

Ai được tuyển dụng và có những loại hợp đồng nào

Luật lao động Trung Quốc gần như luôn đứng về phía người lao động. Chỉ doanh nghiệp có tư cách người sử dụng lao động và đã đăng ký với cơ quan lao động địa phương (hệ thống MOHRSS) mới được trực tiếp tuyển dụng công dân Trung Quốc.



WFOE — tự ký hợp đồng với nhân sự

Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài ký hợp đồng lao động trực tiếp, nhân danh chính mình.



RO — chỉ thông qua đại lý

Văn phòng đại diện của công ty nước ngoài tuyển toàn bộ nhân sự, trừ người đứng đầu, thông qua công ty cung ứng nhân sự.

Ba loại hợp đồng lao động



Xác định thời hạn — cho một khoảng thời gian nhất định, có ngày kết thúc.



Không xác định thời hạn — không ấn định ngày kết thúc.



Theo khối lượng công việc — đến khi hoàn thành một nhiệm vụ cụ thể.

2 → ∞

Cái bẫy: hai hợp đồng xác định thời hạn liên tiếp buộc hợp đồng thứ ba phải là loại không xác định thời hạn. Quan hệ không xác định thời hạn cũng phát sinh khi người lao động có 10 năm làm việc liên tục cho cùng một người sử dụng lao động.

Ký hợp đồng đúng hạn và thời gian thử việc

Hợp đồng phải có:

- ✓ Thông tin các bên và người đại diện theo pháp luật
- ✓ Thời hạn hiệu lực, chức danh và địa điểm làm việc
- ✓ Mức lương và phương thức chi trả
- ✓ Thời giờ làm việc và điều kiện bảo hiểm xã hội

Bổ sung

thử việc, đào tạo, bảo mật thông tin, non-compete kèm khoản bồi thường. Khi có hai bản, bản tiếng Trung có hiệu lực pháp lý.

Hình thức văn bản và giới hạn thử việc

Hình thức văn bản — 1 tháng

Hợp đồng phải được ký trong vòng một tháng kể từ ngày làm việc đầu tiên. Chậm trễ dẫn tới phải trả lương gấp đôi cho đến hết năm; sau một năm không có hợp đồng, người lao động được coi là đã được tuyển dụng không xác định thời hạn.

Thời hạn hợp đồng	Thử việc tối đa
3 tháng – 1 năm	1 tháng
1–3 năm	2 tháng
Từ 3 năm trở lên và không xác định thời hạn	6 tháng
Dưới 3 tháng	Không được áp dụng

Nếu vượt quá giới hạn thử việc, doanh nghiệp phải bồi thường cho khoảng thời gian làm việc vượt mức. Ngoại lệ về hình thức văn bản — làm việc không trọn thời gian: cho phép thỏa thuận bằng lời nói, nhưng người sử dụng lao động luôn phải lập sổ danh sách nhân viên.

Nghĩa vụ của người sử dụng lao động

Khu vực trách nhiệm chính là đóng bảo hiểm và chi trả đúng hạn. Một phần được khấu trừ từ lương, một phần doanh nghiệp đóng thêm ngoài lương; mức đóng do địa phương quy định.

Năm loại bảo hiểm + nhà ở

- ✓ Hưu trí
- ✓ Y tế
- ✓ Thất nghiệp
- ✓ Tai nạn lao động
- ✓ Thai sản

Quỹ tích lũy nhà ở

tại Bắc Kinh là 12% + 12% từ mỗi bên.

Lương, thời giờ, chấm dứt hợp đồng

Lương, thời giờ, nghỉ phép

- ✓ Lương không thấp hơn lương tối thiểu vùng tại nơi làm việc
- ✓ Chuẩn là 8 giờ/ngày và không quá 44 giờ/tuần
- ✓ Làm thêm giờ được trả với mức cao hơn
- ✓ Nội quy lao động và nghỉ phép có hưởng lương

Chấm dứt hợp đồng và trợ cấp

Người sử dụng lao động chỉ được đơn phương chấm dứt theo danh sách khép kín: không đạt yêu cầu thử việc, vi phạm nghiêm trọng, gây thiệt hại lớn, bị kết án hình sự. Trợ cấp thôi việc — được trả khi người lao động nghỉ do lỗi của doanh nghiệp. Người lao động báo trước 30 ngày; nếu có nguy cơ với sức khỏe thì nghỉ ngay. Tranh chấp: hòa giải và trọng tài lao động.

Outstaffing, sai lầm

Tuyển dụng qua công ty dịch vụ

khi không thể tuyển trực tiếp, doanh nghiệp áp dụng outstaffing: công ty cung ứng nhân sự ký hợp đồng với cá nhân, còn doanh nghiệp chuyển kinh phí trả lương và đóng bảo hiểm. Thỏa thuận ghi rõ chức danh và số lượng lao động, nguyên tắc trả lương ngang nhau cho công việc như nhau, các khoản bảo hiểm xã hội và trách nhiệm của các bên. Với văn phòng đại diện, đây là con đường hợp pháp duy nhất.

Sai lầm của doanh nghiệp nước ngoài

- ⚠ Chậm ký hợp đồng bằng văn bản quá một tháng — rủi ro lương gấp đôi
- ⚠ Thời gian thử việc dài hơn mức cho phép
- ⚠ Đóng bảo hiểm thiếu hoặc không đúng hạn
- ⚠ Chỉ dựa vào bản tiếng Anh mà không có bản tiếng Trung

Bốn trụ cột

Doanh nghiệp nước ngoài thua kiện không phải vì cố ý, mà vì không nắm được chi tiết. Suy đoán nghiêng về phía người lao động: không có hợp đồng đúng hạn — trả gấp đôi. Trước hết là hồ sơ nhân sự, sau đó mới đến ngày làm việc đầu tiên.

- Trụ cột 1 —** Hợp đồng bằng văn bản trong 1 tháng
- Trụ cột 2 —** Thời gian thử việc đúng quy định
- Trụ cột 3 —** Đóng bảo hiểm đầy đủ
- Trụ cột 4 —** Chấm dứt hợp đồng đúng căn cứ luật định

CONTACTS

VITA LIBERTA LIMITED

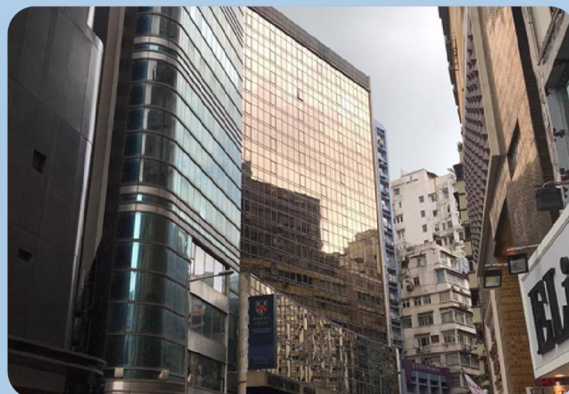
www.vitaliberta.hk

Office room 68, 7/F, Woon Lee Commercial Building, 7 Austin Ave, Tsim Sha Tsui, Kowloon, Hong Kong

+852 6841 6177



legal@vitaliberta.com



Hangzhou office (China):

Room 815, Building 3, Zhonghao Wangjiang International, No. 332 Wangjiang East Road, Shangcheng District, Hangzhou City

Direct line:

+86 130 7361 7169