

Số: 30/2013/TT-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 25 tháng 10 năm 2013

HỒN TIN ĐIỆN TỬ CHÍNH PHỦ	
ĐẾN	Số: C
	Ngày: 11/11

THÔNG TƯ

VĂN PHÒNG CHÍNH PHỦ

CÔNG VĂN ĐẾN

GIỜ: C NGÀY: 11/11

Nguyễn Văn Tấn TT

Hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10 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

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 44/2013/NĐ-CP ngày 10 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;

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 thi hành một số điều của Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10 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,

**Mục 1
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thông tư này hướng dẫn thi hành việc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc của người lao động khi giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động; nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước; trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động và xử lý hợp đồng lao động vô hiệu theo quy định tại Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10 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 (sau đây gọi tắt là *Nghị định số 44/2013/NĐ-CP*).

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 của Bộ luật lao động.
2. Người sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 2 Điều 3 của Bộ luật lao động.

3. Các cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến các nội dung quy định tại Điều 1 Thông tư này.

Mục 2

THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP, BẢO HIỂM Y TẾ BẮT BUỘC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VỚI NHIỀU NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Điều 3. Hợp đồng lao động giao kết đầu tiên và hợp đồng lao động kế tiếp

1. Hợp đồng lao động giao kết đầu tiên mà người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều 4 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP là hợp đồng lao động có thời điểm ký kết đầu tiên trong số hợp đồng lao động mà người lao động đã tham gia ký kết.

2. Hợp đồng lao động kế tiếp mà người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều 4 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP là hợp đồng lao động có thời điểm ký kết liền kề ngay sau hợp đồng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp chấm dứt hoặc thay đổi.

Điều 4. Thông báo của người lao động khi giao kết hợp đồng lao động mới hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hợp đồng lao động

1. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ khi giao kết hợp đồng lao động mới hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết, người lao động có trách nhiệm thông báo bằng văn bản kèm theo bản sao hợp đồng lao động mới giao kết hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc đã chấm dứt đến người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động khác mà mình đã giao kết. Mẫu thông báo theo Phụ lục số 04 ban hành kèm theo Thông tư này.

2. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày giao kết hợp đồng lao động mới hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hợp đồng lao động mà làm thay đổi trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc của người lao động và người sử dụng lao động thì người lao động có trách nhiệm gửi hồ sơ đề nghị người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc theo quy định.

Hồ sơ đề nghị người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc bao gồm:

a) Giấy đề nghị tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc theo mẫu tại Phụ lục số 02 ban hành kèm theo Thông tư này;

b) Sổ bảo hiểm xã hội và các giấy tờ liên quan khác (nếu có) cho người sử dụng lao động của hợp đồng lao động kế tiếp theo quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều 4 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP đối với trường hợp thay đổi trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp;

c) Thẻ bảo hiểm y tế và các giấy tờ liên quan khác (nếu có) cho người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất trong số các hợp đồng còn lại theo quy định tại Điểm b Khoản 2 Điều 4 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP đối với trường hợp thay đổi trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc.

Điều 5. Thông báo của người sử dụng lao động khi người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Khi người lao động bị tai nạn lao động hoặc được xác định bị bệnh nghề nghiệp thì người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo bằng văn bản tình trạng sức khỏe của người lao động đến những người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại theo quy định tại Khoản 1 và Điểm d Khoản 2 Điều 5 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP. Mẫu thông báo theo Phụ lục số 03 ban hành kèm theo Thông tư này.

Mục 3

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

Điều 6. Địa chỉ của doanh nghiệp 100% vốn của Nhà nước

Địa chỉ của doanh nghiệp 100% vốn của Nhà nước quy định tại Khoản 1 Điều 6 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP là địa chỉ trụ sở chính của doanh nghiệp theo giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp.

Điều 7. Địa chỉ nơi cư trú và giấy tờ hợp pháp khác của người nước ngoài được thuê làm giám đốc

Địa chỉ nơi cư trú và giấy tờ hợp pháp khác đối với người nước ngoài được thuê làm giám đốc theo quy định tại Khoản 2 Điều 6 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP được quy định như sau:

1. Địa chỉ nơi cư trú tại Việt Nam và ở nước ngoài.
2. Các giấy tờ hợp pháp khác, bao gồm: bản sao hộ chiếu, giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp và các giấy tờ khác có liên quan (nếu có).

Điều 8. Thời hạn hợp đồng lao động đối với người nước ngoài được thuê làm giám đốc

Thời hạn hợp đồng lao động của người nước ngoài được thuê làm giám đốc do hai bên xác định trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng nhưng tối đa không quá thời hạn của giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp.

Điều 9. Kéo dài thời hạn hợp đồng lao động

Người sử dụng lao động và người được thuê làm giám đốc có thể thỏa thuận kéo dài thời hạn hợp đồng lao động 01 lần thông qua ký kết phụ lục hợp đồng lao động nhưng tối đa không quá 12 tháng. Khi hết thời hạn đã kéo dài thì hai bên phải giao kết hợp đồng lao động mới. Thời gian kéo dài thời hạn hợp đồng lao động đối với người nước ngoài được thuê làm giám đốc tối đa không quá thời hạn của giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp.

Mục 4

**TRÌNH TỰ, THỦ TỤC TUYÊN BỐ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU
CỦA THANH TRA LAO ĐỘNG**

Điều 10. Biên bản về trường hợp hợp đồng lao động có nội dung vi phạm pháp luật

1. 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 trường hợp hợp đồng lao động có nội dung vi phạm pháp luật theo mẫu tại Phụ lục số 04 ban hành kèm theo Thông tư này.

2. Trường hợp nhiều hợp đồng lao động có cùng nội dung vi phạm thì Trưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành lập một biên bản kèm theo danh sách các hợp đồng lao động vi phạm.

Điều 11. Kiểm tra việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động có nội dung vi phạm

Khi hết hạn phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm của người sử dụng lao động và người lao động quy định tại Khoản 2 Điều 9 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP, Trưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành đã lập biên bản về trường hợp hợp đồng lao động vi phạm có trách nhiệm kiểm tra tình hình sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động vi phạm.

Điều 12. Quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

1. Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi lập biên bản hợp đồng lao động vi phạm pháp luật ban hành quyết định tuyên bố hợp đồng

lao động vô hiệu từng phần theo mẫu quy định tại Phụ lục số 05 hoặc quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ theo mẫu quy định tại Phụ lục số 06 ban hành kèm theo Thông tư này.

2. Trường hợp nhiều hợp đồng lao động có cùng nội dung vi phạm thì Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành một quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần hoặc vô hiệu toàn bộ kèm theo danh sách các hợp đồng lao động vô hiệu từng phần hoặc vô hiệu toàn bộ.

3. Quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu phải gửi đến người sử dụng lao động, người lao động hoặc từng người lao động đối với hợp đồng lao động giao kết với nhóm người lao động, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính hoặc nơi đặt cơ sở sản xuất kinh doanh, đơn vị, chi nhánh của doanh nghiệp.

Mục 5

XỬ LÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

Điều 13. Mức hoàn trả phần chênh lệch giữa tiền lương đã thỏa thuận với tiền lương trong hợp đồng lao động vô hiệu

Mức hoàn trả phần chênh lệch giữa tiền lương đã thỏa thuận với mức tiền lương trong hợp đồng lao động vô hiệu quy định tại Khoản 2 Điều 10 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP được xác định theo công thức sau:

$$M_{HT} = (M_{TL2} - M_{TL1}) \times t$$

Trong đó:

- M_{HT} : Mức hoàn trả phần chênh lệch giữa tiền lương đã thỏa thuận với tiền lương trong hợp đồng lao động vô hiệu;

- M_{TL1} : Tiền lương tính theo tháng (gồm: mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác) do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu;

- M_{TL2} : Tiền lương tính theo tháng (gồm: mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác) trong hợp đồng lao động sau khi hai bên thỏa thuận;

Trường hợp tiền lương trong hợp đồng lao động được thỏa thuận theo hình thức trả lương khác thì phải quy đổi về tiền lương theo tháng.

- t : Số tháng làm việc thực tế của người lao động cho người sử dụng lao động tương ứng với mức tiền lương ghi trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu tính từ thời điểm tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu trở về trước. Trường hợp số tháng làm việc lớn hơn 12 tháng thì chỉ được tính hoàn trả tối đa là 12 tháng. Trường hợp thời gian thực tế làm việc tính theo tháng có ngày lẻ thì dưới