**CTY TNHH MTV DỊCH VỤ CÔNG ÍCH QUẬN TÂN BÌNH**

 --------------------------------

**MỘT SỐ QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ BỘ LUẬT LAO ĐỘNG**

*(Bộ luật này được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019)*



|  |
| --- |
| **Hành vi phân biệt đối xử trong lao động có phải là hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động không?** ***Hỏi:*** **Anh Quốc ở phường AH cho biết: A và T vào công ty cùng một thời điểm và được giao công việc như nhau. Tuy nhiên, A luôn được ưu ái trong công việc còn T thì bị đối xử có phần bất công. Do đó, anh Quốc hỏi: Hành vi phân biệt đối xử trong lao động có phải là hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động không?** ***Trả lời:*** Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, quy định về các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động như sau: 1. Phân biệt đối xử trong lao động. 2. Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động. 3. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc. 4. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật. 5. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia. 6. Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật. 7. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật. Căn cứ quy định nêu trên, hành vi phân biệt đối xử trong lao động là hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động. Quy định nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động***Hỏi:*** **Anh P xin vào công ty T làm công nhân. Do công ty T chỉ tuyển lao động có bằng cấp 3 nhưng anh P mới học hết lớp 9 nên đã mượn bằng cấp ba của anh trai để được nhận vào làm việc. Một thời gian sau, Phòng Tổ chức phát hiện anh P khai bằng cấp không đúng. Vậy, hành vi của anh P có vi phạm quy định của pháp luật về lao động không?** ***Trả lời:*** Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, quy định nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động như sau: |
| 1. 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. 2. 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. Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, hành vi cung cấp thông tin không trung thực về bằng cấp của anh P là vi phạm pháp luật về lao động. Quy định hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động ***Hỏi:*** **Anh Quốc mở một cửa hàng kinh doanh nội thất và thuê chị Hạnh vừa làm nhân viên vừa quản lý tiền hàng. Tuy nhiên, sợ chị Hạnh không trung thực nên anh Quốc yêu cầu chị Hạnh phải đưa bản chính giấy tờ tùy thân cho anh Quốc giữ rồi mới ký kết hợp đồng lao động. Anh Quốc có được quyền yêu cầu như vậy đối với chị Hạnh không?** ***Trả lời:*** Điều 17 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, quy định hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động như 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. Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, anh Quốc không có quyền yêu cầu giữ bản chính giấy tờ tùy thân của chị Hạnh rồi mới ký kết hợp đồng lao động. Quy định về giao kết nhiều hợp đồng lao động |
| ***Hỏi:*** **Để tăng thu nhập, ngoài công việc là kế toán của doanh nghiệp M, anh Bách nhận thêm việc quyết toán thuế cho một số cơ sở kinh doanh nhỏ lẻ vào cuối tháng và có ký kết hợp đồng lao động với các cơ sở kinh doanh này. Xin hỏi: Việc anh Bách giao kết nhiều hợp đồng lao động có đúng quy định của pháp luật không?** ***Trả lời:*** Điều 19 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về giao kết nhiều hợp đồng lao động như sau: 1. Người lao động có thể giao kết nhiều 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. 2. Người lao động đồng thời giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động. Như vậy, anh Bách có quyền giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều với nhiều người sử dụng lao động nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết theo quy định nêu trên. Quy định về loại hợp đồng lao động ***Hỏi:*** **Anh Tuấn ký kết hợp đồng lao động làm nhân viên thu ngân tại cửa hàng của anh Phúc. Khi hợp đồng cũ hết hạn mà chưa ký kết hợp lao động mới, anh Tuấn vẫn tiếp tục làm việc cho anh Phúc. Xin hỏi, trong trường hợp này quyền và nghĩa vụ của các bên được xác định theo hợp đồng cũ hay mới?** ***Trả lời:*** Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, quy định về loại hợp đồng lao động như sau: 1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây: a) 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; b) 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. 2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 1 nêu trên hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau: |
| a) 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; b) 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 theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn; c) Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp, cụ thể như: 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; thời hạn của hợp đồng lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động. 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; 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. Như vậy, quyền và nghĩa vụ của anh Tuấn và anh Phúc sẽ được thực hiện theo quy định nêu trên. Hợp đồng lao động phải có những nội dung gì? Phụ lục của hợp đồng lao động có giá trị pháp lý như thế nào? Thời gian hiệu lực của hợp đồng lao động? ***Hỏi:*** **Anh An ở phường AH, thành phố H hỏi: Hợp đồng lao động phải có những nội dung gì? Phụ lục của hợp đồng lao động có giá trị pháp lý như thế nào? Thời gian hiệu lực của hợp đồng lao động?** ***Trả lời:*** Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019 , có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, quy định về nội dung hợp đồng lao động như sau: 1. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây: |
| a) 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; b) 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; c) Công việc và địa điểm làm việc; d) Thời hạn của hợp đồng lao động; đ) 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; e) Chế độ nâng bậc, nâng lương; g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động; i) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp; k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề. 2. 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. 3. 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. 4. Chính phủ quy định nội dung của hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước. 5. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết các khoản 1, 2 và 3 nêu trên. Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về phụ lục hợp đồng lao động như sau: 1. Phụ lục hợp đồng lao động là bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động. 2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động. |
| Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động. Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung điều, khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực. Điều 23 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về hiệu lực của hợp đồng lao động như sau: 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. Như vậy, anh An có thể căn cứ quy định nêu trên để tham khảo các nội dung cần thiết phục vụ cho bản thân. Quy định về thời gian thử việc và mức lương thử việc ***Hỏi:*** **Chị Tuyết có trình độ đại học vừa được nhận vào công ty M với thời gian thử việc là 2 tháng, mức lương thử việc mà chị T bằng 75% mức lương của công việc cho một người chính thức. Chị Tuyết hỏi: Thời gian thử việc và mức lương thử việc mà công ty M trả cho chị có đúng quy định của pháp luật không?** ***Trả lời:*** Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, quy định 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. Điều 26 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định 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. |
| Như vậy, thời gian thử việc thì đối với vị trí công việc của chị Tuyết hiện tại, cần người có trình độ đại học thì thời gian thử việc 02 tháng là đúng quy định pháp luật. Tuy nhiên mức lương chị Tuyết được nhận là không đúng quy định của pháp luật. Chị Tuyết có thể căn cứ vào quy định này để đòi quyền lợi về tiền lương cho mình. Quy định về chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động ***Hỏi:*** **Anh Vinh là nhân viên văn phòng công ty H cho biết: Người làm thủ kho của công ty đột ngột bỏ việc. Giám đốc công ty đề nghị anh Vinh làm thay một thời gian cho đến khi tìm được người thay thế. Do đó, anh Vinh hỏi: Trong trường hợp này, anh Vinh có được bảo đảm quyền lợi gì khi chuyển việc không?** ***Trả lời:*** Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, quy định về chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động như sau: 1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, 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 thì 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 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản. Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động. 2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều này, 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. |
| 3. Người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu. 4. Người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 của Bộ luật Lao động năm 2019. Điều 99 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau: 1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động; 2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu; 3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau: a) Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu; b) Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu. Như vậy, anh Vinh có thể căn cứ quy định nêu trên để đảm bảo quyền lợi cho bản thân. Quy định về tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động ***Hỏi:*** **Anh Phúc đang là nhân viên của công ty L thì nhận được lệnh thực hiện nghĩa vụ quân sự. Anh Phúc hỏi: Trong trường hợp anh Phúc có được tạm hoãn hợp đồng lao động không?** ***Trả lời:*** |
| Điều 30 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, quy định về tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động như sau: 1. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động bao gồm: a) Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ; b) Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự; c) Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc; d) Lao động nữ mang thai theo quy định; đ) Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ; e) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp; g) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác; h) Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận. 2. Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác. Như vậy, anh Phúc được hoãn hợp đồng lao động theo quy định nêu trên. Tuy nhiên, trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, anh Phúc không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác. Quy định về nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động |
| ***Hỏi:*****Chị Mai xin nghỉ không lương 1 tháng để chăm sóc bố ở quê bị bệnh nặng. Tuy nhiên, do bệnh của bố chị Mai trở nặng nên chị đã ở quê thêm 5 ngày nữa và có gọi điện thông báo với công ty. Sau đó, chị Mai trở lại làm việc nhưng không được công ty nhận lại với lý do nghỉ quá thời gian đã xin phép, như vậy là vi phạm kỷ luật nên công ty được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị Mai. Chị Mai hỏi: Việc công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị Mai có đúng quy định của pháp luật không?** ***Trả lời:*** Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, quy định về nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động như sau: Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác. Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, chưa quá 15 ngày kể từ ngày hết hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động chị Mai đã có mặt tại công ty làm việc, chị Mai đã thực hiện đúng theo quy định của luật lao động, theo đó công ty không có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị Mai. Chị Mai có thể khiếu nại lên công ty hoặc khởi kiện theo quy định của pháp luật để bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của mình. Quy định về làm việc không trọn thời gian ***Hỏi:*****Ông Bảo vừa nhận được quyết định nghỉ hưu. Nhận thấy bản thân vẫn còn khỏe nên ông Bảo nhận lời làm việc cho công ty T. Tuy nhiên, ông Bảo muốn chỉ đi làm 3 ngày trong tuần, thời gian còn lại để nghỉ ngơi, giúp đỡ con cháu. Do đó, ông Bảo hỏi: Tôi có được yêu cầu như vậy với công ty không? Quyền lợi của tôi có gì khác những người làm toàn thời gian không?** ***Trả lời:*** Điều 32 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, quy định về làm việc không trọn thời gian như sau: |
| 1. 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 hoặc theo tháng được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động. 2. Người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động. 3. Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương; bình đẳng trong thực hiện quyền và nghĩa vụ với người lao động làm việc trọn thời gian; bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động. Như vậy, ông Bảo được yêu cầu công ty T đồng ý làm việc 3 ngày trong tuần. Còn về quyền lời thì người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương; bình đẳng trong thực hiện quyền và nghĩa vụ với người lao động làm việc trọn thời gian; bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động. Quy định về sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động ***Hỏi:*** **Anh Dũng hỏi: Tôi đã ký kết hợp đồng 3 năm với công ty M. Tuy nhiên, hiện nay tôi muốn bổ sung một số nội dung mới vào hợp đồng nhưng hợp hợp đồng vẫn chưa hết thời hạn. Vậy, việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động có bắt buộc phải ký kết hợp đồng mới không?** ***Trả lời:*** Điều 33 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, quy định về sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động như sau: 1. 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 03 ngày làm việc về nội dung cần sửa đổi, bổ sung. 2. Trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung nội dung 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. 3. 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. Như vậy, anh Dũng muốn sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì có thể thỏa thuận ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới, chứ không bắt buộc ký kết hợp đồng mới. |