

Ký hợp đồng lao động không đúng loại sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính

Cập nhật: 23-05-2011 21:41:46

Trả lời:

Theo quy định tại điểm b khoản 1 và khoản 2 Điều 27 Bộ luật Lao động (BLLĐ) thì khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới, nếu không ký kết hợp đồng lao động mới, hợp đồng lao động đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Như vậy, công ty bạn chỉ được ký hợp đồng lao động xác định thời hạn tối đa là hai lần liên tiếp, sau đó nếu muốn tiếp tục nhận người lao động vào làm việc thì phải giao kết hợp đồng không xác định thời hạn. Do đó, việc công ty bạn ký hợp đồng lao động xác định thời hạn lần thứ 3, thứ 4 với người lao động là không phù hợp với quy định của pháp luật.

Theo quy định điểm a khoản 2 Điều 8 Nghị định số 47/2010/NĐ-CP ngày 06/5/2010 quy định xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động thì mức phạt tiền từ 200.000 đồng đến 1.000.000 đồng được áp dụng đối với người sử dụng lao động có hành vi vi phạm: “... *giao kết hợp đồng lao động không đúng loại...*”

Như vậy, mức phạt 1 000 000 đ đối với 9 trường hợp giao kết hợp đồng không đúng loại theo quy định tại Điều 27 BLLĐ đối với công ty của bạn là đúng pháp luật.

Công ty Luật Hồng Hà – Hà Nội