

Doanh nghiệp dưới 10 lao động miễn gửi thang, bảng lương

Ngày 13/09/2018, Chính Phủ đã ban hành Nghị định 121/2018/NĐ-CP ("Nghị định 121") sửa đổi bổ sung một số điểm của Nghị định số 49/2013/NĐ-CP (Nghị định 49") ngày 14/05/2013 quy định chi tiết thi hành một số điểm của Bộ Luật Lao động Việt Nam.

Nghị Định 49 đã có quy định: Doanh nghiệp phải tổ chức xây dựng hoặc rà soát sửa đổi bổ sung thang lương, bảng lương, định mức lao động và gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp để theo dõi, kiểm tra. Tuy nhiên, Nghị Định 121 mới ra đời đã bổ sung quy định về vấn đề này: miễn thủ tục gửi thang lương, bảng lương, định mức lao động cho doanh nghiệp sử dụng dưới 10 lao động. Như vậy, doanh nghiệp có quy mô nhỏ (dưới 10 lao động) được hưởng 4 ưu tiên như sau:

- Không phải ban hành nội quy lao động (Điều 119 Bộ Luật Lao động 2012);
- Không cần tổ chức hội nghị người lao động (Khoản 1 Điều 14 Nghị định 60/2013/NĐ-CP);
- Được áp dụng thủ tục về thuế và kế toán đơn giản (Khoản 2 Điều 10 Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa 2017);
- Miễn thủ tục gửi thang lương, bảng lương, định mức lao động (Khoản 2 Điều 1 Nghị định 121/2018/NĐ-CP).

Ngoài ra, về nguyên tắc xây dựng định mức lao động, Nghị Định 121 có nêu rõ: Doanh nghiệp xây dựng định mức lao động làm cơ sở để trả lương cho người lao động hưởng lương theo sản phẩm, đảm bảo các nguyên tắc sau đây:

- Định mức lao động được thực hiện cho từng bước công việc, từng công đoạn và toàn bộ quá trình sản xuất sản phẩm, dịch vụ trên cơ sở tổ chức lao động khoa học, tổ chức sản xuất hợp lý;

- Mức lao động được xây dựng trên cơ sở cấp bậc của công việc hoặc chức danh, phù hợp với cấp bậc, trình độ đào tạo của người lao động, quy trình công nghệ, tiêu chuẩn kỹ thuật của máy móc thiết bị và bảo đảm các tiêu chuẩn lao động;
- Mức lao động phải là mức trung bình tiên tiến, bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời gian làm việc tiêu chuẩn của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật;
- Mức lao động mới phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức;
- Mức lao động phải được định kỳ rà soát, đánh giá để sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp.

Nghị Định 121 sẽ có hiệu lực thi hành từ ngày 01/11/2018.

?? tìm hi?u chi ti?t h?n v? v?n b?n này, xin liên h? v?i chúng tôi qua email: smic.hanoi@smic.org.vn

Link chi tiết Nghị Định 121: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-121-2018-ND-CP-sua-doi-Nghi-dinh-49-2013-ND-CP-huong-dan-luat-lao-dong-ve-tien-luong-375988.aspx>