129
<i>Câu hỏi 187:</i> Chi phí khám sức khỏe cho người lao động giúp việc gia đình được quy định như thế nào?	130

<i>Câu hỏi 188:</i> Người sử dụng lao động có trách nhiệm như thế nào khi người lao động giúp việc gia đình bị tai nạn lao động?	130
<i>Câu hỏi 189:</i> Người sử dụng lao động có được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động giúp việc gia đình khi người lao động giúp việc gia đình bị tai nạn lao động đang trong thời gian điều trị hay không?	132
VIII. QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA CÁC BÊN CÓ LIÊN QUAN VÀ CÁC CƠ QUAN, TỔ CHỨC	134
<i>Câu hỏi 190:</i> Những hành vi nào bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động?	134
<i>Câu hỏi 191:</i> Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sử dụng người lao động giúp việc gia đình?	134
<i>Câu hỏi 192:</i> Nghĩa vụ của người lao động giúp việc gia đình được quy định như thế nào?	135
<i>Câu hỏi 193:</i> Người sử dụng lao động hiện đang thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình trước ngày Nghị định số 27/2014/NĐ-CP có hiệu lực thì thực hiện thế nào?	136
<i>Câu hỏi 194:</i> Những nội dung không quy định tại Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì được thực hiện theo những quy định nào khác?	136
<i>Câu hỏi 195:</i> Ủy ban nhân dân cấp xã, phường, thị trấn có trách nhiệm như thế nào đối với vấn đề lao động giúp việc gia đình?	137
<i>Câu hỏi 196:</i> Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh có trách nhiệm như thế nào đối với vấn đề lao động giúp việc gia đình?	138
<i>Câu hỏi 197:</i> Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm như thế nào đối với vấn đề lao động giúp việc gia đình?	139

Chịu trách nhiệm xuất bản

Q. GIÁM ĐỐC - TỔNG BIÊN TẬP

TS. HOÀNG PHONG HÀ

Chịu trách nhiệm nội dung

ỦY VIÊN HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP - XUẤT BẢN

PHẠM VIỆT

Biên tập nội dung: **NGUYỄN PHƯƠNG ANH**

Trình bày bìa: **DƯƠNG THÁI SƠN**

Chế bản vi tính: **MINH ĐỨC**

Sửa bản in: **PHÒNG BIÊN TẬP KỸ THUẬT**

Đọc sách mẫu: **NGUYỄN PHƯƠNG ANH**

In 500 cuốn, khổ 13x19 cm, tại Nhà in Sự Thật.

A2CN4 Cụm công nghiệp Từ Liêm - Hà Nội.

Số đăng ký kế hoạch xuất bản: 27-2015/CXBIPH/86-124/CTQG.

Giấy phép xuất bản số: 5601-QĐ/NXBCTQG ngày 04-02-2015.

In xong nộp lưu chiểu tháng 02 năm 2015.

Mã số ISBN: 978-604-57-1206-1.

NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA - SỰ THẬT
12/86 phố Duy Tân, Cầu Giấy, Hà Nội

ĐT: 080.49221, Fax: 080.49222, Email: suthat@nxbctqg.vn, Website: www.nxbctqg.vn

TÌM ĐỌC

- BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

- QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG
LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

- QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ



Giá: 36.000đ