

CHÍNH PHỦ**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 27/2014/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 07 tháng 4 năm 2014

NGHỊ ĐỊNH**Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động
về lao động là người giúp việc gia đình***Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;**Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;**Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;**Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình.***Chương I****NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG****Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Nghị định này quy định một số quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người sử dụng lao động, lao động là người giúp việc gia đình, cơ quan, tổ chức, cá nhân liên quan trong việc thực hiện hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất và giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Lao động là người giúp việc gia đình theo quy định tại Khoản 1 Điều 179 của Bộ luật Lao động.

2. Người sử dụng lao động có thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình theo hợp đồng lao động.

3. Cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến việc thực hiện các quy định tại Nghị định này.

Nghị định này không áp dụng đối với người lao động Việt Nam là người giúp việc gia đình làm việc ở nước ngoài.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trong Nghị định này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. Lao động là người giúp việc gia đình quy định tại Khoản 1 Điều 179 của Bộ luật Lao động (sau đây gọi chung là người lao động), bao gồm: Người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động; người lao động không sống tại gia đình người sử dụng lao động.

2. Công việc khác trong gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại quy định tại Khoản 1 Điều 179 của Bộ luật Lao động, gồm các công việc: Nấu ăn cho các thành viên trong hộ gia đình mà không phải bán hàng ăn; trồng rau, hoa quả, cây cảnh, chăn nuôi gia súc, gia cầm phục vụ sinh hoạt của các thành viên trong hộ gia đình mà không phải để bán, trao đổi hàng hóa; lau dọn nhà ở, sân vườn, bảo vệ nhà cửa, tài sản của hộ gia đình mà không phải là nhà xưởng, cửa hàng, văn phòng, cơ sở sản xuất, kinh doanh; lái xe đưa đón các thành viên trong hộ gia đình hoặc vận chuyển các đồ đạc, tài sản của hộ gia đình mà không phải đưa đón thành viên trong hộ gia đình tham gia sản xuất, kinh doanh, vận chuyển hàng hóa, vật tư, nguyên liệu cho sản xuất, kinh doanh; kèm cặp thành viên trong hộ gia đình học văn hóa; giặt quần áo, chăn màn của các thành viên trong hộ gia đình mà không phải kinh doanh giặt là hoặc không phải giặt quần áo bảo hộ lao động của những người được thuê mướn sản xuất, kinh doanh của hộ gia đình; công việc khác phục vụ đời sống, sinh hoạt của hộ gia đình, các thành viên trong hộ gia đình và không trực tiếp hoặc góp phần tạo ra thu nhập cho hộ hoặc cá nhân trong hộ gia đình.

3. Làm thường xuyên các công việc gia đình là các công việc trong hợp đồng lao động được lặp đi lặp lại theo một khoảng thời gian nhất định (hàng giờ, hàng ngày, hàng tuần hoặc hàng tháng).

4. Người sử dụng lao động là hộ gia đình hoặc nhiều hộ gia đình có thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình theo hợp đồng lao động.

Chương II

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 4. Người ký kết hợp đồng lao động

1. Người ký kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong số các trường hợp sau đây:

- a) Chủ hộ;
- b) Người được chủ hộ hoặc các chủ hộ ủy quyền hợp pháp;
- c) Người được các thành viên trong hộ gia đình hoặc các hộ gia đình ủy quyền hợp pháp.

2. Người ký kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong số các trường hợp sau đây:

- a) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;
- b) Người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và có văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.

Điều 5. Ký kết hợp đồng lao động

1. Khi ký kết hợp đồng lao động với người lao động không biết chữ, người sử dụng lao động đọc toàn bộ nội dung hợp đồng lao động để người lao động nghe và thống nhất nội dung trước khi ký hợp đồng lao động; trường hợp cần thiết người lao động yêu cầu người sử dụng lao động mời người thứ ba không phải là thành viên của hộ gia đình làm chứng trước khi ký hợp đồng lao động.

2. Trường hợp người sử dụng lao động có thuê mướn, sử dụng nhiều lao động là người giúp việc gia đình thì người sử dụng lao động ký kết hợp đồng lao động với từng người lao động.

3. Hợp đồng lao động được lập ít nhất thành hai bản, người sử dụng lao động giữ một bản, người lao động giữ một bản.

4. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ký hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo với Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc về việc sử dụng lao động là người giúp việc gia đình.

Điều 6. Cung cấp thông tin trước khi ký kết hợp đồng lao động

1. Người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động thông tin cần thiết sau đây:

- a) Thông tin theo quy định tại Khoản 1 Điều 19 của Bộ luật Lao động;
- b) Điều kiện ăn, ở của người lao động, đặc điểm của các thành viên, sinh hoạt của hộ gia đình hoặc các hộ gia đình.

2. Người lao động phải cung cấp cho người sử dụng lao động thông tin cần thiết sau đây:

- a) Thông tin theo quy định tại Khoản 2 Điều 19 của Bộ luật Lao động;
- b) Số, nơi cấp, ngày cấp chứng minh nhân dân, hộ khẩu thường trú, hoàn cảnh gia đình; họ và tên, địa chỉ của người báo tin khi cần thiết.

Điều 7. Nội dung của hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động có những nội dung chủ yếu sau đây:

- 1. Các nội dung theo quy định tại Khoản 1 Điều 23 của Bộ luật Lao động;
- 2. Điều kiện ăn, ở của người lao động (nếu có);
- 3. Tiền tàu xe về nơi cư trú khi chấm dứt hợp đồng lao động đúng thời hạn;

4. Thời gian và mức chi phí hỗ trợ để người lao động học văn hóa, học nghề (nếu có);

5. Trách nhiệm bồi thường do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại về tài sản của người sử dụng lao động;

6. Những hành vi bị nghiêm cấm đối với mỗi bên.

Điều 8. Thử việc

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ hai bên trong thời gian thử việc và kết thúc thời gian thử việc theo quy định tại Điều 26, Điều 28 và Điều 29 của Bộ luật Lao động.

2. Thời gian thử việc không quá 06 ngày làm việc.

Điều 9. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 4 và Khoản 5 Điều 32 của Bộ luật Lao động.

2. Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác. Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

3. Sau thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động hoặc thời hạn mà hai bên đã thỏa thuận theo quy định tại Khoản 2 Điều này, nếu người lao động không có mặt thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 10. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

1. Hết hạn hợp đồng lao động.

2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Người lao động chết.

5. Người sử dụng lao động là cá nhân chết.

6. Người sử dụng lao động hoặc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 11. Thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

1. Báo trước 15 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Khoản 2 và Khoản 3 Điều này.

2. Báo trước ít nhất 03 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây:

a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc theo hợp đồng lao động;

b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng kỳ hạn theo hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác;

c) Không được bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh theo hợp đồng lao động;

d) Bị ốm đau, tai nạn không thể tiếp tục làm việc.

3. Không phải báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:

a) Bị người sử dụng lao động hoặc thành viên trong hộ gia đình ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục, dùng vũ lực hoặc cưỡng bức lao động;

b) Khi phát hiện thấy điều kiện làm việc có khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe của bản thân, đã báo cho người sử dụng lao động biết mà chưa được khắc phục;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác mà người lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động.

Điều 12. Thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

1. Báo trước 15 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Khoản 2 và Khoản 3 Điều này.

2. Báo trước ít nhất 03 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây:

a) Người lao động vi phạm những hành vi bị nghiêm cấm trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Điểm a Khoản 3 Điều này;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 30 ngày liên tục.

3. Không phải báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây:

a) Người lao động có hành vi trộm cắp, đánh bạc, cố ý gây thương tích cho thành viên trong hộ gia đình hoặc người lao động khác làm cùng, sử dụng các chất gây nghiện, mại dâm;

b) Người lao động có hành vi ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục, cưỡng bức, dùng vũ lực đối với người sử dụng lao động hoặc thành viên trong hộ gia đình;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động.