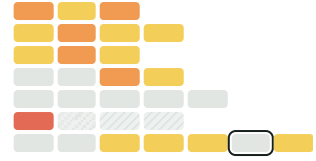


6.6



LACA DENTAL

Chưa đủ thông tin

Lao động

Mỗi người làm cho anh chị có hợp đồng đúng loại, đóng bảo hiểm đúng, và quyền – trách nhiệm được viết rõ chưa?

Là gì?

Ô này gồm hợp đồng với người làm (hợp đồng lao động, thử việc, hợp tác hoặc dịch vụ với người làm độc lập), bảo hiểm xã hội bắt buộc, nội quy, cách tính thu nhập có văn bản, cam kết bảo mật, và giấy phép nghề của vị trí cần. Điểm then chốt: tên gọi trên giấy không quyết định bản chất. Theo Bộ luật Lao động 2019, thỏa thuận mang tên khác nhưng có việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì vẫn được coi là hợp đồng lao động.

Vì sao cần?

Hợp đồng sai loại kéo theo nợ bảo hiểm, truy thu, phạt, và tranh chấp khi người làm nghỉ. Luật Bảo hiểm xã hội 2024 đưa cả trường hợp thỏa thuận bằng tên gọi khác vào diện bắt buộc nếu có việc làm có trả công. Người giỏi có hợp đồng rõ, lộ trình rõ thì ở lâu hơn; người truy cập dữ liệu khách mà không có cam kết bảo mật là rủi ro lớn. Khi mở thêm điểm, số người tăng nhiều lần – mẫu hợp đồng và quy trình nhân sự phải có trước. Nội dung ô này là định hướng, không phải ý kiến pháp lý. Đối chiếu bản hiện hành, hỏi luật sư/kế toán trước khi làm.

Dấu hiệu ô này đang nóng

- Người làm toàn thời gian theo ca, có quản lý chấm công, nhưng ký “hợp đồng cộng tác” để khỏi đóng bảo hiểm.
- Lương, thưởng, hoa hồng, ăn chia thỏa thuận miệng; mỗi người một kiểu.
- Không có nội quy, không có cam kết bảo mật dữ liệu khách.
- Không biết giấy phép nghề của từng người (nếu ngành yêu cầu) còn hạn đến khi nào.

Làm thế nào?

1 Lập bảng nhân sự một trang

Mỗi người một dòng: vị trí, loại hợp đồng, ngày ký, hạn, cách tính thu nhập, có đóng bảo hiểm không, giấy phép nghề (nếu có) và hạn.

2 Phân loại theo bản chất

Với từng người, hỏi: có làm theo giờ, ca, nội quy và chịu quản lý không? Nếu có, nhờ luật sư/kế toán xem có phải chuyển sang hợp đồng lao động và đóng bảo hiểm không.

3 Chuẩn hoá bộ mẫu

Hợp đồng lao động, thử việc, hợp tác chuyên môn (khi thật sự độc lập), phụ lục thu nhập, cam kết bảo mật – luật sư soạn, dùng chung cả hệ thống.

4 Viết cách tính thu nhập

Lương cứng, phụ cấp, thưởng, hoa hồng hoặc ăn chia theo doanh thu ghi thành văn bản, kèm một ví dụ tính và kỳ trả.

5 Nội quy và bảo mật

Nội quy theo quy định; quy tắc truy cập dữ liệu khách; quy trình khi nghỉ việc: bàn giao, thu hồi quyền truy cập ngay trong ngày.

6 Nhắc hạn tự động

Hạn hợp đồng, hạn giấy phép nghề, kỳ đóng bảo hiểm đưa vào lịch có nhắc và có người chịu trách nhiệm.

Đèn pháp lý

Ổn

Mọi người có hợp đồng đúng bản chất công việc; bảo hiểm bắt buộc đóng đủ cho người thuộc diện; cách tính thu nhập có văn bản; có nội quy, cam kết bảo mật; giấy phép nghề của các vị trí cần đều còn hạn.

Cẩn chỉnh

Có hợp đồng nhưng một số người ký sai loại, thu nhập ăn chia chưa viết rõ, thiếu cam kết bảo mật hoặc thiếu nội quy. Chưa có tranh chấp nhưng sẽ phát sinh khi có người nghỉ hoặc khi bị kiểm tra.

Rủi ro cao

Người làm toàn thời gian, chịu quản lý mà không có hợp đồng lao động và không đóng bảo hiểm; nợ bảo hiểm kéo dài; người hành nghề có điều kiện làm việc khi giấy phép chưa có hoặc đã hết hạn; đang có tranh chấp lao động. Gặp luật sư/kế toán ngay.

Thang chấm 1–5 VIÊN ĐẬM = MỨC CỦA LACA DENTAL

1 Không có hợp đồng viết; không đóng bảo hiểm; không nội quy.

2 Có hợp đồng cho vài người, loại hợp đồng chọn theo kiểu “cho đỡ tốn”; cách tính thu nhập nằm trong đầu chủ.

3 Mọi người có hợp đồng đúng loại theo tư vấn; có bảng nhân sự, nội quy, cam kết bảo mật, cách tính thu nhập viết ra; chủ vấn tự theo dõi hạn.

4 Người phụ trách nhân sự (nội bộ hoặc thuê ngoài) vận hành theo bộ mẫu; bảo hiểm đóng đủ, đúng hạn; hạn hợp đồng và giấy phép được nhắc tự động; chủ chỉ xem báo cáo.

5 Quy trình nhân sự dùng chung cho mọi điểm; tuyển – ký – đào tạo – nghỉ việc chạy theo chuẩn; tranh chấp lao động gần như không có.

Tự kiểm tra nhanh

- ☐ Anh chị có bảng liệt kê mọi người làm việc kèm loại hợp đồng và hạn?
- ☐ Ai làm theo ca, chịu quản lý mà đang ký hợp đồng cộng tác hoặc dịch vụ?
- ☐ Người thuộc diện bảo hiểm xã hội bắt buộc đã được đóng đủ?
- ☐ Cách tính lương, thưởng, ăn chia có văn bản kèm ví dụ?
- ☐ Mọi người truy cập dữ liệu khách đã ký cam kết bảo mật?
- ☐ Có nội quy và quy trình bàn giao khi nghỉ việc?

Ví dụ

LACA Dental (case mẫu)

Tài liệu LACA chưa cho biết phòng khám có bao nhiêu bác sĩ, phụ tá, lễ tân, mỗi người ký loại hợp đồng gì, có đóng bảo hiểm không, bác sĩ hưởng lương hay ăn chia. Vì vậy ô 6.6 chấm “chưa đủ thông tin”. Câu hỏi này càng lớn với kế hoạch chuỗi: mô hình mẫu mỗi cơ sở 3–5 bác sĩ, 6–9 phụ tá, 3–5 lễ tân/CSKH, tức 90–150 bác sĩ cho 30 cơ sở. Nếu hợp tác với bác sĩ theo kiểu “cộng tác” nhưng thực tế có xếp ca, quản lý, chấm công, rủi ro bị coi là hợp đồng lao động sẽ nhân lên theo từng cơ sở.

Ví dụ minh họa: chuỗi tiệm tóc (giả định)

Chuỗi 4 tiệm tóc trả thợ theo phần trăm doanh thu, ký “hợp đồng hợp tác” cho tất cả. Một thợ nghỉ và đòi quyền lợi bảo hiểm; hồ sơ cho thấy thợ làm theo ca, chịu nội quy, có quản lý chấm công. Chủ phải chuyển toàn bộ sang hợp đồng lao động và tính lại cơ cấu thu nhập cùng kế toán. Chi phí tăng, nhưng thợ nghỉ ít hẳn vì quyền lợi rõ ràng.

Ví dụ minh họa: xưởng may nhỏ (giả định)

Xưởng 25 công nhân chỉ có hợp đồng cho tổ trưởng. Khi nhận đơn của một khách hàng lớn, bên đánh giá nhà cung cấp yêu cầu xem hợp đồng và chứng từ bảo hiểm. Xưởng mất 2 tháng chuẩn hoá hồ sơ nên lỡ đợt hàng đầu. Từ đó kế toán giữ bảng nhân sự và nhắc hạn mỗi tháng.

LACA Dental • 90 ngày ở ô này

HIỆN TRẠNG

Chưa có dữ liệu về số người, loại hợp đồng, bảo hiểm, cách trả thu nhập cho bác sĩ, phụ tá, lễ tân. Dữ kiện liên quan: lời tư vấn hay nhất nằm ở bác sĩ và chưa viết ra; phòng khám có ghi âm buổi khám (cần bệnh nhân đồng ý) – nghĩa là nhân viên tiếp xúc nhiều dữ liệu nhạy cảm.

KHOẢNG TRỐNG

Chưa biết hợp đồng hiện tại có đúng bản chất không; chưa có bộ mẫu dùng được cho chuỗi; chưa rõ cam kết bảo mật dữ liệu bệnh nhân và quyền sở hữu tài liệu đào tạo (quy trình, kịch bản tư vấn) khi người viết nghỉ việc.

VIỆC TRONG 90 NGÀY

- Trước 10/11/2026: chủ phòng khám lập bảng nhân sự một trang: vị trí, loại hợp đồng, cách tính thu nhập, bảo hiểm, giấy phép hành nghề và hạn (với bác sĩ).
- Trước 30/11/2026: luật sư/kế toán xem bảng, chỉ ra người nào cần đổi loại hợp đồng hoặc bổ sung bảo hiểm.
- Trước 20/12/2026: có mẫu hợp đồng lao động, phụ lục thu nhập, cam kết bảo mật dữ liệu bệnh nhân; mọi người truy cập phần mềm quản lý đã ký cam kết.
- Trước 09/01/2027: ghi vào trang điều kiện mở cơ sở thứ hai: mô hình hợp đồng với bác sĩ (lương, ăn chia, góp vốn) đã được tư vấn.

Từ “chưa đủ thông tin” lên chấm được đèn; tối thiểu vàng có lộ trình, mức 3: bảng nhân sự đầy đủ, mọi người có hợp đồng đúng loại theo tư vấn, cam kết bảo mật đã ký.

Checklist triển khai

- ☐ Bảng nhân sự một trang được cập nhật
- ☐ Mỗi người có hợp đồng đúng bản chất công việc (đã được tư vấn)
- ☐ Chứng từ đóng bảo hiểm cho người thuộc diện
- ☐ Phụ lục cách tính thu nhập có ví dụ
- ☐ Nội quy lao động
- ☐ Cam kết bảo mật cho mọi người truy cập dữ liệu khách
- ☐ Quy trình nghỉ việc: bàn giao, thu hồi quyền truy cập
- ☐ Lịch nhắc hạn hợp đồng và giấy phép nghề

Chỉ số đo

CHỈ SỐ	CÁCH ĐO	THẾ NÀO LÀ TỐT
Người có hợp đồng đã rà đúng loại	Số người có hợp đồng đã rà ÷ tổng số người làm	100%
Đóng bảo hiểm đúng hạn	Số kỳ đóng đúng hạn ÷ tổng số kỳ	100%
Giấy phép nghề còn hạn	Số người hành nghề có giấy phép còn hạn ÷ số người cần giấy phép	100%; nhắc trước hạn ít nhất 90 ngày
Tỷ lệ nghỉ việc	Số người nghỉ trong năm ÷ số người bình quân	Giảm dần từ mức hiện tại; theo dõi riêng vị trí chủ chốt

AI và tự động hoá

VIỆC	CÔNG CỤ	AI LÀM - NGƯỜI LÀM
Bảng nhân sự và nhắc hạn	Lark Base hoặc Google Sheets + n8n + Zalo	Máy nhắc hạn hợp đồng, giấy phép, kỳ bảo hiểm; người phụ trách nhân sự xử lý.
Soạn nháp nội quy, mô tả công việc	Claude/ChatGPT	AI dựng bản nháp từ cách làm thật; luật sư rà phần pháp lý, quản lý rà phần chuyên môn.
Tính thu nhập ăn chia	Google Sheets + dữ liệu từ phần mềm quản lý/bán hàng	Máy tính theo công thức đã duyệt; kế toán kiểm, chủ duyệt trước khi chi.
Thu hồi quyền khi nghỉ việc	Checklist trên Lark hoặc Google Form	Máy tạo danh sách việc; quản lý tick từng tài khoản đã khoá.

Sai lầm hay gặp

- Đổi tên hợp đồng để né bảo hiểm – bản chất công việc mới quyết định; hỏi luật sư trước khi chọn loại hợp đồng.
- Ăn chia theo doanh thu mà không viết công thức – ghi rõ cách tính, ví dụ, kỳ trả.
- Không có cam kết bảo mật – người nghỉ có thể mang theo dữ liệu khách; ký cam kết và khoá quyền ngay ngày nghỉ.
- Để giấy phép nghề hết hạn mà không biết – nhắc tự động và giao một người chịu trách nhiệm.

Khái niệm gốc

TRUY VÊ NGUỒN NGUYÊN BẢN

KHÁI NIỆM	NGUỒN GỐC	CAS DÙNG THỂ NÀO
Hợp đồng lao động xác định theo bản chất, không theo tên gọi CÓ NGUỒN	Quốc hội – Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 – hiệu lực 01/01/2021 (Điều 13)	CAS dùng làm câu hỏi phân loại từng người trong bảng nhân sự.
Đối tượng bảo hiểm xã hội bắt buộc CÓ NGUỒN	Quốc hội – Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 – thông qua 29/06/2024, hiệu lực 01/07/2025	Người có hợp đồng từ đủ 1 tháng, kể cả thoả thuận tên gọi khác có việc làm có trả công, thuộc diện bắt buộc – lý do rà lại hợp đồng “cộng tác”.
Giấy phép hành nghề khám bệnh, chữa bệnh có thời hạn CÓ NGUỒN	Quốc hội – Luật Khám bệnh, chữa bệnh số 15/2023/QH15 – thông qua 09/01/2023, hiệu lực 01/01/2024	Giấy phép hành nghề (thay chứng chỉ hành nghề) có thời hạn 5 năm – đưa cột hạn vào bảng nhân sự.
Bảng nhân sự một trang; thang 5 mức và 3 đèn của ô 6.6 QUY ƯỚC CAS	CAS – Bộ tài liệu Doanh nghiệp 2030 – 2026	Công cụ tự rà do CAS đặt ra trước khi gặp luật sư, kế toán.

Ô liên quan

3.2 Con người · 3.3 Quy trình, hệ thống hoá · 4.3 Chi phí, ngân sách · 6.5 Quảng cáo, người tiêu dùng · 6.7 Ngành có điều kiện

Tài liệu là gợi ý quản trị, không phải tư vấn pháp lý, thuế hay y khoa. Số liệu minh hoạ đã được ghi rõ. Trước khi áp dụng các nội dung về pháp lý, thuế, quảng cáo dịch vụ y tế, hãy đối chiếu văn bản hiện hành và hỏi luật sư, kế toán.