

Hà Nội, ngày 6 tháng 8 năm 2014

Kính gửi: Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng /

Trả lời công văn số 693/SLĐTBXH-LĐTL ngày 15/7/2014 của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng về việc hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện một số chế độ chính sách pháp luật lao động, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1. Theo quy định tại Khoản 4, Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012 thì người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này thì thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động.

Theo quy định tại Điều 167 Bộ luật lao động thì đối với người lao động cao tuổi (người tiếp tục lao động sau độ tuổi quy định tại Điều 187 Bộ luật lao động), nếu người sử dụng lao động có nhu cầu sử dụng và người lao động có đủ sức khỏe thì hai bên có thể thỏa thuận kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

Hiện nay, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đang trình Chính phủ Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động, trong đó có nội dung quy định về việc giao kết hợp đồng lao động đối với người lao động cao tuổi. Vì vậy, trong thời gian chờ Nghị định ban hành hai bên tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động; trường hợp người lao động không có đủ sức khỏe hoặc người sử dụng lao động không có nhu cầu thì người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Theo quy định tại Khoản 1 và Khoản 2, Điều 27 Bộ luật lao động thì thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và đảm bảo điều kiện không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; ngày thử việc được tính theo ngày dương lịch.

3. Theo quy định tại Khoản 1, Điều 126 Bộ luật lao động thì hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng khi người lao động có

hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động.

Tại điểm đ, Khoản 2, Điều 119 Bộ luật lao động thì nội quy lao động của doanh nghiệp phải có nội dung quy định các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.

Do đó, người lao động có hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động và hành vi đó được quy định trong nội quy lao động của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động xử lý kỷ luật đối với người lao động vi phạm.

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trả lời đề Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng biết và hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện theo quy định của pháp luật./.

TL. BỘ TRƯỞNG
VỤ TRƯỞNG VỤ LAO ĐỘNG - TIỀN LƯƠNG

Nơi nhận:

- Như trên;
- Bộ phận một cửa (để b/c);
- Lưu: VT, Vụ LĐTL.



Tống Thị Minh