



Grant Thornton

An instinct for growth™

Bản tin cập nhật

Về mức xử phạt trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và chính sách đối với lao động nữ có hiệu lực kể từ tháng 11 năm 2015 và một số hướng dẫn về chính sách lao động, bảo hiểm và tiền lương

Ngày 02 tháng 11 năm 2015

Mục lục

Nội dung	Trang
Cập nhật mức xử phạt trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội có hiệu lực kể từ ngày 25 tháng 11 năm 2015	3
Công ty bạn đã tuân thủ với chính sách đối với lao động nữ có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 11 năm 2015 chưa?	5
Hướng dẫn chính sách lao động, bảo hiểm và tiền lương • Cách tính trả trợ cấp thôi việc • Tham gia bảo hiểm bắt buộc trong thời gian thử việc • Tính trả tiền làm thêm giờ, tiền nghỉ lễ, nghỉ phép	6
Liên hệ với các chuyên gia của Grant Thornton Việt Nam	7

Cập nhật mức xử phạt trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội có hiệu lực kể từ ngày 25 tháng 11 năm 2015

Chính phủ đã ban hành Nghị định số 88/2015/NĐ-CP (“Nghị định 88”) sửa đổi bổ sung Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 08 năm 2013 về quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Một số nội dung để Doanh nghiệp tham khảo như sau:

Phạt vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động

**Phạt từ
5 triệu đồng –
10 triệu đồng**

- Cho thôi việc từ 02 người lao động trở lên mà không trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở hoặc không thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.
- Không lập phương án sử dụng lao động.

**Phạt từ
500.000 đồng –
5 triệu đồng**

- Yêu cầu thử việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ / Yêu cầu người lao động thử việc quá 01 lần đối với một công việc.
- Trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc thấp hơn 85% mức lương của công việc đó.
- Không thông báo kết quả công việc người lao động đã làm thử.
- Kết thúc thời gian thử việc, người lao động vẫn tiếp tục làm việc mà người sử dụng lao động không giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

**Phạt từ
1 triệu đồng –
20 triệu đồng**

- Không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản đối với công việc có thời hạn trên 3 tháng.
- Không giao kết đúng loại hợp đồng lao động với người lao động.
- Giao kết hợp đồng lao động không đầy đủ các nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động.

- Sửa đổi quá một lần thời hạn hợp đồng lao động bằng phụ lục hợp đồng lao động hoặc khi sửa đổi thời hạn hợp đồng lao động bằng phụ lục hợp đồng lao động làm thay đổi loại hợp đồng lao động đã giao kết.
- Không thực hiện đúng quy định về thời hạn thanh toán các khoản về quyền lợi của người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động.
- Không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định của pháp luật.
- Không trả hoặc trả không đủ tiền bồi thường cho người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.
- Không hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại những giấy tờ khác đã giữ của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Cập nhật mức xử phạt trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội có hiệu lực kể từ ngày 25 tháng 11 năm 2015

<Nghị định số 88/2015/NĐ-CP, tiếp theo>

Phạt vi phạm quy định về tiền lương

Phạt từ
5 triệu đồng –
50 triệu đồng

- **Trả lương không đúng hạn.**
- Trả lương thấp hơn mức quy định tại thang lương, bảng lương đã gửi cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện.
- **Không trả hoặc trả không đủ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc ban đêm, tiền lương ngừng việc cho người lao động theo quy định của pháp luật.**
- **Khấu trừ tiền lương của người lao động không đúng.**

Phạt từ
2 triệu đồng –
5 triệu đồng

- Không bảo đảm cho người lao động nghỉ trong giờ làm việc, nghỉ chuyển ca, nghỉ về việc riêng, nghỉ không hưởng lương.
- Không thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn giúp Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quản lý nhà nước về lao động tại địa phương về việc tổ chức làm thêm giờ từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm.

Phạt từ
10 triệu đồng –
15 triệu đồng

- Không có giấy chứng nhận huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động.
- Sử dụng người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động mà không có chứng chỉ huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động.
- Không tổ chức khám sức khỏe định kỳ/khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

Phạt vi phạm quy định về người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Trục xuất người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có một trong các hành vi

- Làm việc nhưng không có giấy phép lao động theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động.
- Sử dụng giấy phép lao động đã hết hạn.

Grant Thornton Việt Nam lưu ý các Doanh nghiệp rằng yêu cầu về Giấy phép lao động không chỉ áp dụng cho các nhân viên luân chuyển nội bộ trong tập đoàn mà còn áp dụng đối với nhân viên nhà thầu sang làm việc tại Việt Nam theo hợp đồng nhà thầu.

Thêm vào đó, Doanh nghiệp nên đánh giá lại tính tuân thủ về quy định kê khai thuế TNCN của các người nước ngoài làm việc tại Doanh nghiệp cũng như nghĩa vụ thuế TNCN của nhân viên nhà thầu đến làm việc tại Doanh nghiệp.

Grant Thornton Việt Nam sẵn sàng hỗ trợ các Doanh nghiệp chuẩn bị hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài (hoặc Xác nhận người nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động) và kê khai thuế TNCN theo đúng quy định.

Phạt vi phạm quy định về đóng kinh phí công đoàn

Phạt tiền với mức từ 12% đến dưới 20% tổng số tiền phải đóng kinh phí công đoàn

- Chậm đóng/đóng không đủ kinh phí công đoàn.

Công ty bạn đã tuân thủ với chính sách đối với lao động nữ có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 11 năm 2015 chưa?

Chính phủ ban hành nghị định số 85/2015/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của bộ luật lao động về chính sách đối với lao động nữ. Một số điểm đáng lưu ý về chính sách đối với lao động nữ như sau:

1. Người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ được Nhà nước hỗ trợ như sau:

- Được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về thuế thu nhập doanh nghiệp;
- Các khoản chi tăng thêm cho lao động nữ được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của Bộ Tài chính.

2. Quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ: Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện quyền bình đẳng giữa lao động nữ và lao động nam trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền lương, khen thưởng, thăng tiến, trả công lao động, các chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện lao động, an toàn lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, các chế độ phúc lợi khác về vật chất và tinh thần.

3. Chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ:

- Lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản theo danh mục khám chuyên khoa phụ sản khi khám sức khỏe định kỳ.
- Được bố trí thời gian nghỉ ngơi trong thời gian hành kinh, thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi mà vẫn được hưởng đủ lương theo hợp đồng lao động.
- Người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động.

4. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai:

- Lao động nữ mang thai có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động nếu việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi

5. Xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo

- Căn cứ điều kiện cụ thể, người sử dụng lao động xây dựng phương án, kế hoạch giúp đỡ, hỗ trợ, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo đối với lao động nữ có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền mặt hoặc hiện vật. Mức và thời gian hỗ trợ do người sử dụng lao động thỏa thuận với đại diện lao động nữ.

Grant Thornton Việt Nam khuyến nghị các Doanh nghiệp soát xét lại nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể và các chính sách lao động hiện có đối với lao động nữ để đảm bảo tuân thủ với các quy định mới này và để có thể áp dụng chính sách hỗ trợ thuế khi Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

Vui lòng liên hệ với các chuyên gia của Grant Thornton Việt Nam trong trường hợp Doanh nghiệp cần sự trợ giúp trong việc soát xét và cập nhật các chính sách lao động nữ nói riêng và chính sách lao động cho toàn bộ nhân viên (người Việt Nam và người nước ngoài) nói chung theo quy định của Luật lao động và các văn bản quy phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động.

Hướng dẫn về chính sách lao động, bảo hiểm và tiền lương

Ngày 30 tháng 09 năm 2015, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành công văn số 3945/LĐTBXH-LĐTL về giải đáp một số quy định của Bộ Luật Lao động mà Doanh nghiệp cần quan tâm như sau:

1. Thời gian làm căn cứ tính trả trợ cấp thôi việc cho người lao động

Trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động mà có thời gian không tham gia bảo hiểm thất nghiệp do nghỉ ốm hoặc nghỉ hưởng chế độ thai sản từ đủ 01 tháng trở lên thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đối với thời gian nêu trên.

Grant Thornton Việt Nam khuyến nghị các Doanh nghiệp soát xét lại danh sách lao động để tính toán đúng số tiền phải trả trợ cấp thôi việc cho người lao động không tham gia bảo hiểm thất nghiệp do nghỉ ốm hoặc nghỉ hưởng chế độ thai sản từ đủ 01 tháng trở lên.

2. Tham gia bảo hiểm bắt buộc đối với thời gian thử việc

Trong thời gian thử việc theo Hợp đồng thử việc riêng biệt, người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế.

Grant Thornton Việt Nam khuyến nghị các Doanh nghiệp nên soát xét lại chính sách lao động để đảm bảo nộp đúng, nộp đủ nghĩa vụ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

3. Trả tiền lương làm thêm giờ, tiền nghỉ lễ, nghỉ phép

Tiền lương làm căn cứ để trả các chế độ cho người lao động như làm thêm giờ, tiền nghỉ phép, nghỉ lễ là tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Grant Thornton Việt Nam khuyến nghị các Doanh nghiệp nên soát xét lại chính sách lao động để đảm bảo tính toán và chi trả đúng tiền lương làm thêm giờ, tiền nghỉ lễ, nghỉ phép cho người lao động theo quy định của pháp luật về lao động.



Liên hệ

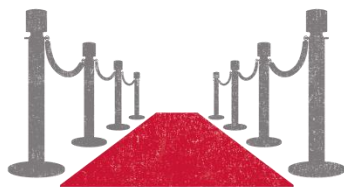
Bản tin chỉ được sử dụng cho mục đích tham khảo. Grant Thornton Việt Nam không chịu trách nhiệm về các sai sót trong bản tin này, cũng như các tổn thất gây ra do việc sử dụng các thông tin từ Bản tin này.

Xin liên hệ với các chuyên gia tư vấn chuyên nghiệp của chúng tôi nếu quý vị có nhu cầu cần sử dụng các thông tin từ Bản tin này hoặc cần sự trợ giúp của Grant Thornton Việt Nam.

Đề tài xuống các bản tin này

Xin vui lòng đăng nhập vào trang web của chúng tôi:

www.gt.com.vn



Văn phòng Hà Nội

Tầng 18, Tòa tháp Quốc tế Hòa Bình
106 Hoàng Quốc Việt
Quận Cầu Giấy, Hà Nội
Việt Nam
ĐT + 84 4 3850 1686
F + 84 4 3850 1688

Hoàng Khôi

Partner Tư vấn thuế
ĐT +84 4 3850 1618
E Khoi.Hoang@vn.gt.com

Nguyễn Đình Du

Partner Tư vấn thuế
ĐT +84 4 3850 1620
E Du.Nguyen@vn.gt.com

Kaoru Okata

Giám đốc - Khách hàng Nhật Bản
ĐT +84 4 3850 1680
E Kaoru.Okata@vn.gt.com

Phạm Ngọc Long

Giám đốc Tư vấn Thuế
ĐT +84 4 3850 1684
E Long.Pham@vn.gt.com

Nguyễn Nhật Lệ

Trưởng phòng cấp cao Tư vấn Thuế
ĐT +84 4 3850 1685
E Le.Nguyen@vn.gt.com

Văn phòng thành phố Hồ Chí Minh

Tầng 14, Tòa nhà Pearl Plaza
561A Điện Biên Phủ
Quận Bình Thạnh, Tp. Hồ Chí Minh
Việt Nam
ĐT + 84 8 3910 9100
F + 84 8 3910 9101

Nguyễn Hùng Du

Partner Tư vấn thuế
ĐT +84 8 3910 9231
E HungDu.Nguyen@vn.gt.com

Valerie – Teo Liang Tuan

Giám đốc Tư vấn Thuế
ĐT +84 8 3910 9235
E Valerie.Teo@vn.gt.com

Trần Hồng Mỹ

Giám đốc Tư vấn Thuế
ĐT +84 8 3910 9275
E HMy.Tran@vn.gt.com

Tomohiro Norioka

Giám đốc - Khách hàng Nhật Bản
ĐT +84 8 3910 9205
E Tomohiro.Norioka@vn.gt.com

Trần Nguyễn Mộng Vân

Giám đốc Tư vấn Thuế
ĐT +84 8 3910 9233
E MongVan.Tran@vn.gt.com

Nguyễn Bảo Thái

Trưởng phòng cấp cao Tư vấn Thuế
ĐT +84 8 3910 9236
E Thai.Nguyen@vn.gt.com

Hỏi đáp

