

SỞ TƯ PHÁP TÂY NINH

**HỎI - ĐÁP BỘ LUẬT
LAO ĐỘNG NĂM 2019
VỀ GIAO KẾT
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**



NĂM 2020

1. Hỏi: Hợp đồng lao động là gì?

Đáp: Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.

2. Hỏi: Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động vào thời gian nào?

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

3. Hỏi: Hợp đồng lao động được giao kết dưới các hình thức nào?

Đáp: Hợp đồng lao động được giao kết dưới các hình thức sau:

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản.
2. Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.
3. Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng.
4. Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng; khi sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc; đối với lao động là người giúp việc gia đình thì hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản.

4. Hỏi: Việc giao kết hợp đồng lao động theo nguyên tắc nào?

Đáp: Việc giao kết hợp đồng lao động theo các nguyên tắc 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.

5. Hỏi: Bộ luật lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động có nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động như thế nào?

Đáp: Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin trung thực 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, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ 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.

6. Hỏi: Bộ luật lao động năm 2019 quy định người lao động có nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động như thế nào?

Đáp: Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận 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.

7. Hỏi: Khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, người sử dụng lao động không được thực hiện các hành vi nào?

Đáp: Khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, người sử dụng lao động không được thực hiện các hành vi sau:

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.
3. Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động.

8. Hỏi: Hợp đồng lao động phải được giao kết

theo các loại nào?

Đáp: Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

1. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
2. Hợp đồng lao động xác định thời hạn.

9. Hỏi: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là gì?

Đáp: 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.

10. Hỏi: Hợp đồng lao động xác định thời hạn là gì?

Đáp: 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 thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

11. Hỏi: Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như thế nào?

Đáp: Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:

1. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết.

2. Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

3. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ các trường hợp sau:

- a. Hợp đồng lao động đối với người được thuê làm

giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước.

b. Khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.

c. Khi sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.

d. Phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động.

12. Hỏi: Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu nào?

Đáp: Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

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

2. Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ căn cước công dân, chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;

3. Công việc và địa điểm làm việc;

4. Thời hạn của hợp đồng lao động;

5. Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

6. Chế độ nâng bậc, nâng lương;

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

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

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

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

13. Hỏi: Ngoài những nội dung chủ yếu phải có của hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận các nội dung khác với người lao động không?

Đáp: Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có

quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm.

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

14. Hỏi: Phụ lục hợp đồng lao động là gì?

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

15. Hỏi: Bộ luật lao động năm 2019 quy định như thế nào về việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động của phụ lục hợp đồng lao động?

Đáp: Bộ luật lao động năm 2019 quy định về việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động của phụ lục hợp đồng lao động như sau :

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

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

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

16. Hỏi: Hợp đồng lao động có hiệu lực từ lúc nào?

Đáp: Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

17. Hỏi: Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc không?

Đáp: Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.

18. Hỏi: Hợp đồng thử việc gồm những nội dung chủ yếu nào?

Đáp: Hợp đồng thử việc gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

1. Thời gian thử việc.
2. Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;
3. Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ căn cước công dân, chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;
4. Công việc và địa điểm làm việc;
5. Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;
6. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
7. Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;

19. Hỏi: Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết loại hợp đồng lao động nào?

Đáp: Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.

20. Hỏi: Bộ luật lao động năm 2019 quy định thời gian thử việc là bao lâu?

Đáp: Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện sau đây:

1. Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp; Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp.

2. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ

cao đẳng trở lên.

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

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

21. Hỏi: Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc là bao nhiêu?

Đáp: Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

22. Hỏi: Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết không?

Đáp: Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

23. Hỏi: Bộ luật lao động năm 2019 quy định về thông báo kết quả thử việc cho người lao động như thế nào?

Đáp: Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.

Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc.

Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc./.

Chịu trách nhiệm xuất bản:

Ông Lý Hoàng Vũ - Phó Giám đốc Sở Tư pháp

In 10.000 bản, khổ 21x39cm tại

Cty TNHH In Ấn - Văn Phòng Phẩm Danh Tiếng Phát

Đ/c: 561/209/7 Đại lộ Bình Dương, P. Hiệp Thành, Thủ Dầu Một,

Bình Dương. MST: 3700809923

GPXB số: 26/GP-STTTT do STTTT cấp ngày 01/9/2020.

In và nộp lưu chiểu tháng 9/2020