

PHẦN VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

CHÍNH PHỦ

CHÍNH PHỦ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 05/2015/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 12 tháng 01 năm 2015

NGHỊ ĐỊNH

Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;

Căn cứ ý kiến của Ủy ban thường vụ Quốc hội tại Văn bản số 716/UBTVQH13-CVĐXH ngày 13 tháng 8 năm 2014 về hướng dẫn thi hành một số điều, khoản của Bộ luật Lao động;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định quyền, trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, cơ quan, tổ chức, cá nhân liên quan trong việc thực hiện một số quy định của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất và giải quyết tranh chấp lao động.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

Người lao động; người sử dụng lao động; cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động theo quy định tại Điều 2 của Bộ luật Lao động.

Chương II HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Mục 1 GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 3. Người giao kết hợp đồng lao động

1. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau:

- a) Người đại diện theo pháp luật quy định tại điều lệ của doanh nghiệp, hợp tác xã;
- b) Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức theo quy định của pháp luật;
- c) Chủ hộ gia đình;
- d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

Trường hợp người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động quy định tại các Điểm a, b và c Khoản 1 Điều này không trực tiếp giao kết hợp đồng lao động thì ủy quyền hợp pháp bằng văn bản cho người khác giao kết hợp đồng lao động theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

2. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau:

- a) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;
- b) Người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động;
- c) Người đại diện theo pháp luật đối với người dưới 15 tuổi và có sự đồng ý của người dưới 15 tuổi;
- d) Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.

3. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này không được tiếp tục ủy quyền cho người khác giao kết hợp đồng lao động.

Điều 4. Nội dung hợp đồng lao động

Nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động tại Khoản 1 Điều 23 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Tên và địa chỉ của người sử dụng lao động được quy định như sau:

- a) Tên doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động theo giấy chứng nhận đăng ký doanh

nghiệp, hợp tác xã hoặc giấy chứng nhận đầu tư hoặc quyết định thành lập cơ quan, tổ chức; trường hợp là cá nhân thuê mướn sử dụng lao động thì ghi họ và tên người sử dụng lao động theo chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu được cấp;

b) Địa chỉ của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân thuê mướn, sử dụng lao động theo giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, hợp tác xã hoặc giấy chứng nhận đầu tư hoặc quyết định thành lập cơ quan, tổ chức theo quy định của pháp luật;

c) Họ và tên, ngày tháng năm sinh, số chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu, địa chỉ nơi cư trú, chức danh trong doanh nghiệp, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình thuê mướn, sử dụng lao động của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 Nghị định này.

2. Số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động được quy định như sau:

a) Số chứng minh nhân dân hoặc số hộ chiếu do cơ quan có thẩm quyền cấp của người lao động;

b) Số giấy phép lao động, ngày tháng năm cấp, nơi cấp giấy phép lao động của cơ quan có thẩm quyền cấp đối với lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

c) Văn bản đồng ý việc giao kết hợp đồng lao động của người đại diện theo pháp luật đối với người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi;

d) Họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc số hộ chiếu của người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi;

đ) Văn bản của người dưới 15 tuổi đồng ý để người đại diện theo pháp luật của mình giao kết hợp đồng lao động.

3. Công việc và địa điểm làm việc được quy định như sau:

a) Công việc: Công việc mà người lao động phải thực hiện;

b) Địa điểm làm việc của người lao động: Phạm vi, địa điểm người lao động làm công việc đã thỏa thuận; trường hợp người lao động làm việc ở nhiều địa điểm khác nhau thì ghi các địa điểm chính người lao động làm việc.

4. Thời hạn của hợp đồng lao động: Thời gian thực hiện hợp đồng lao động (số tháng hoặc số ngày), thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc thực hiện hợp đồng lao động (đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định); thời điểm bắt đầu thực hiện hợp đồng lao động (đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn).

5. Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được quy định như sau:

a) Mức lương, phụ cấp lương, các khoản bổ sung khác xác định theo quy định tại Khoản 1 Điều 21 Nghị định này;

b) Hình thức trả lương xác định theo quy định tại Điều 94 của Bộ luật Lao động;

c) Kỳ hạn trả lương do hai bên xác định theo quy định tại Điều 95 của Bộ luật Lao động.

6. Chế độ nâng ngạch, nâng bậc, nâng lương: Điều kiện, thời gian, thời điểm, mức lương sau khi nâng bậc, nâng lương mà hai bên đã thỏa thuận.

7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được quy định như sau:

a) Thời giờ làm việc trong ngày, trong tuần; ca làm việc; thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc của ngày, tuần hoặc ca làm việc; số ngày làm việc trong tuần; làm thêm giờ và các điều khoản liên quan khi làm thêm giờ;

b) Thời gian, thời điểm bắt đầu, thời điểm kết thúc nghỉ trong giờ làm việc; thời gian nghỉ hàng tuần, nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương.

8. Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động: Ghi cụ thể số lượng, chủng loại, chất lượng và thời hạn sử dụng của từng loại trang bị bảo hộ lao động theo quy định của người sử dụng lao động.

9. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế được quy định như sau:

a) Tỷ lệ % tính trên tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động và của người lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế;

b) Phương thức đóng, thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế của người sử dụng lao động và của người lao động.

10. Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề của người lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng: Quyền, nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động trong việc đảm bảo thời gian, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

11. Các nội dung khác liên quan đến thực hiện nội dung mà hai bên thỏa thuận.

Điều 5. Sửa đổi thời hạn hợp đồng lao động bằng phụ lục hợp đồng lao động

Thời hạn hợp đồng lao động chỉ được sửa đổi một lần bằng phụ lục hợp đồng lao động và không được làm thay đổi loại hợp đồng đã giao kết, trừ trường hợp kéo dài thời hạn hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi và người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách quy định tại Khoản 6 Điều 192 của Bộ luật Lao động.

Điều 6. Hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi

1. Khi người sử dụng lao động có nhu cầu và người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe theo kết luận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật thì hai bên có thể thỏa thuận kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

2. Khi người sử dụng lao động không có nhu cầu hoặc người lao động cao tuổi không có đủ sức khỏe thì hai bên thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 7. Thông báo kết quả về việc làm thử

1. Trong thời hạn 03 ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc đối với người lao động làm công việc có thời gian thử việc quy định tại Khoản 1 và 2 Điều 27 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động kết quả công việc người lao động đã làm thử; trường hợp công việc làm thử đạt yêu cầu thì khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải giao kết ngay hợp đồng lao động với người lao động.

2. Khi kết thúc thời gian thử việc đối với người lao động làm công việc có thời gian thử việc quy định tại Khoản 3 Điều 27 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động kết quả công việc người lao động đã làm thử; trường hợp công việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết ngay hợp đồng lao động với người lao động.

Mục 2**THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG****Điều 8. Tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác**

Người sử dụng lao động tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động tại Khoản 1 Điều 31 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động trong các trường hợp sau:

- a) Thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh;
- b) Áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- c) Sự cố điện, nước;
- d) Do nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

2. Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy của doanh nghiệp trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.

3. Người sử dụng lao động đã tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động đủ 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, nếu tiếp tục phải tạm thời chuyển người lao động đó làm công việc khác so với hợp đồng lao động thì phải được sự đồng ý của người lao động bằng văn bản.

4. Người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại Khoản 3 Điều này mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Khoản 1 Điều 98 của Bộ luật Lao động.

Điều 9. Thỏa thuận tạm hoãn hợp đồng lao động khi được bổ nhiệm hoặc được cử làm người đại diện phần vốn góp của Nhà nước

1. Người sử dụng lao động và người lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do công ty mẹ Tập đoàn kinh tế nhà nước, Tổng công ty nhà nước, công ty mẹ trong mô hình công ty mẹ - công ty con làm chủ sở hữu thỏa thuận tạm hoãn hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây:

a) Người lao động được cấp có thẩm quyền bổ nhiệm làm thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc (Giám đốc), Phó Tổng giám đốc (Phó Giám đốc), Kế toán trưởng;

b) Người lao động được cấp có thẩm quyền cử làm người đại diện phần vốn và làm việc tại doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước hoặc của công ty mẹ hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con.

2. Thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng là thời gian người lao động được bổ nhiệm hoặc được cử làm đại diện phần vốn và làm việc tại doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước hoặc của công ty mẹ hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con.

Điều 10. Nhận lại người lao động khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

Việc nhận lại người lao động khi hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động theo Điều 33 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc. Trường hợp người lao động không thể có mặt tại nơi làm việc theo đúng thời hạn quy định thì người lao động phải thỏa thuận với người sử dụng lao động về thời điểm có mặt.

2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí người lao động làm công việc trong hợp đồng lao động đã giao kết; trường hợp không bố trí được công việc trong hợp đồng lao động đã giao kết thì hai bên thỏa thuận công việc mới và thực hiện sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động đã giao kết hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

Mục 3

SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 11. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Điểm c Khoản 1 Điều 37 của Bộ luật Lao động trong các trường hợp bị người sử dụng lao động đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự hoặc cưỡng bức lao động; bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

2. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Điểm d Khoản 1 Điều 37 của Bộ luật Lao động trong các trường hợp sau đây:

- a) Phải nghỉ việc để chăm sóc vợ hoặc chồng, bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng, con đẻ, con nuôi bị ốm đau, tai nạn;
- b) Khi ra nước ngoài sinh sống hoặc làm việc;
- c) Gia đình gặp khó khăn do thiên tai, hỏa hoạn, địch họa, dịch bệnh hoặc chuyển chỗ ở mà người lao động đã tìm mọi biện pháp nhưng không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động.

Điều 12. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động tại các Điểm a và c Khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động phải quy định cụ thể tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của doanh nghiệp, làm cơ sở đánh giá người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ do người sử dụng lao động ban hành sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

2. Lý do bất khả kháng khác thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- a) Do địch họa, dịch bệnh;
- b) Di dời hoặc thu hẹp địa điểm sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Điều 13. Thay đổi cơ cấu, công nghệ và lý do kinh tế

1. Thay đổi cơ cấu, công nghệ tại Khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động gồm các trường hợp sau đây:

- a) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động;
- b) Thay đổi sản phẩm, cơ cấu sản phẩm;

c) Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.

2. Lý do kinh tế tại Khoản 2 Điều 44 của Bộ luật Lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế;

b) Thực hiện chính sách của Nhà nước khi tái cơ cấu nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế.

3. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế mà ảnh hưởng đến việc làm hoặc có nguy cơ mất việc làm, phải cho thôi việc từ 02 người lao động trở lên thì người sử dụng lao động thực hiện nghĩa vụ theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động.

Điều 14. Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các Khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 Điều 36 và người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động.

2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc làm do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã quy định tại Khoản 10 Điều 36, Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật Lao động.

3. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc. Trong đó:

a) Thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã làm việc cho người sử dụng lao động; thời gian thử việc, học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động; thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ hàng tuần theo Điều 110, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo các Điều 111, Điều 112, Điều 115 và Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật Lao động; thời gian nghỉ để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn; thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của

người lao động; thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc và thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội;

b) Thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm: Thời gian người sử dụng lao động đã đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian người sử dụng lao động đã chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật;

c) Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của người lao động được tính theo năm (đủ 12 tháng), trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc.

4. Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm trong một số trường hợp đặc biệt được quy định như sau:

a) Trường hợp người lao động có thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm ít hơn 18 tháng thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động ít nhất bằng 02 tháng tiền lương;

b) Trường hợp sau khi sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã mà người lao động chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm đối với thời gian người lao động đã làm việc cho mình và thời gian người lao động đã làm việc cho người sử dụng lao động trước khi sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

5. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho người lao động. Thời hạn thanh toán có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;

b) Người sử dụng lao động hoặc người lao động gặp thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh truyền nhiễm;

c) Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế theo quy định tại Điều 13 Nghị định này.

6. Kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm được hạch toán vào chi phí sản xuất, kinh doanh hoặc kinh phí hoạt động của người sử dụng lao động.

Điều 15. Trách nhiệm lập phương án sử dụng lao động, tính trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của người sử dụng lao động trong trường hợp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp

1. Trường hợp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, người sử dụng lao động trước đó có trách nhiệm xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động.

2. Người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động theo phương án sử dụng lao động quy định tại Khoản 1 Điều này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm tính trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động.

3. Người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian tại doanh nghiệp sau khi chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản theo phương án sử dụng lao động quy định tại Khoản 1 Điều này, khi chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm tính trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 hoặc trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động đối với thời gian người lao động làm việc thực tế cho mình và trợ cấp thôi việc đối với thời gian người lao động làm việc thực tế tại doanh nghiệp trước khi chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản, kể cả thời gian làm việc tại khu vực nhà nước được tuyển dụng lần cuối vào doanh nghiệp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản trước ngày 01 tháng 01 năm 1995.

4. Trường hợp người sử dụng lao động của doanh nghiệp sau khi chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp tiếp tục thực hiện chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản một phần hoặc toàn bộ doanh nghiệp thì người sử dụng lao động trước và sau khi chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản có trách nhiệm thực hiện quy định tại các Khoản 1, 2 và 3 Điều này.

Chương III**THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ****Điều 16. Thương lượng tập thể định kỳ**

Thương lượng tập thể định kỳ theo quy định tại Khoản 2 Điều 67 của Bộ luật Lao động được tiến hành ít nhất một năm một lần. Thời điểm tiến hành thương lượng tập thể định kỳ do hai bên thỏa thuận.

Điều 17. Trách nhiệm của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong việc tham dự phiên họp thương lượng tập thể

1. Trường hợp nhận được đề nghị bằng văn bản của một trong hai bên thương lượng tập thể, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở Trung ương và địa phương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện có trách nhiệm cử cán bộ tham dự phiên họp thương lượng tập thể.

2. Cán bộ được cơ quan, tổ chức cử tham dự phiên họp thương lượng tập thể có trách nhiệm cung cấp thông tin liên quan đến nội dung thương lượng, hướng dẫn pháp luật về lao động cho người tham gia thương lượng tập thể.

Điều 18. Người ký kết thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp

1. Người ký kết thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp tại Khoản 1 Điều 83 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

a) Bên tập thể lao động là Chủ tịch công đoàn cơ sở hoặc Chủ tịch công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở;

b) Bên người sử dụng lao động là người đại diện theo pháp luật quy định tại điều lệ của doanh nghiệp, hợp tác xã, người đứng đầu cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động.

2. Trường hợp người ký kết thỏa ước lao động tập thể quy định tại Khoản 1 Điều này không trực tiếp ký kết thỏa ước lao động tập thể thì ủy quyền hợp pháp bằng văn bản cho người khác ký kết thỏa ước lao động tập thể. Người được ủy quyền không được tiếp tục ủy quyền cho người khác ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Điều 19. Trách nhiệm tiếp nhận thỏa ước lao động tập thể của cơ quan quản lý nhà nước về lao động

Trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về lao động khi tiếp nhận thỏa ước lao động tập thể được quy định như sau:

1. Lập sổ quản lý thỏa ước lao động tập thể theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

2. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được thỏa ước lao động tập thể, nếu phát hiện thỏa ước lao động tập thể có nội dung trái pháp luật hoặc ký kết không đúng thẩm quyền thì cơ quan quản lý nhà nước có văn bản yêu cầu Tòa án nhân dân tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu, đồng thời gửi cho hai bên ký kết thỏa ước lao động tập thể biết.

Trường hợp thỏa ước lao động tập thể chưa có hiệu lực thì cơ quan quản lý nhà nước có văn bản yêu cầu hai bên tiến hành thương lượng sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể và gửi đến cơ quan quản lý nhà nước theo quy định.

Điều 20. Kiến nghị tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

Khi thanh tra hoặc giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động, nếu phát hiện thỏa ước lao động tập thể có một trong các trường hợp quy định tại Điều 78 của Bộ luật Lao động, Trưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành lập biên bản về thỏa ước lao động tập thể vô hiệu, đồng thời có văn bản yêu cầu Tòa án nhân dân tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.

Chương IV TIỀN LƯƠNG

Điều 21. Tiền lương

Tiền lương theo Khoản 1 và Khoản 2 Điều 90 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động để thực hiện công việc nhất định, bao gồm:

a) Mức lương theo công việc hoặc chức danh là mức lương trong thang lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật Lao động. Mức lương đối với công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động và thời giờ làm việc bình thường (không bao gồm khoản tiền trả thêm khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm) không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;

b) Phụ cấp lương là khoản tiền bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp của công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ trong mức lương theo công việc hoặc chức danh;

c) Các khoản bổ sung khác là khoản tiền bổ sung ngoài mức lương, phụ cấp lương và có liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động, trừ tiền thưởng, tiền ăn giữa ca, các khoản hỗ trợ, trợ cấp của người sử dụng lao động không liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động.

2. Tiền lương trả cho người lao động được căn cứ theo tiền lương ghi trong hợp đồng lao động, năng suất lao động, khối lượng và chất lượng công việc mà người lao động đã thực hiện.

3. Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động và tiền lương trả cho người lao động được quy định bằng tiền Đồng Việt Nam, trừ trường hợp trả lương, phụ cấp lương cho người không cư trú, người cư trú là người nước ngoài theo quy định của pháp luật về ngoại hối.

Điều 22. Hình thức trả lương

Hình thức trả lương theo Khoản 1 Điều 94 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Tiền lương theo thời gian được trả cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế theo tháng, tuần, ngày, giờ, cụ thể:

a) Tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc xác định trên cơ sở hợp đồng lao động;

b) Tiền lương tuần được trả cho một tuần làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần;

c) Tiền lương ngày được trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn;

d) Tiền lương giờ được trả cho một giờ làm việc xác định trên cơ sở tiền lương ngày chia cho số giờ làm việc bình thường trong ngày theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động.

2. Tiền lương theo sản phẩm được trả căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm được giao.

3. Tiền lương khoán được trả căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian phải hoàn thành.

Điều 23. Kỳ hạn trả lương đối với người hưởng lương tháng

1. Người lao động hưởng lương tháng được trả lương tháng một lần hoặc nửa tháng một lần.

2. Thời điểm trả lương do hai bên thỏa thuận và được ấn định vào một thời điểm cố định trong tháng.

Điều 24. Nguyên tắc trả lương

1. Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn.

2. Trường hợp đặc biệt do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng thời hạn theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động thì không được trả chậm quá 01 tháng. Việc người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động do trả lương chậm được quy định như sau:

a) Nếu thời gian trả lương chậm dưới 15 ngày thì không phải trả thêm;

b) Nếu thời gian trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì phải trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương. Khi Ngân hàng Nhà nước Việt Nam không quy định trần lãi suất thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp, cơ quan mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương.

Điều 25. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm

1. Người lao động được trả lương làm thêm giờ theo Khoản 1 Điều 97 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

a) Người lao động hưởng lương theo thời gian được trả lương làm thêm giờ khi làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường do người sử dụng lao động quy định theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động;

b) Người lao động hưởng lương theo sản phẩm được trả lương làm thêm giờ khi làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường để làm thêm số lượng, khối lượng sản phẩm, công việc ngoài số lượng, khối lượng sản phẩm, công việc theo định mức lao động theo thỏa thuận với người sử dụng lao động.

2. Tiền lương làm thêm giờ theo Khoản 1 Điều này được tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau:

a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;

b) Vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng 200%;

c) Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%, chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương theo quy định của Bộ luật Lao động đối với người lao động hưởng lương theo ngày.

3. Người lao động làm việc vào ban đêm theo Khoản 2 Điều 97 của Bộ luật Lao động, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc của ngày làm việc bình thường.

4. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm theo Khoản 3 Điều 97 của Bộ luật Lao động thì ngoài việc trả lương theo quy định tại Khoản 2 và Khoản 3 Điều này, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hàng tuần hoặc của ngày lễ, tết.

5. Người lao động làm thêm giờ vào ngày lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hàng tuần quy định tại Điều 110 của Bộ luật Lao động được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết. Người lao động làm thêm giờ vào ngày nghỉ bù khi ngày lễ, tết trùng

vào ngày nghỉ hàng tuần theo quy định tại Khoản 3 Điều 115 của Bộ luật Lao động được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần.

6. Tiền lương trả cho người lao động khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm quy định tại các Khoản 2, 3, 4 và 5 Điều này được tính tương ứng với hình thức trả lương quy định tại Điều 22 Nghị định này.

Điều 26. Tiền lương làm căn cứ để trả lương cho người lao động trong thời gian ngừng việc, nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương, tạm ứng tiền lương và khấu trừ tiền lương

1. Tiền lương làm căn cứ để trả cho người lao động trong thời gian ngừng việc tại Khoản 1 Điều 98 của Bộ luật Lao động là tiền lương ghi trong hợp đồng lao động khi người lao động phải ngừng việc và được tính tương ứng với các hình thức trả lương theo thời gian quy định tại Khoản 1 Điều 22 Nghị định này.

2. Tiền lương làm căn cứ để trả cho người lao động trong ngày nghỉ hàng năm tại Điều 111; ngày nghỉ hàng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc tại Điều 112; ngày nghỉ lễ, tết tại Điều 115 và ngày nghỉ việc riêng có hưởng lương tại Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật Lao động là tiền lương ghi trong hợp đồng lao động của tháng trước liền kề, chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của người sử dụng lao động, nhân với số ngày người lao động nghỉ hàng năm, nghỉ hàng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương.

3. Tiền lương làm căn cứ trả cho người lao động trong những ngày chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm tại Điều 114 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

a) Đối với người lao động đã làm việc từ đủ 06 tháng trở lên là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc, bị mất việc làm. Đối với người lao động chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm vì các lý do khác là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người sử dụng lao động tính trả bằng tiền những ngày chưa nghỉ hàng năm;

b) Đối với người lao động có thời gian làm việc dưới 06 tháng là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của toàn bộ thời gian làm việc.

4. Tiền lương tính trả cho người lao động trong những ngày chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm là tiền lương quy định tại Khoản 3 Điều này chia cho số ngày làm việc bình thường theo quy định của người sử dụng lao động của tháng trước liền kề trước thời điểm người sử dụng lao động tính trả, nhân với số ngày chưa nghỉ hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm.

5. Tiền lương làm căn cứ để tạm ứng cho người lao động trong thời gian tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân theo quy định tại Khoản 2 Điều 100 hoặc bị tạm đình chỉ công việc quy định tại Điều 129 của Bộ luật Lao động là tiền lương theo hợp đồng lao động của tháng trước liền kề trước khi người lao động tạm thời nghỉ việc hoặc bị tạm đình chỉ công việc và được tính tương ứng với các hình thức trả lương theo thời gian quy định tại Khoản 1 Điều 22 Nghị định này.

6. Tiền lương làm căn cứ khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị tại Khoản 1 Điều 130 của Bộ luật Lao động là tiền lương thực tế người lao động nhận được hàng tháng sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và nộp thuế thu nhập cá nhân (nếu có) theo quy định.

Chương V

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Mục 1

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Điều 27. Nội dung của nội quy lao động

Những nội dung chủ yếu của nội quy lao động theo Khoản 2 Điều 119 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: Quy định thời giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trong 01 tuần; ca làm việc; thời điểm bắt đầu, thời điểm kết thúc ca làm việc; làm thêm giờ (nếu có); làm thêm giờ trong các trường hợp đặc biệt; thời điểm các đợt nghỉ ngắn ngoài thời gian nghỉ giữa giờ; nghỉ chuyển ca; ngày nghỉ hàng tuần; nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương.

2. Trật tự tại nơi làm việc: Quy định phạm vi làm việc, đi lại trong thời giờ làm việc; văn hóa ứng xử, trang phục; tuân thủ phân công, điều động của người sử dụng lao động (trừ trường hợp thấy rõ nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đe dọa nghiêm trọng tính mạng và sức khỏe của mình).

3. An toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc: Trách nhiệm nắm vững các quy định về an toàn, vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ; chấp hành biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; tuân thủ nội quy, quy trình, quy chuẩn, tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động; sử dụng và bảo quản phương tiện bảo vệ cá nhân; vệ sinh, khử độc, khử trùng tại nơi làm việc.

4. Bảo vệ tài sản, bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động: Danh mục tài sản, tài liệu, bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ phải bảo vệ thuộc phạm vi trách nhiệm được giao.

5. Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, hình thức xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất: Danh mục hành vi vi phạm, mức độ vi phạm tương ứng với các hình thức xử lý kỷ luật lao động; mức độ thiệt hại, trách nhiệm bồi thường thiệt hại.

Điều 28. Đăng ký nội quy lao động và hiệu lực của nội quy lao động

1. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi đăng ký kinh doanh.

2. Khi nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh cấp giấy xác nhận đã nhận hồ sơ đăng ký nội quy lao động cho người sử dụng lao động.

3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh có văn bản thông báo và hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại nội quy lao động.

4. Khi nhận được văn bản thông báo nội quy lao động có quy định trái với pháp luật, người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thực hiện đăng ký lại nội quy lao động.

5. Trường hợp sửa đổi, bổ sung nội quy lao động đang có hiệu lực, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thực hiện đăng ký lại nội quy lao động.

6. Hồ sơ đăng ký lại nội quy lao động quy định tại Khoản 4 và 5 Điều này được thực hiện như đăng ký nội quy lao động.

7. Nội quy lao động có hiệu lực sau thời hạn 15 ngày, kể từ ngày cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nhận được hồ sơ đăng ký hoặc hồ sơ đăng ký lại nội quy lao động.

8. Người sử dụng lao động có chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh đặt ở nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm gửi nội quy lao động sau khi có hiệu lực đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh.

9. Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động không phải đăng ký nội quy lao động.

Điều 29. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi

1. Người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động là cha đẻ, mẹ đẻ hoặc cha nuôi, mẹ nuôi hợp pháp đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

2. Khi hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, mà thời hiệu xử lý kỷ luật đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động, nhưng tối đa không quá 60 ngày, kể từ ngày hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

Điều 30. Trình tự xử lý kỷ luật lao động

Trình tự xử lý kỷ luật lao động tại Điều 123 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người lao động dưới 18 tuổi ít nhất 5 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp.

2. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động được tiến hành khi có mặt đầy đủ các thành phần tham dự được thông báo theo quy định tại Khoản 1 Điều này. Trường hợp người sử dụng lao động đã 03 lần thông báo bằng văn bản, mà một trong các thành phần tham dự không có mặt thì người sử dụng lao động tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp người lao động đang trong thời gian không được xử lý kỷ luật quy định tại Khoản 4 Điều 123 của Bộ luật Lao động.

3. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản và được thông qua các thành viên tham dự trước khi kết thúc cuộc họp. Biên bản phải có đầy đủ chữ ký của các thành phần tham dự cuộc họp quy định tại Khoản 1 Điều này và người lập biên bản. Trường hợp một trong các thành phần đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do.

4. Người giao kết hợp đồng lao động theo quy định tại các Điểm a, b, c và d Khoản 1 Điều 3 Nghị định này là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động chỉ có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách.

5. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn của thời hiệu xử lý kỷ luật lao động hoặc thời hạn kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo Điều 124 của Bộ luật Lao động. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được gửi đến các thành phần tham dự phiên họp xử lý kỷ luật lao động.

Điều 31. Kỷ luật sa thải đối với người lao động tự ý bỏ việc

1. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc hoặc 20 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 365 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

2. Người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng trong các trường hợp sau:

- a) Do thiên tai, hỏa hoạn;
- b) Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật;
- c) Các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

**Mục 2
TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT****Điều 32. Bồi thường thiệt hại**

Bồi thường thiệt hại theo quy định tại Điều 130 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương ghi trong hợp đồng lao động của tháng trước liền kề trước khi gây thiệt hại bằng hình thức khấu trừ hàng tháng vào lương theo quy định tại Khoản 3 Điều 101 của Bộ luật Lao động do sơ suất làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị với giá trị thiệt hại thực tế không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng áp dụng tại nơi người lao động làm việc do Chính phủ công bố.

2. Người lao động phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường khi thuộc một trong các trường hợp sau:

- a) Do sơ suất làm hư hỏng dụng cụ thiết bị với giá trị thiệt hại thực tế từ 10 tháng lương tối thiểu vùng trở lên áp dụng tại nơi người lao động làm việc do Chính phủ công bố;
- b) Làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao;
- c) Tiêu hao vật tư quá định mức cho phép của người sử dụng lao động.

3. Trường hợp người lao động gây thiệt hại cho người sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 2 Điều này mà có hợp đồng trách nhiệm với người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm.

4. Trường hợp thiệt hại do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh, thảm họa hoặc do sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù người sử dụng lao động đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì người lao động không phải bồi thường.

5. Trình tự, thủ tục và thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại được áp dụng theo trình tự, thủ tục và thời hiệu xử lý kỷ luật lao động.

Điều 33. Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

1. Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thỏa đáng thì có đơn khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo trình tự quy định tại Điều 201 của Bộ luật Lao động.

2. Người sử dụng lao động phải hủy bỏ hoặc ban hành quyết định thay thế quyết định đã ban hành và thông báo đến người lao động trong phạm vi doanh nghiệp biết khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết khiếu nại kết luận khác với nội dung quyết định xử lý kỷ luật lao động hoặc quyết định tạm đình chỉ công việc hoặc quyết định bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất của người sử dụng lao động.

3. Người sử dụng lao động phải khôi phục quyền và lợi ích của người lao động bị vi phạm do quyết định xử lý kỷ luật lao động hoặc quyết định tạm đình chỉ công việc hoặc quyết định bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động. Trường hợp kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải trái pháp luật thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện các quy định các Khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 42 của Bộ luật Lao động.

Chương VI GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Điều 34. Hội đồng trọng tài lao động

1. Hội đồng trọng tài lao động tại Điều 199 của Bộ luật Lao động gồm các thành phần như sau:

a) Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;

b) Thư ký Hội đồng;

c) Các thành viên Hội đồng là đại diện tổ chức công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động cấp tỉnh.

2. Chủ tịch và các thành viên của Hội đồng làm việc theo chế độ kiêm nhiệm, nhiệm kỳ là 05 năm.

3. Thư ký Hội đồng thuộc biên chế của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội làm việc theo chế độ chuyên trách và được hưởng phụ cấp trách nhiệm tương đương với phụ cấp chức vụ của trưởng phòng thuộc Sở.

4. Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động quy định quy chế làm việc của Hội đồng.

Điều 35. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục

Việc xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục tại Điều 222 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Tuyên bố cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo quy định sau đây:

a) Khi xét thấy việc tổ chức và lãnh đạo cuộc đình công xảy ra không tuân theo quy định tại Điều 212 và Điều 213 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động thông báo ngay cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện và Liên đoàn Lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh hoặc công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao nơi xảy ra cuộc đình công;

b) Ngay sau khi nhận được thông báo của người sử dụng lao động, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chỉ đạo Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Liên đoàn Lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh hoặc công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao nơi xảy ra cuộc đình công kiểm tra sự việc. Trong thời hạn 24 giờ kể từ khi nhận được chỉ đạo, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện kết quả kiểm tra;

c) Trường hợp cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục thì trong thời hạn 12 giờ, sau khi nhận được báo cáo của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có văn bản đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục;

d) Trong thời hạn 12 giờ, sau khi nhận được đề nghị của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ban hành quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục và thông báo ngay cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.

2. Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chỉ đạo Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Liên đoàn Lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh hoặc công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao nơi xảy ra cuộc đình công, cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên giải quyết.

3. Người tham gia cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật trong thời gian tham gia đình công. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại Khoản 2 Điều 98 của Bộ luật Lao động và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động.

Điều 36. Bồi thường thiệt hại trong trường hợp đình công bất hợp pháp

Việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp đình công bất hợp pháp tại Khoản 1 Điều 233 của Bộ luật Lao động quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động xác định giá trị thiệt hại do cuộc đình công bất hợp pháp gây ra, bao gồm:

a) Thiệt hại về máy móc, thiết bị, nguyên, nhiên vật liệu, bán thành phẩm, thành phẩm hư hỏng sau khi trừ đi giá trị thu hồi do thanh lý, tái chế (nếu có);

b) Chi phí khắc phục hậu quả do đình công bất hợp pháp gây ra gồm: Vận hành máy móc thiết bị theo yêu cầu công nghệ; sửa chữa, thay thế máy móc, thiết bị bị hư hỏng; tái chế nguyên nhiên vật liệu, bán thành phẩm, thành phẩm bị hư hỏng; bảo quản nguyên, nhiên vật liệu, bán thành phẩm, thành phẩm trong thời gian diễn ra đình công; vệ sinh môi trường; bồi thường khách hàng hoặc phạt vi phạm hợp đồng do đình công xảy ra.

2. Người sử dụng lao động có văn bản yêu cầu tổ chức công đoàn lãnh đạo cuộc đình công bất hợp pháp bồi thường thiệt hại. Văn bản yêu cầu có một số nội dung chủ yếu sau:

a) Giá trị thiệt hại do đình công bất hợp pháp gây ra quy định tại Khoản 1 Điều này;

b) Giá trị yêu cầu bồi thường;

c) Thời hạn bồi thường.

3. Căn cứ vào nội dung văn bản yêu cầu bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động, đại diện tổ chức công đoàn trực tiếp lãnh đạo đình công có trách nhiệm thực hiện bồi thường thiệt hại theo quy định.

Trường hợp không đồng ý với giá trị thiệt hại, giá trị bồi thường, thời hạn bồi thường thiệt hại theo yêu cầu của người sử dụng lao động thì trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ khi nhận được văn bản yêu cầu, đại diện tổ chức công đoàn trực tiếp lãnh đạo đình công có văn bản đề nghị người sử dụng lao động tổ chức thương lượng các nội dung chưa đồng ý.

Sau khi thương lượng, nếu thống nhất, hai bên có trách nhiệm thực hiện các nội dung đã được thỏa thuận. Nếu không thống nhất thì một trong hai bên có quyền yêu cầu tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật.

Chương VII

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 37. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 3 năm 2015.

2. Nghị định số 196/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thỏa ước lao động tập thể; Nghị định số 93/2002/NĐ-CP ngày 11 tháng 11 năm 2002 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 196/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thỏa ước lao động tập thể; Nghị định số 41/CP ngày 06 tháng 7 năm 1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất; Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02 tháng 4 năm 2003 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06 tháng 7 năm 1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất; Nghị định số 11/2008/NĐ-CP ngày 30 tháng 01 năm 2008 của Chính phủ quy định về việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động và các quy định trước đây trái với quy định tại Nghị định này hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành.

Điều 38. Quy định chuyển tiếp

1. Hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động và các quy chế của người sử dụng lao động đã ký kết hoặc ban hành trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành thì các bên có liên quan tiến hành rà soát, sửa đổi, bổ sung và thực hiện các thủ tục ban hành theo đúng quy định tại Nghị định này.

2. Đối với doanh nghiệp 100% vốn nhà nước hoặc doanh nghiệp cổ phần hóa từ doanh nghiệp nhà nước khi chấm dứt hợp đồng lao động mà người lao động có thời gian làm việc ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp thuộc khu vực nhà nước và chuyển đến làm việc tại doanh nghiệp trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 nhưng chưa nhận trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm đối với thời gian người lao động đã làm việc cho mình và chi trả trợ cấp thôi việc đối với thời gian người lao động đã làm việc cho các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp thuộc khu vực nhà nước trước đó.

3. Người đang làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước làm chủ sở hữu được cấp có thẩm quyền bổ nhiệm làm thành viên Hội đồng

thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc (Giám đốc), Phó tổng giám đốc (Phó giám đốc), Kiểm soát viên, Kế toán trưởng hoặc cử làm người đại diện phần vốn góp và làm việc tại doanh nghiệp khác trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành thì thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 9 Nghị định này được tính từ ngày được bổ nhiệm hoặc được cử làm người đại diện phần vốn góp.

Điều 39. Trách nhiệm thi hành

1. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.

2. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

**TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG**

Nguyễn Tấn Dũng