

Quyền Lao Động Theo Các Mô Hình Việc Làm Khác Nhau

(Vietnamese Version)



勞工處

Labour Department

Giới Thiệu

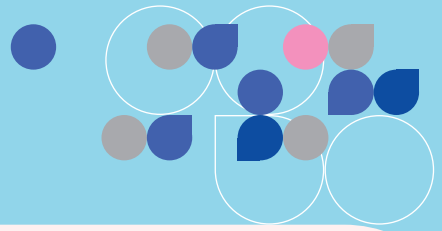
Để đáp ứng nhu cầu hoạt động hoặc mở rộng mạng lưới tuyển dụng, một số nhà tuyển dụng sử dụng người lao động của họ một cách linh hoạt như tuyển dụng nhân viên "bán thời gian" với số giờ làm việc ngắn, những người lao động thời vụ và thế chỗ với thời gian làm việc ngắn hoặc trả thù lao cho người lao động dựa trên cơ sở công việc hoặc tiền công.

Mặt khác, do nhiều lý do khác nhau như việc học thêm hay trách nhiệm với gia đình, một số người tìm việc thích làm những công việc tính theo giờ để phù hợp với lịch trình sinh hoạt của họ. Do vậy, các phương thức làm việc linh hoạt sẽ là một lựa chọn phù hợp để giúp họ đạt được sự cân bằng trong công việc và cuộc sống.

Nhiều người hiểu lầm rằng người lao động làm những công việc với thời gian làm việc ngắn hoặc có thời gian làm việc chẳng hạn như "bán thời gian" thì sẽ không được pháp luật lao động bảo vệ. Đây là một quan niệm sai lầm.

Trên thực tế, tất cả người lao động với tư cách là nhân viên thì kể cả khi họ làm công việc "toàn thời gian", "bán thời gian", làm việc thời vụ, làm thế chỗ, tạm thời hay được trả thù lao theo tiền công đều được pháp luật lao động bảo vệ.

Pháp Lệnh Việc Làm



Tất cả người lao động thuộc phạm vi¹ điều chỉnh của Pháp lệnh Việc làm, là **“toàn thời gian”, “bán thời gian”, thời vụ hay trả công và không phân biệt giờ làm việc của họ** được Pháp lệnh bảo vệ và **được hưởng các quyền và lợi ích sau đây** theo Pháp lệnh:



Bảo vệ thanh toán tiền lương



Hạn chế khấu trừ tiền lương



Các ngày lễ theo luật định



Bảo vệ thai sản
(cấm phân công công việc nặng, độc hại hoặc có hại)



Bảo vệ việc làm (sa thải bất hợp lý và bất hợp pháp)



Cung cấp thông tin về điều kiện dịch vụ của người sử dụng lao động












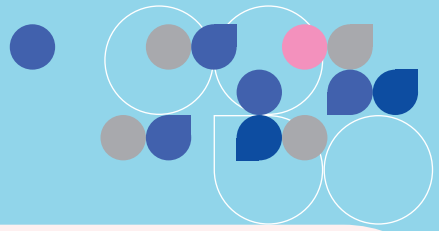
Bảo vệ trước sự phân biệt đối xử chống công đoàn, v.v.

- 1 Những người không thuộc trong phạm vi Pháp lệnh Việc làm:
- Một thành viên gia đình sống cùng nhà với chủ lao động;
 - Người lao động được định nghĩa trong Hợp đồng làm việc bên ngoài Pháp lệnh Hồng Kông;
 - Người phục vụ theo thỏa thuận thủy thủ đoàn theo Sắc lệnh Vận chuyển Thương gia (Thuyền viên), hoặc trên một con tàu không được đăng ký tại Hồng Kông;
 - Người học nghề có hợp đồng học nghề đã được đăng ký theo Pháp lệnh học nghề, trừ một số quy định của Pháp lệnh việc làm.

Pháp Lệnh Việc Làm

Theo Pháp lệnh Việc làm, người lao động được cùng một người sử dụng lao động thuê làm việc liên tục từ 4 tuần trở lên, làm việc ít nhất 18 giờ mỗi tuần được coi là làm việc theo **“hợp đồng liên tục”**. Người lao động làm việc theo “hợp đồng liên tục” và đáp ứng đầy đủ các điều kiện được nêu trong Pháp lệnh Việc làm cũng sẽ được hưởng các quyền và lợi ích sau đây ngoài những quyền và lợi ích được đề cập ở đoạn trên:

-  Ngày nghỉ
-  Trả tiền cho các ngày lễ theo luật định
-  Nghỉ phép hàng năm có trả lương
-  Trợ cấp ốm đau
-  Bảo vệ thai sản
(nghỉ thai sản, thanh toán cho nghỉ thai sản, bảo vệ nhân viên mang thai chống lại việc chấm dứt việc làm)
-  Nghỉ thai sản
-  Bồi thường mất việc
-  Thanh toán dài hạn
-  Bảo vệ việc làm, v.v.



Trừ khi người sử dụng lao động có thể cung cấp lý do hợp lệ² hoặc có được sự đồng ý trước từ nhân viên của mình, anh ta không nên đơn phương thay đổi các điều khoản làm việc như thay đổi giờ làm việc từ "toàn thời gian" sang "bán thời gian". Nếu không, người lao động có quyền yêu cầu biện pháp khắc phục đối với người sử dụng lao động của mình dựa trên sự thay đổi bất hợp lý của các điều khoản của hợp đồng lao động theo Pháp lệnh Việc làm.

Nếu người lao động được yêu cầu chuyển sang các phương thức làm việc khác, **anh ta phải xem xét cẩn thận các điều khoản tuyển dụng mới**, đánh giá các ưu và nhược điểm liên quan bao gồm cả việc liệu hợp đồng lao động mới có còn được coi là "hợp đồng liên tục" theo Pháp lệnh Việc làm hay không.

Để biết thêm thông tin về các quyền và lợi ích mà người lao động được hưởng theo Pháp lệnh Việc làm, vui lòng tham khảo ấn phẩm "Hướng dẫn ngắn gọn về Pháp lệnh Việc làm" của Bộ Lao động và các ấn phẩm liên quan khác.

² Lý do hợp lệ:

- hành vi của người lao động;
- năng lực hoặc trình độ của người lao động để thực hiện công việc của họ;
- dự phòng hoặc các yêu cầu hoạt động thực sự khác của doanh nghiệp;
- các yêu cầu theo luật định (tức là sẽ trái với luật pháp nếu cho phép một người lao động tiếp tục làm việc ở vị trí ban đầu của anh ta hoặc tiếp tục với các điều khoản ban đầu trong hợp đồng lao động của anh ta) ; Hoặc
- những lý do quan trọng khác.

Pháp Lệnh Tiền Lương Tối Thiểu

Mức Lương Tối Thiểu Theo Luật Định (SMW) được thể hiện dưới dạng dưới dạng mức tính theo giờ. Về bản chất, tiền lương phải được trả cho người lao động trong một kỳ lương, khi tính **trung bình** trên tổng số giờ làm việc trong kỳ đó phải **không được thấp hơn tỷ lệ SMW**.

SMW áp dụng cho tất cả người lao động, cho dù họ là người lao động làm việc theo tháng, theo tuần, theo ngày, theo giờ, trả công, lâu dài, thời vụ, "toàn thời gian", "bán thời gian" hoặc các kiểu khác, và bất kể họ có được tuyển dụng theo hợp đồng liên tục như được định nghĩa trong Pháp lệnh Việc làm hay không, với các ngoại lệ sau:



những người không thuộc trong phạm vi Pháp lệnh Việc làm³



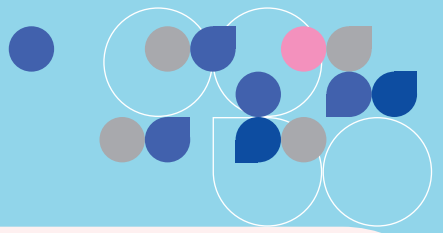
người giúp việc gia đình, không phân biệt giới tính, chủng tộc hay quốc tịch của họ⁴



sinh viên thực tập được chỉ định cũng như sinh viên có kinh nghiệm làm việc trong thời gian miễn việc làm

³ Vui lòng tham khảo Chú thích 1. Mặc dù một số quy định của Pháp lệnh việc làm áp dụng cho Người học việc đã đăng ký theo Pháp lệnh học nghề, SMW không áp dụng cho những người học nghề đã đăng ký.

⁴ Điều này đề cập đến những người giúp việc gia đình (bao gồm cả người giúp việc gia đình, người chăm sóc, tài xế, người làm vườn, lái thuyền hoặc những người giúp việc cá nhân khác) sống miễn phí trong hộ gia đình mà họ làm việc.



SMW áp dụng cho cả người lao động khuyết tật và người lao động bình thường. Để đạt được sự cân bằng thích hợp giữa việc cung cấp việc bảo vệ tiền lương cho người lao động khuyết tật và bảo vệ cơ hội việc làm của họ, một thỏa thuận đặc biệt được thực hiện theo Pháp lệnh tiền lương tối thiểu để những người lao động khuyết tật với khả năng bị hạn chế do khuyết tật của họ có quyền trải qua đánh giá năng suất để xác định xem họ có nên được trả thù lao ở mức không thấp hơn tỷ lệ SMW hay ở mức tương xứng với năng suất của họ. **Quyền yêu cầu đánh giá chỉ được trao cho người lao động khuyết tật, không phải người sử dụng lao động của họ.**

Để biết chi tiết về Pháp lệnh tiền lương tối thiểu và thỏa thuận đặc biệt cho người lao động khuyết tật, vui lòng tham khảo tờ rơi và hướng dẫn tham khảo có liên quan do Bộ Lao động công bố.

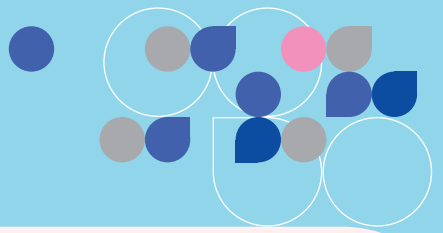
Pháp Lệnh Bồi Thường Cho Người Lao Động



Theo Pháp lệnh Bồi thường cho Người lao động, không người sử dụng lao động nào được sử dụng bất kỳ người lao động nào trong bất kỳ công việc nào trừ khi có **chính sách bảo hiểm có hiệu lực để** có thể chịu trách nhiệm của họ theo pháp luật (bao gồm cả luật chung) cho các thương tích tại nơi làm việc đối với tất cả nhân viên của họ, **không phân biệt thời hạn của hợp đồng lao động hoặc làm việc theo giờ, "toàn thời gian" hoặc "bán thời gian", việc làm lâu dài hoặc tạm thời.**



Nếu người lao động bị thương do tai nạn phát sinh từ và trong quá trình làm việc thì người sử dụng lao động phải **thông báo** cho Ủy viên Lao động về **tai nạn** trong vòng 14 ngày (7 ngày đối với các trường hợp tử vong) theo yêu cầu của Pháp lệnh Bồi thường cho Người lao động **và trả tiền bồi thường cho người lao động.**



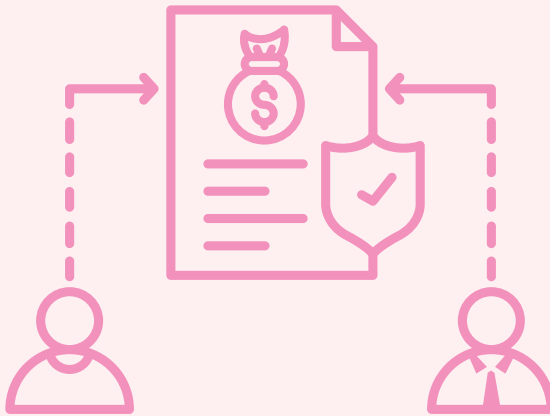
Các khoản bồi thường chính theo Pháp lệnh Bồi thường cho người lao động có thể bao gồm: thanh toán định kỳ, chi phí y tế và bồi thường cho tình trạng mất khả năng vĩnh viễn toàn bộ hoặc một phần, v.v. Trường hợp người lao động chết do tai nạn phát sinh từ và trong quá trình làm việc thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho các thành viên gia đình đủ điều kiện của người lao động đã chết và hoàn trả chi phí tang lễ, chữa bệnh hợp lý cho người đã trả các chi phí đó.

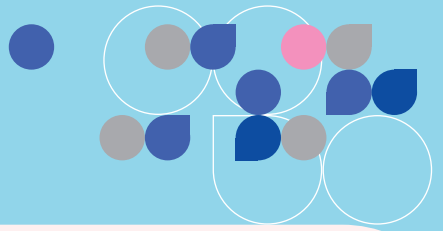
Để biết thông tin về các quy định chính của Pháp lệnh Bồi thường cho Người lao động, vui lòng tham khảo ấn phẩm của Bộ Lao động "Hướng dẫn ngắn gọn về Pháp lệnh Bồi thường cho Người lao động".

Pháp Lệnh Về Các Chương Trình Quỹ Dự Phòng Bắt Buộc

Pháp lệnh về các chương trình quỹ dự phòng bắt buộc quy định rằng đối với bất kỳ người lao động nào từ 18 tuổi trở lên dưới 65 tuổi được tuyển dụng theo hợp đồng lao động bằng văn bản hoặc bằng lời nói trong khoảng thời gian không ít hơn 60 ngày bất kể anh ta được tuyển dụng "toàn thời gian" hay "bán thời gian" hay giờ làm việc hàng tuần của anh ta, **người sử dụng lao động của anh ta phải đăng ký cho anh ta vào chương trình Quỹ dự phòng bắt buộc (MPF) và đóng góp vào đó.**

Đối với những người lao động không được tuyển dụng theo "hợp đồng liên tục" của Pháp lệnh Việc làm, miễn là thời gian làm việc của họ không ít hơn 60 ngày, họ vẫn thuộc phạm vi bảo vệ của Hệ thống MPF.








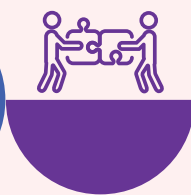
Quy tắc 60 ngày trên không áp dụng cho **“nhân viên thời vụ”** theo Hệ thống MPF, tức là nhân viên ngắn hạn được tuyển dụng hàng ngày hoặc trong khoảng thời gian cố định dưới 60 ngày trong ngành dịch vụ ăn uống hoặc ngành xây dựng. **Ngay cả khi một “nhân viên thời vụ” chỉ được tuyển dụng trong một ngày, người sử dụng lao động phải sắp xếp MPF cho anh ta.**

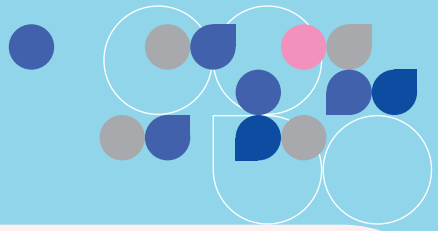
Để biết thêm thông tin về Hệ thống MPF, vui lòng tham khảo tờ rơi **“Sổ tay người lai động về MPF”** và **“Chương trình ngành MPF”** do Cơ quan quản lý quỹ dự phòng bắt buộc có thể tải xuống từ trang web của Cơ quan.



Thực Hành Quản Lý Nguồn Nhân Lực Tốt

-  Nhân viên “toàn thời gian” và nhân viên có số giờ làm việc hoặc thời gian làm việc ngắn như nhau đều là tài sản quý giá của một công ty. Thực hành quản lý nguồn nhân lực tốt giúp thúc đẩy tinh thần, sự cam kết và năng suất làm việc của nhân viên.
-  Người sử dụng lao động chỉ nên tính đến nhu cầu hoạt động của công ty trong việc tuyển dụng nhân viên một cách linh hoạt. Anh ta không nên giới hạn giờ làm việc của nhân viên hoặc bằng các cách khác, để tránh trách nhiệm pháp lý của mình theo luật lao động.
-  Các chính sách và thông lệ quản lý nguồn nhân lực không phù hợp sẽ dẫn đến tỷ lệ thôi việc cao, tranh chấp lao động không đáng có, ảnh hưởng đến lợi thế thương mại và thậm chí làm tăng chi phí hoạt động. Cuối cùng, người sử dụng lao động sẽ phải chịu thiệt hại.







Pháp lệnh Việc làm quy định các tiêu chuẩn tối thiểu về quyền và lợi ích việc làm. Để thu hút và giữ chân nhân tài, nhiều người sử dụng lao động áp dụng các phương pháp quản lý hướng đến người lao động như **đưa ra các điều khoản việc làm thuận lợi hơn so với các yêu cầu theo luật định** cho người lao động. Một số người sử dụng lao động cũng cấp quyền và lợi ích cho người lao động không đáp ứng yêu cầu "việc làm liên tục" theo Pháp lệnh việc làm về các quyền lợi tương tự như những người được tuyển dụng theo "việc làm liên tục".

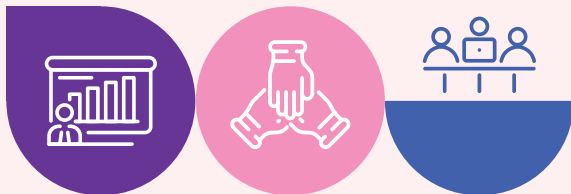


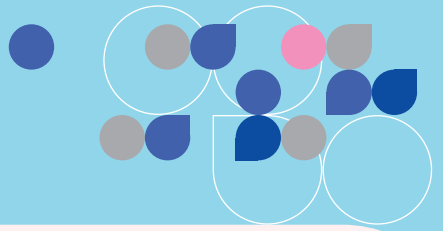
Mặc dù hợp đồng lao động có thể được thực hiện bằng lời nói hoặc bằng văn bản nhưng người sử dụng lao động **nên ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản** với nhân viên của họ càng sớm càng tốt. Điều này sẽ giúp tránh tranh chấp lao động. (Người sử dụng lao động có thể tham khảo ấn phẩm của Bộ Lao động "Sử dụng hợp đồng lao động bằng văn bản" và "Lưu giữ hợp lý hồ sơ tiền lương và việc làm" để biết thông tin về cách soạn thảo hợp đồng lao động bằng văn bản.)


Thực Hành Quản Lý Nguồn Nhân Lực Tốt


 Phòng Nhân sự của một số công ty đã ủy quyền tuyển dụng cho các giám đốc chi nhánh hoặc giám sát viên tuyển đầu. Trong trường hợp này, các công ty nên **đưa ra các hướng dẫn rõ ràng và nhất quán về cách tuyển dụng và quản lý người lao động** để các nhà quản lý và giám sát này tham khảo.

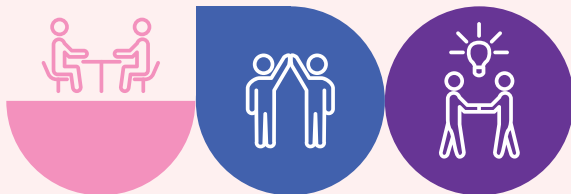
 Người sử dụng lao động không nên phân biệt đối xử với bất kỳ người nào dựa trên giới tính, tình trạng khuyết tật, tình trạng gia đình, tuổi tác, quốc tịch, chủng tộc, tôn giáo, tình trạng hôn nhân, mang thai hoặc khuynh hướng tình dục của họ. Người sử dụng lao động nên dựa trên các tiêu chí lựa chọn nhất quán và xây dựng các hướng dẫn rõ ràng về tuyển dụng và việc làm.





 Trong một thị trường lao động thay đổi nhanh chóng, người lao động có số giờ làm việc hoặc thời gian làm việc ngắn cũng phải trang bị cho mình những kỹ năng nghề cần thiết để đối phó với những thách thức trong công việc. Về vấn đề này, người sử dụng lao động nên cố gắng đối xử với tất cả nhân viên như nhau, **cung cấp cho họ các khoá đào tạo đầy đủ và các cơ hội thăng tiến phù hợp.**

 Nếu cần thêm nhân viên "toàn thời gian", người sử dụng lao động nên **ưu tiên cho nhân viên "không toàn thời gian" thực hiện các nhiệm vụ tương tự trong công ty của họ.** Việc làm này không chỉ giúp giảm chi phí tuyển dụng và đào tạo mà còn có thể giúp người sử dụng lao động tuyển được những người phù hợp nhất.



Thắc mắc:

Để biết thêm thông tin, vui lòng tham khảo tờ rơi công khai có liên quan, các quy định của pháp luật hoặc liên hệ với Bộ Lao động hoặc Cơ quan quản lý quỹ dự phòng bắt buộc.

Bộ Lao động

Trang web: www.labour.gov.hk

Đường dây nóng: **2717 1771** (đường dây nóng được xử lý bởi "1823")



Cơ quan quản lý các chương trình quỹ dự phòng bắt buộc

Trang web: www.mpfa.org.hk

Đường dây nóng: **2918 0102**

