

CHÍNH PHỦ

Số: /2020/NĐ-CP

DỰ THẢO

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày tháng năm 2020

NGHỊ ĐỊNH

QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG, HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG, KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

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

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;

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

Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về quản lý lao động, hợp đồng lao động, tiền lương, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định quy định chi tiết thi hành về quản lý lao động tại Điều 12; nội dung hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước tại khoản 4 Điều 21; thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong một số ngành, nghề, công việc đặc thù tại điểm d khoản 1 Điều 35, điểm d khoản 2 Điều 36; trợ cấp thôi việc tại Điều 46; trợ cấp mất việc làm tại Điều 47; xử lý hợp đồng lao động vô hiệu tại Điều 51; hình thức trả lương tại Điều 96; tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm tại Điều 98; nội quy lao động tại Điều 118; trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động tại Điều 122; trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại tại khoản 2 Điều 130 và khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất tại Điều 131 của Bộ luật Lao động.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động, người sử dụng lao động quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 3 của Bộ luật Lao động.
2. Các cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc thực hiện quy định tại Nghị định này.

Chương II

QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Điều 3. Sổ quản lý lao động

Việc lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động tại khoản 1 Điều 12 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động, người sử dụng lao động phải lập sổ quản lý lao động tại nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện.

2. Sổ quản lý lao động có thể lập bằng bản giấy hoặc bản điện tử nhưng phải bảo đảm các thông tin cơ bản về người lao động, gồm: họ tên; ngày tháng năm sinh; giới tính; quốc tịch; nơi cư trú; số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc Hộ chiếu; số điện thoại, địa chỉ liên lạc; trình độ chuyên môn kỹ thuật; bậc trình độ kỹ năng nghề; vị trí, chức danh công việc; loại hợp đồng lao động, thời điểm bắt đầu làm việc, thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động; tiền lương; khen thưởng, kỷ luật (nếu có).

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thể hiện, cập nhật các thông tin quy định tại khoản 2 Điều này kể từ ngày người lao động bắt đầu làm việc; quản lý, sử dụng và xuất trình sổ quản lý lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động và các cơ quan liên quan khi có yêu cầu theo quy định của pháp luật.

Điều 4. Báo cáo sử dụng lao động

Việc khai trình sử dụng lao động, định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động tại khoản 2 Điều 12 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động, người sử dụng lao động phải khai trình việc sử dụng lao động theo mẫu số 01 ban hành kèm theo Nghị định này với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, đồng thời gửi Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan bảo hiểm xã hội nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện bằng bản giấy hoặc bản điện tử theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
2. Định kỳ 06 tháng và hằng năm, người sử dụng lao động phải báo cáo tình hình thay đổi về lao động với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, đồng thời gửi Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan bảo hiểm xã hội nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện theo mẫu số 02 ban hành kèm theo Nghị định này. Báo cáo 06 tháng gửi trước ngày 05 tháng 6 và báo cáo năm gửi trước ngày 05 tháng 12 bằng bản giấy hoặc bản điện tử theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
3. Định kỳ 06 tháng và hằng năm, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm tổng hợp tình hình sử dụng lao động của người sử dụng lao động tại địa phương, báo cáo Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Báo cáo 06 tháng gửi trước ngày 15 tháng 6 và báo cáo năm gửi trước ngày 15 tháng 12 theo mẫu số 03 ban hành kèm theo Nghị định này bằng bản giấy hoặc bản điện tử theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Chương III

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Mục 1. NỘI DUNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƯỢC THUÊ LÀM GIÁM ĐỐC TRONG DOANH NGHIỆP CÓ VỐN NHÀ NƯỚC

Điều 5. Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc cổ phần, vốn góp chi phối

Hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc cổ phần, vốn góp chi phối tại khoản 4 Điều 21 của Bộ luật Lao động gồm những nội dung chủ yếu:

1. Tên, địa chỉ trụ sở chính của doanh nghiệp theo giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp; họ tên, ngày tháng năm sinh, số thẻ Căn cước công dân hoặc số Chứng minh nhân dân hoặc số hộ

chiều; số điện thoại, địa chỉ liên lạc của Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty hoặc Chủ tịch Hội đồng quản trị.

2. Họ tên; ngày tháng năm sinh; giới tính; quốc tịch; trình độ đào tạo; địa chỉ nơi cư trú tại Việt Nam, địa chỉ nơi cư trú tại nước ngoài (đối với người lao động là người nước ngoài); số thẻ Căn cước công dân hoặc số Chứng minh nhân dân hoặc số hộ chiếu; số điện thoại, địa chỉ liên lạc; số Giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp và các giấy tờ khác có liên quan nếu có (đối với người lao động là người nước ngoài) của người lao động được thuê làm giám đốc.

3. Công việc được làm, không được làm và nghĩa vụ gắn với kết quả thực hiện công việc của người lao động được thuê làm giám đốc.

4. Địa điểm làm việc của người lao động được thuê làm giám đốc.

5. Thời hạn của hợp đồng lao động do hai bên thỏa thuận tối đa không quá 36 tháng. Đối với người lao động là người nước ngoài được thuê làm giám đốc thì thời hạn hợp đồng lao động không vượt quá thời hạn của giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp.

6. Nội dung, thời hạn, trách nhiệm bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của doanh nghiệp đối với người lao động được thuê làm giám đốc và xử lý các trường hợp vi phạm.

7. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, bao gồm:

a) Cung cấp thông tin;

b) Bảo đảm vốn, tài sản và các nguồn lực khác;

c) Kiểm tra, giám sát, đánh giá hiệu quả thực hiện công việc của người được thuê làm giám đốc;

d) Các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật;

đ) Ban hành quy chế làm việc đối với giám đốc;

e) Thực hiện nghĩa vụ đối với người lao động về: trả lương, thưởng; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; trang bị phương tiện làm việc, đi lại, ăn, ở; đào tạo, bồi dưỡng;

g) Các quyền và nghĩa vụ khác do hai bên thỏa thuận.

8. Quyền và nghĩa vụ của người lao động được thuê làm giám đốc, bao gồm:

a) Thực hiện các công việc theo hợp đồng lao động;

b) Báo cáo, đề xuất giải pháp xử lý những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện công việc theo hợp đồng lao động;

c) Báo cáo tình hình quản lý, sử dụng về vốn, tài sản, lao động và các nguồn lực khác;

d) Được hưởng các chế độ về: tiền lương, tiền thưởng; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trang bị phương tiện làm việc, đi lại, ăn, ở; bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; đào tạo, bồi dưỡng; chế độ khác do hai bên thỏa thuận;

đ) Các quyền và nghĩa vụ khác do hai bên thỏa thuận.

9. Điều kiện, quy trình, thủ tục sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

10. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động được thuê làm giám đốc khi chấm dứt hợp đồng lao động.

11. Kỹ luật lao động, trách nhiệm vật chất, giải quyết tranh chấp lao động và khiếu nại.

12. Các nội dung khác do hai bên thỏa thuận.

Điều 6. Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp do Nhà nước không nắm giữ cổ phần, vốn góp chi phối

Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp do Nhà nước không nắm giữ cổ phần, vốn góp chi phối thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 21 của Bộ luật Lao động.

Mục 2. CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 7. Thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong một số ngành, nghề, công việc đặc thù

Ngành, nghề, công việc đặc thù và thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d khoản 1 Điều 35 và điểm d khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động như sau:

1. Ngành, nghề, công việc đặc thù gồm:

a) Thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên bảo dưỡng, sửa chữa tàu bay và thiết bị tàu bay có chứng chỉ xác nhận cho tàu bay vào khai thác (CRS) mức B trở lên; nhân viên điều độ, khai thác bay;

b) Người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp; Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;

c) Thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài, thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho tàu biển nước ngoài thuê lại đang làm việc trên tàu biển nước ngoài.

2. Người lao động làm các ngành, nghề, công việc quy định tại khoản 1 Điều này khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:

a) Ít nhất 120 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên.

b) Ít nhất bằng một phần tư thời hạn của hợp đồng lao động đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng.

2. Người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động làm ngành, nghề, công việc quy định tại khoản 1 Điều này thì phải báo trước cho người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều này.

Điều 8. 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 46 của Bộ luật Lao động đối với 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, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật Lao động, trừ các trường hợp sau:

a) Người lao động đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật Lao động và pháp luật về bảo hiểm xã hội;

b) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 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 47 của Bộ luật Lao động đối với người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật Lao động.

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 quy định tại khoản 3 Điều này ít hơn 24 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.

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 về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm. Trong đó:

a) Tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã trực tiếp làm việc; thời gian thử việc; 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 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 ngừng việc không do lỗi của người lao động; thời gian nghỉ hàng tuần theo Điều 111, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo Điều 112, Điều 113, Điều 114, khoản 1 Điều 115; thời gian tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động theo quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 176 và thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo Điều 128 của Bộ luật Lao động.

b) Thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm: thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian người lao động được người sử dụng lao động chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động 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 ít hơn hoặc bằng 06 tháng được tính bằng 1/2 năm, trên 06 tháng được tính bằng 01 năm làm việc.

4. Xác định thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động quy định tại điểm a khoản 3 Điều này trong một số trường hợp đặc biệt:

a) 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 với người lao động mà người lao động đó 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 đó trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 nhưng chưa nhận trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm hoặc trợ cấp một lần trước khi phục viên, trợ cấp xuất ngũ thì người sử dụng lao động có trách nhiệm tính cả thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho mình và thời gian người lao động đã làm việc thực tế ở khu vực nhà nước trước đó.

Thời gian làm việc thực tế trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 ở khu vực nhà nước gồm: cơ quan nhà nước; đơn vị sự nghiệp nhà nước; tổ chức chính trị; tổ chức chính trị - xã hội; đơn vị thuộc lực lượng vũ trang hưởng lương từ ngân sách nhà nước; doanh nghiệp nhà nước.

b) Trường hợp người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo nhiều hợp đồng lao động kế tiếp nhau mà khi chấm dứt từng hợp đồng lao động chưa được chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm thì thời gian thực tế làm việc cho người sử dụng lao động là tổng thời gian làm việc theo các hợp đồng lao động trừ thời gian làm việc thực tế theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ, hợp đồng lao động mà người lao động bị xử lý kỷ luật lao động sa thải, hợp đồng lao động mà người lao động đơn phương chấm dứt trái pháp luật, nếu có.

c) Trường hợp người lao động tiếp tục làm việc tại doanh nghiệp, hợp tác xã theo phương án sử dụng lao động quy định tại khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động sau khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xác định thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động để tính trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm như sau:

- Trường hợp hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 Bộ luật Lao động thì thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động được tính trả trợ cấp thôi việc là tổng thời gian làm việc thực tế theo các hợp đồng lao động cho người sử dụng lao động trước và sau khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản.

- Trường hợp hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại khoản 11 Điều 34 Bộ luật Lao động thì thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động được tính trả trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian làm việc thực tế theo các hợp đồng lao động cho người sử dụng lao động sau khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản; thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động được tính trả trợ cấp thôi việc là thời gian làm việc thực tế theo các hợp đồng lao động cho người sử dụng lao động trước khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản.

5. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm được quy định như sau:

a) Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc, mất việc làm.

b) 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 20 Bộ luật lao động thì tiền lương để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi chấm dứt hợp đồng lao động cuối cùng. Trường hợp hợp đồng lao động cuối cùng bị tuyên bố vô hiệu có nội dung tiền lương thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố hoặc mức lương ghi trong thỏa ước lao động tập thể thì tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng hoặc mức lương ghi trong thỏa ước lao động tập thể.

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

Mục 3. XỬ LÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

Điều 9. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu từng phần

Việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu từng phần tại khoản 1 Điều 51 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần có hiệu lực, người sử dụng lao động và người lao động tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu. Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên trong thời gian từ khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần đến khi hợp đồng lao động được sửa đổi, bổ sung được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng và quy định của pháp luật về lao động.

Trường hợp hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần có tiền lương thấp hơn so với quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xác định phần chênh lệch giữa mức lương đã thỏa thuận lại khi sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động và mức lương trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần để hoàn trả cho người lao động theo thời gian thực tế làm việc nhưng tối đa không quá 12 tháng.

2. Trường hợp hai bên không tiến hành sửa đổi, bổ sung mà thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm như sau:

a) Chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 8 Nghị định này;

b) Xác định phần chênh lệch giữa mức lương đã thỏa thuận và mức lương trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần để hoàn trả cho người lao động theo thời gian thực tế làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần nhưng tối đa không quá 12 tháng đối với trường hợp hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần có tiền lương thấp hơn so với quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng;

c) Giải quyết các quyền lợi khác đối với người lao động theo quy định của pháp luật.

Điều 10. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ

Việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ tại khoản 2 Điều 51 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ có hiệu lực, người sử dụng lao động và người lao động phải giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật.

2. Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên trong thời gian từ khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ đến khi giao kết hợp đồng lao động mới được thực hiện như sau:

a) Đối với hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung hợp đồng lao động vi phạm pháp luật thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được giải quyết theo quy định tại khoản 1 Điều 9 Nghị định này.

b) Đối với hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người giao kết không đúng thẩm quyền hoặc do vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động hoặc do công việc bị pháp luật cấm thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được giải quyết theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ.

3. Trường hợp hai bên không giao kết hợp đồng lao động mới thì người sử dụng lao động có trách nhiệm:

a) Giải quyết các quyền lợi đối với người lao động theo quy định tại quy định tại khoản 2 Điều này;

b) Trả cho người lao động một khoản tiền do hai bên thỏa thuận, ít nhất cứ mỗi năm làm việc trả bằng một tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố xác định theo địa bàn nơi người lao động làm việc cho người sử dụng lao động tại thời điểm hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ. Việc xác định thời gian làm việc của người lao động theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thực hiện theo quy định tại khoản 3 Điều 8 Nghị định này;

c) Trả trợ cấp thôi việc cho người lao động theo quy định tại Điều 8 Nghị định này đối với thời gian làm việc theo các hợp đồng lao động trước hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu mà người sử dụng lao động chưa chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm (nếu có).

4. Thời gian người lao động bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ cho đến khi giao kết hợp đồng lao động mới được tính là thời gian làm việc cho người sử dụng lao động để làm căn cứ thực hiện chế độ theo quy định của pháp luật về lao động.

Chương IV

TIỀN LƯƠNG

Điều 11. Hình thức trả lương

Hình thức trả lương theo Điều 96 của Bộ luật Lao động được quy định cụ thể như sau:

1. Căn cứ vào tính chất công việc và điều kiện sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận trong hợp đồng lao động hình thức trả lương theo thời gian, theo sản phẩm và trả lương khoán như sau:

a) Tiền lương theo thời gian được trả cho người lao động hưởng lương theo thời gian, căn cứ vào thời gian làm việc theo tháng, tuần, ngày, giờ theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, cụ thể:

- Tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc;

- Tiền lương tuần được trả cho một tuần làm việc. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tháng thì tiền lương tuần được xác định bằng tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần;

- Tiền lương ngày được trả cho một ngày làm việc. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tháng thì tiền lương ngày được xác định bằng tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn.

Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tuần thì tiền lương ngày được xác định bằng tiền lương tuần chia cho số ngày làm việc trong tuần theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

- Tiền lương giờ được trả cho một giờ làm việc. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tháng hoặc theo tuần hoặc theo ngày thì tiền lương giờ được xác định bằng tiền lương ngày xác định theo quy định trên chia cho số giờ làm việc bình thường trong ngày theo quy định tại Điều 105 của Bộ luật Lao động.

b) Tiền lương theo sản phẩm được trả cho người lao động hưởng lương theo sản phẩm, 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.

c) Tiền lương khoán được trả cho người lao động hưởng lương khoán, căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian phải hoàn thành.

2. Tiền lương của người lao động theo các hình thức trả lương quy định tại khoản 1 Điều này được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương khi chọn hình thức trả lương qua tài khoản cá nhân của người lao động.

Điều 12. Tiền lương làm thêm giờ

Tiền lương làm thêm giờ theo khoản 1 Điều 98 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Người lao động được trả lương làm thêm giờ trong các trường hợp 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 Điều 105 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 ngoài số lượng, khối lượng sản phẩm theo định mức lao động theo thỏa thuận với người sử dụng lao động.

2. Tiền lương làm thêm giờ của người lao động được tính bằng số sản phẩm làm thêm nhân với đơn giá tiền lương (đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm quy định tại điểm b, khoản 1 Điều này) của sản phẩm hoặc số giờ làm thêm nhân với tiền lương giờ thực trả (đối với người lao động hưởng lương theo thời gian) của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường và nhân với mức cụ thể như sau:

a) Làm vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;

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

c) Làm vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%, chưa kể tiền lương ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

Tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường (đối với người lao động hưởng lương theo thời gian) được xác định bằng tiền lương thực trả của công việc đang làm của tháng hoặc tuần hoặc ngày người lao động làm thêm giờ (không bao gồm tiền lương làm thêm giờ, tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương; tiền thưởng theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động, tiền thưởng sáng kiến; khoản tiền hỗ trợ ăn giữa ca, xăng xe, điện thoại, đi lại, nhà ở, nuôi con nhỏ và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác không liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động) chia cho tổng số giờ thực tế làm việc tương ứng trong tháng hoặc tuần hoặc ngày người lao động làm thêm giờ (không quá số ngày làm việc bình thường trong tháng và số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, 01 tuần theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn và không kể số giờ làm thêm).

3. Người lao động làm thêm giờ vào ngày lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần theo quy định tại Điều 112 của Bộ luật Lao động thì được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết. Trường hợp làm thêm giờ vào ngày nghỉ bù khi ngày lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì người lao động được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ hằng tuần.

Điều 13. Tiền lương làm việc vào ban đêm

1. Người lao động làm việc vào ban đêm theo khoản 2 Điều 98 của Bộ luật Lao động, được hưởng tiền lương như sau:

a) Được hưởng tiền lương tính theo đơn giá tiền lương của sản phẩm hoặc tiền lương thực trả của công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường.

b) Được hưởng tiền lương trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương của sản phẩm hoặc tiền lương thực trả của công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường.

2. Giờ làm việc vào ban đêm được quy định tại Điều 106 của Bộ luật Lao động.

Điều 14. Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm

Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm theo khoản 3 Điều 98 của Bộ luật Lao động, được hưởng tiền lương như sau:

1. Được hưởng tiền lương làm thêm giờ và tiền lương làm việc vào ban đêm tính theo quy định tại Điều 12 và điểm b, khoản 1, Điều 13 Nghị định này.

2. Được hưởng tiền lương trả thêm tính theo công thức sau đây:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Tiền} & & \text{Đơn giá tiền lương của sản} & & \text{Mức ít nhất} & & \text{Số sản} \\ \text{lương trả} & = & \text{phẩm hoặc tiền lương giờ} & \times & \text{100\% hoặc} & \times & \text{phẩm làm} \\ \text{thêm} & & \text{thực trả của công việc đang} & & \text{150\% hoặc} & & \text{thêm hoặc} \\ & & \text{làm vào ngày làm việc} & & \text{200\% hoặc} & & \text{số giờ làm} \\ & & \text{bình thường} & & \text{300\%} & & \text{thêm vào} \\ & & & & & & \text{ban đêm} \end{array}$$

Trong đó:

a) Mức ít nhất bằng 100%, áp dụng đối với trường hợp người lao động làm thêm giờ vào ban đêm của ngày làm việc bình thường và chưa làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó (trước khi làm thêm giờ vào ban đêm);

b) Mức ít nhất bằng 150%, áp dụng đối với trường hợp người lao động làm thêm giờ vào ban đêm của ngày làm việc bình thường và có làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó (trước khi làm thêm giờ vào ban đêm);

c) Mức ít nhất bằng 200%, áp dụng đối với trường hợp người lao động làm thêm giờ vào ban đêm của ngày nghỉ hằng tuần;

d) Mức ít nhất bằng 300%, áp dụng đối với trường hợp người lao động làm thêm giờ vào ban đêm của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương.

Chương V

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Điều 15. Nội quy lao động

Nội quy lao động tại Điều 118 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản, nếu sử dụng dưới 10 người lao động thì nội quy lao động có thể ban hành bằng hình thức khác nhưng phải bảo đảm mọi người lao động được biết để thực hiện.

2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động, quy định của pháp luật có liên quan và gồm những nội dung chủ yếu sau:

- a) 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 giải lao ngoài thời gian nghỉ giữa giờ; nghỉ chuyển ca; ngày nghỉ hằng tuần; nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương.
- b) 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.
- c) An toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc: trách nhiệm nắm vững và chấp hành các quy định, nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ; sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân, các thiết bị bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc; vệ sinh, khử độc, khử trùng tại nơi làm việc.
- d) Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc: người sử dụng lao động quy định về phòng, chống quấy rối tình dục theo quy định của Chính phủ về chính sách đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới.
- đ) Bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động: quy định danh mục tài sản, tài liệu, bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ; trách nhiệm, biện pháp được áp dụng để bảo vệ tài sản, bí mật; hành vi xâm phạm tài sản và bí mật.
- e) Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động: quy định cụ thể các trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 29 của Bộ luật Lao động.
- g) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động: quy định cụ thể hành vi vi phạm kỷ luật lao động; hình thức xử lý kỷ luật lao động tương ứng với hành vi vi phạm.
- h) Trách nhiệm vật chất: quy định các trường hợp phải bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi gây thiệt hại tài sản; trường hợp phải bồi thường do làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản hoặc tiêu hao vật tư quá định mức; mức bồi thường thiệt hại tương ứng mức độ thiệt hại.
- i) Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động: người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động quy định tại khoản 3 Điều 18 của Bộ luật Lao động hoặc người được người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động.

3. Trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở theo quy định tại Điều 63 của Bộ luật Lao động.

4. Nội quy lao động sau khi ban hành phải được gửi đến từng tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và thông báo đến toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp đồng thời niêm yết những nội dung chính ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.

Điều 16. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động

Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động tại khoản 6 Điều 122 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 và thông báo đến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên, người đại diện theo pháp luật của người lao động đối với người lao động là người dưới 18 tuổi. Trường hợp người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động sau thời điểm hành vi vi phạm đã xảy ra thì thực hiện thu thập chứng cứ chứng minh lỗi của người lao động.

2. Trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động quy định tại Điều 123 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động như sau:

a) Ít nhất 5 ngày làm việc trước khi tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động thông báo đến các thành phần phải tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, trong đó nêu rõ họ tên người bị xử lý kỷ luật lao động, hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động.

b) Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động không thể tham dự họp theo thời gian, địa điểm đã thông báo thì người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận việc thay đổi thời gian, địa điểm họp; trường hợp hai bên không thỏa thuận được thì người sử dụng lao động quyết định.

c) Người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động theo thời gian, địa điểm đã thông báo quy định tại điểm a, b khoản này. Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động vắng mặt thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động.

3. Nội dung cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản, thông qua trước khi kết thúc cuộc họp và có chữ ký của người phải tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động có mặt tại cuộc họp, trường hợp không ký vào biên bản thì ghi rõ lý do.

4. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động quy định tại Điều 123 của Bộ luật lao động và được gửi đến các thành phần phải tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động.

Điều 17. Trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại

Trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại tại khoản 2 Điều 130 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Khi phát hiện người lao động có hành vi gây thiệt hại về tài sản thì người sử dụng lao động yêu cầu người lao động tường trình bằng văn bản về vụ việc.

2. Trong thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại quy định tại Điều 18 Nghị định này, người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý bồi thường thiệt hại như sau:

a) Ít nhất 5 ngày làm việc trước khi tiến hành họp xử lý bồi thường thiệt hại, người sử dụng lao động thông báo đến các thành phần phải tham dự bao gồm: người lao động, người đại diện theo pháp luật của người lao động chưa đủ 15 tuổi, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên, thẩm định viên về giá (nếu có). Nội dung thông báo phải nêu rõ thời gian, địa điểm tiến hành họp xử lý bồi thường thiệt hại; họ tên người bị xử lý bồi thường thiệt hại và hành vi vi phạm.

b) Trường hợp một trong các thành phần quy định tại điểm a khoản này không thể tham dự theo thời gian, địa điểm đã thông báo thì người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận việc thay đổi thời gian, địa điểm họp; trường hợp hai bên không thỏa thuận được thì người sử dụng lao động quyết định.

c) Người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý bồi thường thiệt hại theo thời gian, địa điểm đã thông báo quy định tại điểm a, b khoản này. Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự họp quy định tại điểm a khoản này vắng mặt thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành họp xử lý bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

3. Nội dung cuộc họp xử lý bồi thường thiệt hại phải được lập thành biên bản, thông qua trước khi kết thúc cuộc họp và có chữ ký của người phải tham dự quy định tại điểm a khoản 2 Điều này có mặt tại cuộc họp, trường hợp không ký vào biên bản thì ghi rõ lý do.

4. Quyết định xử lý bồi thường thiệt hại phải được ban hành trong thời hạn của thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại. Quyết định xử lý bồi thường thiệt hại phải nêu rõ mức thiệt hại; nguyên nhân thiệt hại; mức bồi thường thiệt hại; thời hạn, hình thức bồi thường thiệt hại và được gửi đến các thành phần phải tham dự quy định tại điểm a khoản 2 Điều này.

Điều 18. Thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại

Thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại tại khoản 2 Điều 130 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại là 04 tháng kể từ ngày phát hiện hành vi gây thiệt hại về tài sản của người lao động.
2. Không xử lý bồi thường thiệt hại đối với người lao động đang trong thời gian quy định tại khoản 4 Điều 122 của Bộ luật Lao động.
3. Khi hết thời gian quy định tại khoản 4 Điều 122 của Bộ luật Lao động, nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

Điều 19. Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Việc khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất tại Điều 131 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

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 188 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 tại Điều 41 của Bộ luật Lao động.

Chương VI

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 20. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.
2. Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động; Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16 tháng 01 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm; 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 và Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2018 của Chính phủ 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 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

Điều 21. Trách nhiệm thi hành

Bộ trưởng, Thủ trưởng các 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, doanh nghiệp, tổ chức 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;
- Tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trụ lý TTg, TGD Công TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: VT, KGVX (2).

TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG

Nguyễn Xuân Phúc

