

Số: 30/2013/TT-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 25 tháng 10 năm 2013

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**

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 01 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 VI PHẠM
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

15 ngày không được tính; từ đủ 15 ngày trở lên được làm tròn lên 01 tháng làm việc.

Điều 14. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền

1. Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền quy định tại Khoản 1 Điều 11 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP là người ký kết hợp đồng không thuộc một trong các đối tượng sau:

a) Bên người sử dụng lao động

- Người đại diện theo pháp luật quy định tại Điều lệ của doanh nghiệp hoặc người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền đối với doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp;

- Người đại diện theo pháp luật quy định tại Điều lệ hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoặc người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền đối với hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoạt động theo Luật hợp tác xã;

- Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức hoặc người được người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức ủy quyền đối với cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội có sử dụng lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động;

- Người đứng đầu tổ chức hoặc người được người đứng đầu tổ chức ủy quyền đối với cơ quan, tổ chức, chi nhánh, văn phòng đại diện của nước ngoài hoặc quốc tế đóng tại Việt Nam;

- Chủ hộ hoặc người đại diện hộ gia đình có thuê mướn, sử dụng lao động;

- Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

b) Bên người lao động

- Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;

- Người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động;

- Người đại diện theo pháp luật đối với người dưới 15 tuổi và có sự đồng ý của người dưới 15 tuổi;

- Người lao động được nhóm người lao động ủy quyền giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản, kèm theo danh sách họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động ủy quyền.

2. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền, 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 chỉ đạo Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn người sử dụng lao động và người lao động ký lại hợp đồng lao động theo đúng thẩm quyền.

3. Nội dung của hợp đồng lao động ký lại theo đúng thẩm quyền là nội dung mà người lao động và người sử dụng lao động đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

4. Hợp đồng lao động được ký lại theo đúng thẩm quyền có hiệu lực kể từ ngày ký.

5. Thời gian người lao động bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động do người ký kết không đúng thẩm quyền cho đến khi ký lại hợp đồng lao động theo đúng thẩm quyền thì quyền và lợi ích của mỗi bên được thực hiện theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu do người ký kết không đúng thẩm quyền.

Thời gian người lao động bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động do người ký kết không đúng thẩm quyền cho đến khi ký lại hợp đồng lao động theo đúng thẩm quyền 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.

Điều 15. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong trường hợp không giao kết được hợp đồng lao động mới đối với người lao động khi hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do công việc bị pháp luật cấm

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trả cho người lao động một khoản tiền do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất cứ mỗi năm làm việc bằng một tháng lương tối thiểu vùng áp dụng đối với địa bàn nơi người sử dụng lao động đặt cơ sở sản xuất kinh doanh hoặc đơn vị, chi nhánh mà người lao động làm việc do Chính phủ công bố tại thời điểm có quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ. Thời gian làm việc của người lao động là thời gian làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu. Thời gian thử việc, học nghề, tập nghề tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội, nghỉ việc riêng có hưởng lương theo Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật lao động, nghỉ việc không hưởng lương nếu được người sử dụng lao động đồng ý, nghỉ để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn, thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động, thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc và thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội được tính là thời gian làm việc cho người sử dụng lao động.

Thời gian làm việc thực tế của người lao động được tính theo năm, trường hợp có tháng lẻ thì dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 06 tháng trở lên được làm tròn 01 năm làm việc.

2. Trường hợp người lao động đã có thời gian làm việc cho người sử dụng lao động theo các hợp đồng lao động khác trước đó từ đủ 12 tháng trở lên mà chưa được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm thì ngoài khoản tiền trả cho người lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định

của pháp luật về lao động đối với thời gian người lao động đã làm việc cho người sử dụng lao động theo các hợp đồng lao động khác trước đó.

Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân 06 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động liền kề trước hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ do công việc bị pháp luật cấm. Trường hợp tiền lương bình quân 06 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động liền kề trước hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ do công việc bị pháp luật cấm thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố tại thời điểm có quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ thì được tính bằng mức lương tối thiểu vùng.

Điều 16. Quyền và lợi ích của người lao động đối với thời gian người lao động làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ cho đến khi giao kết hợp đồng lao động mới

1. Quyền và lợi ích của người lao động trong 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 thực hiện như sau:

a) Trường hợp trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ có nội dung quy định quyền và lợi ích của người lao động không thấp hơn quy định của pháp luật về lao động hoặc nội quy lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể (nếu có) thì quyền và lợi ích của mỗi bên được thực hiện theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu.

b) Trường hợp trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ có nội dung quy định quyền và lợi ích của người lao động thấp hơn quy định của pháp luật về lao động hoặc nội quy lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể (nếu có) thì quyền và lợi ích của mỗi bên được thực hiện theo nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể và quy định của pháp luật về lao động. Riêng đối với nội dung quy định về tiền lương thấp hơn so với quy định của pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn trả cho người lao động khoản tiền theo quy định tại Điều 13 Thông tư này.

2. 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.

Mục 6
ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 17. Hiệu lực thi hành

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 10 tháng 12 năm 2013.

Các chế độ quy định tại Thông tư này được áp dụng từ ngày 01 tháng 7 năm 2013.

2. Thông tư này thay thế Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH, ngày 22 tháng 9 năm 2003 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động; Thông tư số 17/2009/TT-BLĐTBXH ngày 26 tháng 5 năm 2009 sửa đổi, bổ sung một số điểm của Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động.

3. Hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của nhà nước đã ký có nội dung trái với quy định tại Thông tư này thì người sử dụng lao động và người lao động sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động theo đúng nội dung quy định tại Thông tư này.

Điều 18. 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 có trách nhiệm chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra các cơ quan, đơn vị, tổ chức và doanh nghiệp thực hiện theo đúng quy định tại Thông tư này.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị các cơ quan, đơn vị, tổ chức và doanh nghiệp phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để hướng dẫn bổ sung kịp thời. /

Nơi nhận:

- Thủ tướng và các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Văn phòng Quốc hội;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Văn phòng Chính phủ;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Các Bộ, các cơ quan ngang Bộ, các cơ quan trực thuộc CP;
- Văn phòng BCD TW về phòng, chống tham nhũng;
- HĐND, UBND Tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- Cơ quan TW các đoàn thể và các Hội;
- Sở Tài chính tỉnh, TP trực thuộc TW;
- Sở LĐTBXH tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Các Tập đoàn kinh tế và Tổng công ty hạng đặc biệt;
- Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- Cục Kiểm tra văn bản (Bộ Tư pháp);
- Đảng Công báo;
- Website của Chính phủ;
- Website của Bộ LĐTBXH;
- Lưu: VT, Vụ LĐTL, PC.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỦ TRƯỞNG**



Phạm Minh Huân

Phụ lục số 01

**Mẫu văn bản thông báo về việc giao kết hợp đồng lao động mới
hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hợp đồng lao động**
(Ban hành kèm theo Thông tư số ...~~30~~³⁰/2013/TT-BLĐTBXH ngày ~~25~~²⁵ tháng ~~10~~¹⁰
năm 2013 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội)

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

THÔNG BÁO
Về việc(1)

Kính gửi:.....(2).....

Tên tôi là:.....

Địa chỉ:.....

Hiện tôi đang làm việc theo các hợp đồng lao động sau:

STT	Hợp đồng lao động số	Tên cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp	Ngày ký	Loại hợp đồng lao động
1				
2				
3				

Nay tôi đã(1).....theo hợp đồng lao động:

STT	Hợp đồng lao động số	Tên cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp	Ngày ký (hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hợp đồng lao động)	Loại hợp đồng lao động
1				
2				
3				

Tôi thông báo và gửi kèm theo hợp đồng lao động(1)...để người sử dụng lao động khác được biết./.

....., ngày....tháng....năm 20...

NGƯỜI THÔNG BÁO
(Chữ ký)

Họ và tên

Ghi chú:

- (1) Giao kết hợp đồng lao động mới hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hợp đồng lao động.
(2) Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động mà người lao động đang làm việc.

Phụ lục số 02

**Mẫu văn bản đề nghị tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc,
bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc**

*(Ban hành kèm theo Thông tư số ..30../2013/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10
năm 2013 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội)*

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

GIẤY ĐỀ NGHỊ
Về việc tham gia.....(1)...

Kính gửi:.....(2).....

Tên tôi là:.....

Địa chỉ:.....

Tôi đã tham gia(1).... theo hợp đồng lao động số... ngày ... tháng...năm..... với
...(3)...

Nay hợp đồng lao động trên đã(4)....từ ngày...tháng...năm....nên không tham
gia... (1)... từ ngày...tháng...năm.....

Đề nghị ...(2).... sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động và làm thủ tục tham
gia ...(1)....cho tôi kể từ ngày....tháng....năm....theo quy định.

Hồ sơ gửi kèm gồm hợp đồng lao động đã ...(4).... và(5)../.

....., ngày.....tháng.....năm 20...

NGƯỜI ĐỀ NGHỊ
(Chữ ký)

Họ và tên

Ghi chú:

(1) Bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc bảo hiểm thất nghiệp hoặc bảo hiểm y tế bắt buộc.

(2) Tên người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc bảo hiểm thất nghiệp hoặc bảo hiểm y tế bắt buộc.

(3) Tên người sử dụng lao động của hợp đồng lao động đã sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hợp đồng lao động.

(4) Sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hoặc có mức lương thấp hơn đối với trường hợp đề nghị tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc.

(5) Sổ bảo hiểm xã hội đối với trường hợp đề nghị tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc; Thẻ bảo hiểm y tế đối với trường hợp đề nghị tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc và các giấy tờ khác liên quan (nếu có).

Phụ lục số 03
Mẫu văn bản thông báo về việc người lao động
bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp
(Ban hành kèm theo Thông tư số 30./2013/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10
năm 2013 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội)

TÊN DOANH NGHIỆP (1)
Số: /TB – (2)

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

.....(3), ngày.....tháng....năm 20...

THÔNG BÁO
Về việc người lao động ...(4)...

Kính gửi:.....(5).....

.....(1)... thông báo:

Ông/bà:(6).....

Địa chỉ:.....

Bị ...(4)...trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp, với tình hình sức khỏe như sau:.....(7).....Hiện đang điều trị tại...(8)...(nếu có).

Xin thông báo để ...(5)... được biết.

Chi tiết xin liên hệ với ông/bàđịa chỉ.....số điện thoại...../.

NGƯỜI ĐẠI DIỆN

(Chữ ký, dấu)

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lưu VT,...

Họ và tên

Ghi chú:

- (1) Tên doanh nghiệp, đơn vị, tổ chức nơi người lao động bị tai nạn hoặc được xác định bị bệnh nghề nghiệp.
- (2) Tên viết tắt của doanh nghiệp, đơn vị, tổ chức nơi người lao động bị tai nạn hoặc được xác định bị bệnh nghề nghiệp.
- (3) Địa danh nơi đặt trụ sở hoặc cơ sở sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, đơn vị, tổ chức gửi văn bản.
- (4) Bị tai nạn lao động hoặc bị bệnh nghề nghiệp.
- (5) Tên người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại mà người lao động đã giao kết.
- (6) Họ và tên người lao động bị tai nạn lao động hoặc bị bệnh nghề nghiệp.
- (7) Ghi rõ tình hình sức khỏe của người lao động.
- (8) Tên cơ sở y tế nơi người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp điều trị.

Phụ lục số 04

Mẫu Biên bản về hợp đồng lao động có nội dung vi phạm pháp luật
(Ban hành kèm theo Thông tư số .30../2013/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2013 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội)

TÊN CƠ QUAN (1)

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

(2)..... ngày..... tháng..... năm.....

BIÊN BẢN

Về hợp đồng lao động có nội dung vi phạm pháp luật

Hôm nay, hồi.....giờ.....ngày.....tháng.....năm.....tại.....

Chúng tôi gồm:

Ông/bàChức vụ.....;

Ông/bà Chức vụ.....;

Ông/bàChức vụ.....;

Tiến hành lập biên bản đối với hợp đồng lao động sốngày.... tháng....năm....
được ký kết giữa ...(3).... và ông/bà...(4).....có nội dung vi phạm pháp luật như sau:

.....(5).....
.....

Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày ký Biên bản này, người sử dụng lao động và người lao động phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động và thông báo cho người lập biên bản được biết.

Biên bản được lập thành 04 bản có nội dung và giá trị như nhau, người lập Biên bản vi phạm giữ một bản, người sử dụng lao động giữ một bản, người lao động giữ một bản, Ban chấp hành công đoàn...(6)... giữ một bản.

Sau khi đọc lại biên bản, những người có mặt đồng ý về nội dung biên bản, không có ý kiến gì khác và cùng ký vào biên bản.

Biên bản này gồm..... trang, được những người có mặt cùng ký xác nhận vào từng trang.

NGƯỜI LAO ĐỘNG hoặc
BAN CHẤP HÀNH
CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ
(Ký, ghi rõ họ tên)

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

NGƯỜI LẬP BIÊN BẢN
(Ký, ghi rõ họ tên)

Lý do không ký biên bản (nếu có):.....

Ghi chú:

(1) Tên cơ quan của người lập Biên bản.

(2) Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

(3) Họ và tên, chức danh người ký hợp đồng lao động.

(4) Họ và tên người lao động. Trường hợp người lao động dưới 15 tuổi thì ghi thêm họ và tên người đại diện theo pháp luật ký hợp đồng lao động.

(5) Ghi cụ thể nội dung hợp đồng lao động vi phạm pháp luật. Trường hợp có nhiều hợp đồng lao động có cùng nội dung vi phạm thì lập danh sách các hợp đồng lao động vi phạm kèm theo.

(6) 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.

Phụ lục số 05

Mẫu Quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần
(Ban hành kèm theo Thông tư số ..30../2013/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10
năm 2013 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội)

SỞ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH
VÀ XÃ HỘI TỈNH/TP...
THANH TRA SỞ

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

(1) ngày..... tháng..... năm.....

Số: /QĐ-TTr

QUYẾT ĐỊNH
Về việc tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần

CHÁNH THANH TRA

Căn cứ Bộ luật lao động năm 2012;

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;

Căn cứ Nghị định số 39/2013/NĐ-CP ngày 24 tháng 4 năm 2013 của Chính phủ về tổ chức và hoạt động của Thanh tra ngành Lao động – Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Biên bản vi phạm nội dung hợp đồng lao động do(2)... lập hồi giờ.....ngày.....tháng.....năm.....tại.....;

Xét đề nghị của

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Tuyên bố vô hiệu đối với nội dung...(3).....

Tại hợp đồng lao động số...(4)...ký ngày.....tháng.....năm..... ký giữa một bên là:

Ông/bà.....(5).....; Chức danh.....;

Số chứng minh nhân dân..... Cấp ngày..... tại.....;

Đại diện cho(6).....;

Địa chỉ(7)

Với một bên là :

Ông/bà (8).....;

Số chứng minh nhân dân.....Cấp ngày..... tại.....;

Địa chỉ:.....;

Điều 2. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được Quyết định này, người sử dụng lao động và người lao động phải tiến hành sửa đổi, bổ sung phần nội dung bị tuyên bố vô hiệu tại Điều 1 quyết định này.

Điều 3. Quyền và lợi ích của mỗi bên trong thời gian từ khi tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần đến khi hai bên sửa đổi, bổ sung phần nội dung bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật.

Điều 4. Quyết định này có hiệu lực từ ngày ký.

Điều 5. Ông/bà.....(5)..... và(8).....có trách nhiệm thi hành quyết định này. Trường hợp không đồng ý với quyết định này, các bên có quyền khiếu nại, khởi kiện theo quy định của pháp luật./.

CHÁNH THANH TRA

(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

Nơi nhận:

- ;
- ;
- Lưu : VT,.....

Ghi chú:

- (1) Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.
- (2) Họ và tên người lập Biên bản về hợp đồng lao động có nội dung vi phạm pháp luật.
- (3) Ghi rõ nội dung vô hiệu trong hợp đồng lao động.
- (4) Trường hợp có 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 kèm theo danh sách các hợp đồng lao động vô hiệu từng phần.
- (5) Họ và tên của người đại diện theo pháp luật của cơ quan, doanh nghiệp.
- (6) Tên cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.
- (7) Địa chỉ nơi đóng trụ sở chính hoặc nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.
- (8) Họ và tên người lao động.

Phụ lục số 06

Mẫu Quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ
(Ban hành kèm theo Thông tư số 30.../2013/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2013 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội)

SỞ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH
VÀ XÃ HỘI TỈNH/TP.....
THANH TRA SỞ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

(1) ngày..... tháng..... năm.....

Số: /QĐ-TTr

QUYẾT ĐỊNH
Về việc tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ

CHÁNH THANH TRA

Căn cứ Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 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 39/2013/NĐ-CP ngày 24 tháng 4 năm 2013 của Chính phủ về tổ chức và hoạt động của Thanh tra ngành Lao động – Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Biên bản vi phạm nội dung hợp đồng lao động do...(2)... lập hồi
.....giờ.....ngày.....tháng.....năm.....tại.....;

Xét đề nghị của

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Tuyên bố vô hiệu toàn bộ đối với hợp đồng lao động số...(3)...ký
ngày.....tháng.....năm..... ký giữa một bên là:

Ông/bà.....(4).....; Chức danh.....;

Số chứng minh nhân dân..... Cấp ngày..... tại.....;

Đại diện cho(5).....;

Địa chỉ(6)

Với một bên là :

Ông/bà (7).....;

Số chứng minh nhân dân.....Cấp ngày..... tại.....;

Địa chỉ:.....;

Điều 2. Trong thời hạn(8)....làm việc, kể từ ngày nhận được Quyết định này, người sử dụng lao động và người lao động phải tiến hành giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật.

Điều 3. Quyền và lợi ích của mỗi bên trong thời gian từ khi tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ đến khi hai bên giao kết hợp đồng lao động mới được giải quyết theo quy định của pháp luật.

Điều 4. Quyết định này có hiệu lực từ ngày ký.

Điều 5. Ông/bà.....(4)..... và(7).....có trách nhiệm thi hành quyết định này. Trường hợp không đồng ý với quyết định này, các bên có quyền khiếu nại, khởi kiện theo quy định của pháp luật.

CHÁNH THANH TRA

(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

Nơi nhận:

- ;
- ;
- Lưu : VT,.....

Ghi chú:

- (1) Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.
- (2) Tên và chức vụ của người lập Biên bản về hợp đồng lao động có nội dung vi phạm pháp luật.
- (3) Trường hợp có 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 toàn bộ kèm theo danh sách các hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ.
- (4) Họ và tên của người đại diện theo pháp luật của cơ quan, doanh nghiệp.
- (5) Tên cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.
- (6) Địa chỉ nơi đóng trụ sở chính hoặc nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.
- (7) Họ và tên người lao động.
- (8) Thời gian cụ thể đối với từng loại vi phạm quy định tại Điều 11 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động.