

1. THỰC HIỆN CÔNG VIỆC THEO HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG (ĐIỀU 28)

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, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

2. CHUYỂN NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM CÔNG VIỆC KHÁC SO VỚI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG (ĐIỀU 29)

- 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.

- Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định nêu trên, 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.

- 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.

- 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.



3. TẠM HOÃN THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG (ĐIỀU 30)

- Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động bao gồm:

+ Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;

+ Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự;

+ 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;

+ Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 138 của Bộ luật lao động (Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động);

+ 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;

+ 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;

+ 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;

+ Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

+ Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

4. NHẬN LẠI NGƯỜI LAO ĐỘNG HẾT THỜI HẠN TẠM HOÃN THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG (ĐIỀU 31)

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.

5. LÀM VIỆC KHÔNG TRỌN THỜI GIAN (ĐIỀU 32)

- 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.

- Người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời

gian khi giao kết hợp đồng lao động.

- 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.

6. SỬA ĐỔI, BỔ SUNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG (ĐIỀU 33)

- 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.

- 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.

- 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.

7. HIỆU LỰC CỦA HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG (ĐIỀU 23)

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.

BỘ TƯ PHÁP

ĐỀ ÁN “TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC PHỔ BIẾN, GIÁO DỤC PHÁP LUẬT TẠI MỘT SỐ ĐỊA BÀN TRỌNG ĐIỂM VỀ VI PHẠM PHÁP LUẬT GIAI ĐOẠN 2017-2021” NĂM 2019

TÌM HIỂU MỘT SỐ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

(Theo Bộ luật lao động năm 2019)



**VỤ PHỔ BIẾN, GIÁO DỤC PHÁP LUẬT
58-60 TRẦN PHÚ – HÀ NỘI**

