CHÍNH PHỦ	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
	Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 148/2018/NĐ-CP	*Hà Nội, ngày 24 tháng 10 năm 2018*

VĂN PHÒNG UBND TỈNH TÂY NINH
ĐẾN Số: 3929
Ngày: 31/10/18
TTCBTH
Chuyển: P.VX (Ms)

NGHỊ ĐỊNH

Sửa đổi, bổ sung một số điều 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

Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015;

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

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

Chính phủ ban hành Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều 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.

Điều 1. Sửa đổi, bổ sung một số điều 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

1. Sửa đổi Khoản 1 Điều 3 như sau:

"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 có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật;

c) Người được các thành viên của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân ủy quyền làm người đại diện theo quy định của pháp luật;

d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động;

e) Người được người đại diện theo pháp luật quy định tại Điểm a hoặc người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức quy định tại Điểm b Khoản này ủy quyền bằng văn bản về việc giao kết hợp đồng lao động."

2. Sửa đổi Khoản 6, Khoản 7, Khoản 8 và Khoản 9 Điều 4 như sau:

"6. Chế độ nâng bậc, nâng lương: theo nội dung thỏa thuận của hai bên về điều kiện, thời gian, mức tiền lương sau khi nâng bậc, nâng lương hoặc thỏa thuận thực hiện theo quy chế của người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể.

7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: theo nội dung thỏa thuận của hai bên hoặc thỏa thuận thực hiện theo nội quy lao động, quy chế của người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể và theo quy định của pháp luật.

8. Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động: theo nội quy lao động, quy chế của người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể và theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

9. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế: theo quy định của pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế."

3. Sửa đổi Khoản 2 Điều 6 như sau:

"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 thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động."

4. Bổ sung Khoản 4 Điều 13 như sau:

"4. Việc thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định tại Khoản 3 Điều 44 của Bộ luật lao động phải bằng văn bản với 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 phải thôi việc;

c) Lý do người lao động thôi việc;

d) Thời điểm người lao động thôi việc;

đ) Số tiền phải chi trả trợ cấp mất việc làm."

5. Sửa đổi Khoản 3 Điều 14 như sau:

"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, trợ cấp mất việc làm trước đó (nếu có). 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 thực tế cho người sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau, thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ việc để điều trị, phục hồi chức năng lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà được người sử dụng lao động trả lương theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; thời gian nghỉ hàng tuần theo Điều 110, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo Điều 111, Điều 112, Điều 115 và Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật lao động; thời gian nghỉ việc để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn; thời gian nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật mà được người sử dụng lao động trả lương; thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động; thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo Điều 129 của Bộ luật lao động.

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, thời gian được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp, 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 về lao động, bảo hiểm thất nghiệp;

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."

6. Bãi bỏ Khoản 5 Điều 14.

7. Sửa đổi Khoản 6 Điều 14 như sau:

"5. 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."

8. Bổ sung Điều 14a sau Điều 14 như sau:

"Điều 14a. Thời hạn thanh toán quyền lợi của người sử dụng lao động và người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động

Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên. Trường hợp đặc biệt, 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:

1. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;

2. Người sử dụng lao động hoặc người lao động gặp thiên tai, hỏa hoạn, địch họa hoặc dịch bệnh truyền nhiễm nguy hiểm;

3. Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế theo Điều 44 của Bộ luật lao động hoặc sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã, chuyển quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản theo Điều 45 của Bộ luật lao động."

9. Sửa đổi Khoản 2 Điều 26 như sau:

"2. Tiền lương làm căn cứ để trả cho người lao động trong ngày nghỉ hằng năm tại Điều 111; ngày nghỉ hằng 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 theo hợp đồng lao động 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 hằng năm, nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương."

10. Bổ sung Điều 26a sau Điều 26 như sau:

"Điều 26a. Tiền lương làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Tiền lương làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Khoản 5 Điều 42 hoặc Khoản 2 Điều 43 của Bộ luật lao động là tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm người sử dụng lao động hoặc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật."

11. Sửa đổi Khoản 2, Khoản 3 Điều 28 như sau:

"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 xác nhận ngày, tháng, năm tiếp nhận hồ sơ đăng ký nội quy lao động của 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, trường hợp nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thông báo cho người sử dụng lao động biết và hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại nội quy lao động."

12. Sửa đổi Điều 30 như sau:

"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. Khi phát hiện người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, người sử dụng lao động tiến hành lập biên bản vi phạm, thông báo đến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật trong trường hợp người lao động là người dưới 18 tuổi để tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động.

2. Trường hợp người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động sau thời điểm hành vi phạm đã xảy ra, có đủ căn cứ chứng minh được lỗi của người lao động và trong thời hiệu xử lý kỷ luật thì thực hiện như sau:

a) Người sử dụng lao động thông báo nội dung, thời gian, địa điểm cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đến thành phần tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động, đảm bảo các thành phần này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp và tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động khi có sự tham gia của các thành phần thông báo.

b) Khi nhận được thông báo của người sử dụng lao động, trong thời hạn tối đa 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận được thông báo, thành phần tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động phải xác nhận tham dự cuộc họp. Trường hợp không tham dự phải thông báo cho người sử dụng lao động và nêu rõ lý do.

Trường hợp một trong các thành phần quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động không xác nhận tham dự cuộc họp, hoặc nêu lý do không chính đáng, hoặc đã xác nhận tham dự nhưng không đến họp thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành xử lý kỷ 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 viên tham dự cuộc họp. Trường hợp một trong các thành viên 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 bên phía người sử dụng lao động là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động.

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 người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người dưới 18 tuổi và tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở."

13. Sửa đổi Khoản 1 Điều 31 như sau:

"1. Người sử dụng lao động áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng quy định tại Khoản 3 Điều 126 của Bộ luật lao động như sau:

a) 05 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian tối đa 01 tháng (30 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc;

b) 20 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian tối đa 01 năm (365 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc."

Điều 2. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 15 tháng 12 năm 2018.

2. Bãi bỏ Điều 7 và Khoản 1, Khoản 3 Điều 10 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTXH ngày 16 tháng 11 năm 2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội 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.

3. Trường hợp hợp đồng lao động chấm dứt trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành mà người sử dụng lao động chưa tính trả trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho người lao động thì thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm được xác định theo văn bản quy phạm pháp luật hiện hành tại thời điểm hợp đồng lao động chấm dứt.

4. Trường hợp hợp đồng lao động có hiệu lực trước ngày Bộ luật lao động năm 2012 có hiệu lực thi hành mà hợp đồng lao động có thỏa thuận thời gian thử việc thì thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm bao gồm cả thời gian thử việc trong hợp đồng lao động.

Điều 3. Trách nhiệm thi hành

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, hợp tác xã và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

Nơi nhận:
- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Hội đồng dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán nhà nước;
- Ủy ban Giám sát tài chính Quốc gia;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- Ủy ban trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan trung ương của các đoàn thể;
- Các tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTg, TGĐ Cổng TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: VT, KGVX (2). XH 527

TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG

Nguyễn Xuân Phúc