

Điểm tin PwC Legal Việt Nam

Quy định mới về hợp đồng lao động và kỷ luật lao động

Bộ Lao Động, Thương Binh và Xã Hội đã ban hành Thông tư 47/2015-TT-BLĐTBXH hướng dẫn một số vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động và kỷ luật lao động. Thông tư 47 có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1. Dưới đây là một vài điểm chính:

- Nếu người đại diện theo pháp luật hay người đứng đầu doanh nghiệp không trực tiếp giao kết hợp đồng lao động với người lao động thì có thể ủy quyền giao kết cho người khác bằng văn bản ủy quyền theo mẫu ban hành kèm theo Thông tư này. Thông tư 47 không quy định hậu quả pháp lý nếu các bên không sử dụng mẫu ủy quyền này.
- Người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo bằng văn bản trước 30 ngày 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.
- Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động không phải đăng ký nội quy lao động. Trường hợp không ban hành nội quy lao động, kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (của người lao động) sẽ được quy định trong hợp đồng lao động.
- Định nghĩa “Nghỉ việc có lý do chính đáng” bao gồm các trường hợp, người lao động, hay bố/mẹ, con của người lao động bị ốm (có giấy xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh), thiên tai, hỏa hoạn, v...v
- Thông tư 47 cũng hướng dẫn căn cứ tính trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động.

Vui lòng liên hệ với PwC Legal nếu Quý Công Ty muốn biết thêm thông tin chi tiết về Thông tư 47.

