

Số: 47/2015/TT-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 16 tháng 11 năm 2015

VĂN PHÒNG BỘ QUỐC PHÒNG

SỐ ĐẾN: 293

NGÀY: 12.11.2015

THÔNG TƯ

Hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động

CỤC CHÍNH SÁCH T.C.C.T

SỐ ĐẾN: 383

NGÀY: 18.01.2016

Căn cứ Nghị định số 106/2012/NĐ-CP ngày 20 tháng 12 năm 2012 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động;

Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Lao động - Tiền lương;

Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ 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

Thông tư này hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động (sau đây gọi là Nghị định số 05/2015/NĐ-CP).

Điều 2. Đối tượng áp dụng

Người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan theo quy định tại Điều 2 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP.

Chương II HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 3. Ủy quyền giao kết hợp đồng lao động

1. Văn bản ủy quyền giao kết hợp đồng lao động trong 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 3 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP không trực tiếp giao kết hợp đồng lao động theo mẫu số 01 tại Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư này.

2. Việc ủy quyền giao kết hợp đồng lao động cho một người lao động trong nhóm quy định tại Điểm d Khoản 2 Điều 3 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP phải được lập thành văn bản. Văn bản ủy quyền giao kết hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau:

a) Họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp, chữ ký của người lao động nhận ủy quyền;

b) Họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp, chữ ký của từng người lao động trong nhóm ủy quyền;

c) Nội dung ủy quyền, thời hạn ủy quyền.

Điều 4. Tiền lương và các chế độ, phúc lợi khác ghi trong hợp đồng lao động

Mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác thỏa thuận ghi trong hợp đồng lao động quy định tại Điểm a Khoản 5 Điều 4 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP bao gồm:

1. Mức lương, ghi mức lương tính theo thời gian của công việc hoặc chức danh theo thang lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng theo quy định của pháp luật lao động mà hai bên đã thỏa thuận. Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm hoặc lương khoán thì ghi mức lương tính theo thời gian để xác định đơn giá sản phẩm hoặc lương khoán.

2. Phụ cấp lương, ghi các khoản phụ cấp lương mà hai bên đã thỏa thuận, cụ thể:

a) Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ.

b) Các khoản phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động.

3. Các khoản bổ sung khác, ghi các khoản bổ sung mà hai bên đã thỏa thuận, cụ thể:

a) Các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương.

b) Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thường xuyên hoặc không thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động.

Đối với các chế độ và phúc lợi khác, như tiền thưởng theo quy định tại Điều 103 của Bộ luật lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động theo Khoản 11 Điều 4 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP.

Điều 5. Hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi

1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi quy định tại Điều 187 của Bộ luật lao động.

2. Khi tiếp tục lao động sau độ tuổi quy định tại Điều 187 của Bộ luật lao động, người lao động cao tuổi và người sử dụng lao động thỏa thuận sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động cho phù hợp với quy định của pháp luật về lao động đối với người lao động cao tuổi.

3. Hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi phải bảo đảm các nội dung quy định tại Khoản 2, Khoản 3 Điều 166 và Khoản 2, Khoản 3, Khoản 4 Điều 167 của Bộ luật lao động.

Điều 6. Thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động khi được bổ nhiệm hoặc được cử làm người đại diện phần vốn góp của Nhà nước

Việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động khi người lao động được bổ nhiệm hoặc được cử làm người đại diện phần vốn góp của Nhà nước theo quy định tại Điều 9 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP được quy định như sau:

1. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động phải được lập thành văn bản. Văn bản tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động;

b) 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 lao động;

c) Thông tin về hợp đồng lao động tạm hoãn thực hiện: số hợp đồng; ngày, tháng, năm ký kết của hợp đồng lao động;

d) Thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động: thời điểm bắt đầu, thời điểm kết thúc thời gian tạm hoãn thực hiện;

đ) Lý do tạm hoãn hợp thực hiện đồng lao động;

e) Quyền và trách nhiệm của các bên trong thời gian tạm hoãn và sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

2. Trường hợp hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động mà người lao động được cấp có thẩm quyền tiếp tục bổ nhiệm hoặc cử làm người đại diện phần vốn góp của Nhà nước thì người lao động có trách nhiệm thông báo cho người sử dụng lao động biết để thỏa thuận tiếp tục tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Văn bản tiếp tục tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động có nội dung chủ yếu như văn bản tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Điều 7. Thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh khi thay đổi cơ cấu, công nghệ và lý do kinh tế

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo bằng văn bản trước 30 ngày, kể từ ngày gửi thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh biết trước khi tiến hành cho thôi việc từ 02 người lao động trở lên theo quy định tại Khoản 3 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP.

2. Văn bản thông báo quy định tại Khoản 1 Điều này phải có những nội dung chủ yếu sau:

a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động;

b) Tổng số lao động; số lao động cho thôi việc;

c) Lý do cho người lao động thôi việc; thời điểm người lao động thôi việc;

d) Kinh phí dự kiến chi trả trợ cấp mất việc làm.

3. Cơ quan lao động cấp tỉnh có trách nhiệm tiếp nhận, theo dõi, kiểm tra việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động của người sử dụng lao động.

Điều 8. Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm

1. Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động quy định tại Khoản 1, Điểm a Khoản 2 và Điểm a Khoản 3 Điều 4 Thông tư này của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc hoặc mất việc làm.

2. Trường hợp người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo nhiều hợp đồng lao động kế tiếp nhau theo quy định tại Khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động, khi chấm dứt hợp đồng lao động cuối cùng thì 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 cho người sử dụng lao động theo các hợp đồng lao động. Trường hợp hợp đồng lao động cuối cùng do người lao động đơn phương chấm dứt trái pháp luật hoặc bị xử lý kỷ luật sa thải thì thời gian làm việc thực tế theo hợp đồng lao động cuối cùng không được tính trợ cấp thôi việc. Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo Khoản 1 Điều này trước khi chấm dứt hợp đồng lao động cuối cùng.

