

NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG KHI THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG



Trụ Sở: Phòng 7.01, Tòa nhà Transimex, 172 Hai Bà Trưng,
Phường Tân Định, Thành phố Hồ Chí Minh.



Chi nhánh: 330 Nguyễn Văn Trỗi, Phường Thủ Dầu Một,
Thành phố Thủ Dầu Một, Tỉnh Bình Dương.



Văn phòng Giao Dịch: 101/20 Đường 11, Phường Thủ Đức,
Thành phố Hồ Chí Minh.



info@cdlaf.vn



+84 (28) 3636 5486



cdlaf.vn



/cdlaflawfirm

Nghĩa Vụ Của Người Sử Dụng Lao Động Khi Thực Hiện Hợp Đồng Lao Động

NHỮNG NỘI DUNG CẦN LƯU Ý KHI GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. Nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội:

Người SDLĐ đóng	Bảo hiểm xã hội	Hưu trí – Tử Tuất	14% Tính trên tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc	21.5%
		Ốm đau – Thai sản	3% Tính trên tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc	
		Tai nạn lao động – Bệnh nghề nghiệp	0,5% Quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội	
	Bảo hiểm Thất nghiệp		1% Quỹ tiền lương tháng của những người lao động đang tham gia BHTN	
	Bảo hiểm Y tế		3%	

Người LĐ đóng	Bảo hiểm xã hội	Hưu trí – Tử Tuất	8% Tính trên tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc	10.5%
		Ốm đau - Thai sản	0	
		Tai nạn lao động – Bệnh nghề nghiệp	0	
	Bảo hiểm Thất nghiệp		1% Tiền lương tháng	
	Bảo hiểm Y tế		1.5%	
	TỔNG CỘNG			

Hiện nay, tổng tỷ lệ đóng Bảo hiểm xã hội cho người lao động tại Việt Nam là **32%** trong đó người sử dụng lao động đóng **21,5%**, người lao động đóng **10,5%**. Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội là tiền lương tháng, bao gồm: mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được thỏa thuận trả thường xuyên, ổn định trong mỗi kỳ trả lương.

2. Nghĩa vụ kê khai, quyết toán thuế Thu nhập cá nhân cho người lao động

Trong trường hợp được cá nhân là người lao động ủy quyền, người sử dụng lao động phải thực hiện khai quyết toán thuế và quyết toán thay cho cá nhân nhận thu nhập. Để thực hiện việc quyết toán này, người sử dụng lao động sẽ khấu trừ số thuế phải nộp đối với người lao động trước khi trả thu nhập, cụ thể theo tiết 1, 2 điểm b khoản 1 Điều 25 Thông tư 111/2013/TT-BTC quy định trường hợp cá nhân cư trú ký hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên thì người sử dụng lao động sẽ thực hiện khấu trừ theo Biểu thuế lũy tiến từng phần theo quy định của pháp luật thuế thu nhập cá nhân, kể cả trường hợp người lao động đó có kết thúc hợp đồng trước thời hạn hay không hoặc có ký hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên tại nhiều nơi hay không.

Như vậy lúc này, việc khấu trừ và nộp thuế thu nhập cá nhân sẽ căn cứ vào mức thu nhập mà người lao động nhận được để người sử dụng lao động tính toán và kê khai quyết toán thuế.

3. Nội dung của Hợp Đồng Lao Động

Căn cứ theo khoản 1 Điều 21 Bộ luật Lao động 2019 và được hướng dẫn bởi Điều 3 của Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định hợp đồng lao động phải có nội dung tối thiểu là:

STT	Nội dung cơ bản	Hướng dẫn soạn thảo	Ghi chú
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	a) Tên của người sử dụng lao động: đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã thì lấy theo tên của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã ghi trong giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoặc giấy chứng nhận đăng ký đầu tư hoặc văn bản chấp thuận chủ trương đầu tư hoặc quyết định thành lập cơ quan, tổ chức; đối với tổ hợp tác thì lấy theo tên tổ hợp tác ghi trong hợp đồng hợp tác; đối với hộ gia đình, cá nhân thì lấy theo họ tên của người đại diện hộ gia đình, cá nhân ghi trong Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu được cấp; b) Địa chỉ của người sử dụng lao động: đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã thì lấy theo địa chỉ ghi trong giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoặc giấy chứng nhận đăng ký đầu tư hoặc văn bản chấp thuận chủ trương đầu tư hoặc quyết định thành lập cơ quan, tổ chức; đối với tổ hợp tác thì lấy theo địa chỉ trong hợp đồng hợp tác; đối với hộ gia đình, cá nhân thì lấy theo địa chỉ nơi cư trú của hộ gia đình, cá nhân đó; số điện thoại, địa chỉ thư điện tử (nếu có);	

		c) Họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động: ghi theo họ tên, chức danh của người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 18 của Bộ luật 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	a) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số điện thoại, địa chỉ thư điện tử (nếu có), số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu do cơ quan có thẩm quyền cấp của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động theo quy định tại khoản 4 Điều 18 của Bộ luật Lao động; b) Số giấy phép lao động hoặc văn bản xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động do cơ quan có thẩm quyền cấp đối với người lao động là người nước ngoài; c) Họ tên, địa chỉ nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu, số điện thoại, địa chỉ thư điện tử (nếu có) của người đại diện theo pháp luật của người chưa đủ 15 tuổi.	
3	Công việc và địa điểm làm việc	a) Công việc: những công việc mà người lao động phải thực hiện; b) Địa điểm làm việc của người lao động: địa điểm, phạm vi người lao động làm công việc theo thỏa thuận; trường hợp người lao động làm việc có tính chất thường xuyên ở nhiều địa điểm khác nhau thì ghi đầy đủ các địa điểm đó.	
4	Thời hạn của hợp đồng lao động	Thời gian thực hiện hợp đồng lao động (số tháng hoặc số ngày), thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc thực hiện hợp đồng lao động (đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn);	

		thời điểm bắt đầu thực hiện hợp đồng lao động (đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn).	
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;	a) Mức lương theo công việc hoặc chức danh: ghi mức lương tính theo thời gian của công việc hoặc chức danh theo thang lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật Lao động; đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm hoặc lương khoán thì ghi mức lương tính theo thời gian để xác định đơn giá sản phẩm hoặc lương khoán; b) Phụ cấp lương theo thỏa thuận của hai bên như sau: b1) Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ; b2) Các khoản phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động. c) Các khoản bổ sung khác theo thỏa thuận của hai bên như sau: c1) Các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương; c2) Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thường xuyên hoặc không thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động.	

5		Đối với các chế độ và phúc lợi khác như thưởng theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động. d) Hình thức trả lương do hai bên xác định theo quy định tại Điều 96 của Bộ luật Lao động; đ) Kỳ hạn trả lương do hai bên xác định theo quy định tại Điều 97 của Bộ luật Lao động.	
6	Chế độ nâng bậc nâng lương	Theo thỏa thuận của hai bên về điều kiện, thời gian, mức lương sau khi nâng bậc, nâng lương hoặc thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể, quy định của người sử dụng lao động	
7	Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi	Theo thỏa thuận của hai bên hoặc thỏa thuận thực hiện theo nội quy lao động, quy định của người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể và quy định của pháp luật.	
8	Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động	Những loại phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động theo thỏa thuận của hai bên hoặc theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo quy định của người sử dụng lao động và quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.	

9	Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp	Theo quy định của pháp luật về lao động, 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	Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người sử dụng lao động và người lao động trong việc bảo đảm thời gian, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.	

Ngoài các nội dung cơ bản cần phải có trên, trường hợp 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. Việc xác lập thỏa thuận về bảo mật này có được quy định trong Hợp đồng lao động hoặc một thỏa thuận riêng kèm theo.

LƯU Ý: Trên là các nội dung cơ bản trong một hợp đồng lao động tiêu chuẩn, tùy vào vị trí làm việc của người lao động mà có thể sẽ bổ sung thêm những điều khoản khác có liên quan hoặc thỏa thuận về cơ chế đánh giá mức độ thực hiện công việc trong thời gian thử việc hoặc thời gian làm việc làm cơ sở đánh giá để xác lập hợp đồng lao động chính thức hoặc tái ký hợp đồng lao động.



HỆ SINH THÁI CỦA CDLAF



VĂN PHÒNG CHO THUÊ



TUÂN THỦ PHÁP LÝ
TRONG DOANH NGHIỆP



/cdlaflawfirm