

CHÍNH PHỦ
Số: 44/2003/NĐ-CP

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 9 tháng 5 năm 2003

NGHỊ ĐỊNH

Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động

CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994;

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

NGHỊ ĐỊNH:

Chương 1:

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Nghị định này quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (sau đây gọi chung là Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung) về hợp đồng lao động.

Điều 2.

1. Tổ chức, cá nhân sau đây khi sử dụng lao động phải thực hiện giao kết hợp đồng lao động:

- Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;
- Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;
- Các cơ quan hành chính, sự nghiệp có sử dụng lao động không phải là công chức, viên chức nhà nước;

d) Các tổ chức kinh tế thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân sử dụng lao động không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ;

đ) Hợp tác xã (với người lao động không phải là xã viên), hộ gia đình và cá nhân có sử dụng lao động;

e) Các cơ sở giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao ngoài công lập thành lập theo Nghị định số 73/1999/NĐ-CP ngày 19 tháng 8 năm 1999 của Chính phủ về chính sách khuyến khích xã hội hoá đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao.

g) Cơ quan, tổ chức, cá nhân, nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động là người Việt Nam trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác;

h) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân Việt Nam sử dụng lao động nước ngoài, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

2. Các trường hợp không áp dụng hợp đồng lao động quy định tại Điều 4 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

a) Những người thuộc đối tượng điều chỉnh của Pháp lệnh Cán bộ, công chức;

b) Đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp chuyên trách, người giữ các chức vụ trong cơ quan của Quốc hội, Chính phủ, ủy ban nhân dân các cấp, Tòa án nhân dân và Viện Kiểm sát nhân dân được Quốc hội hoặc Hội đồng nhân dân các cấp bầu hoặc cử ra theo nhiệm kỳ;

c) Người được cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm giữ chức vụ Tổng Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng trong doanh nghiệp nhà nước;

d) Thành viên Hội đồng quản trị doanh nghiệp;

đ) Những người thuộc tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội hoạt động theo Quy chế của tổ chức đó;

e) Cán bộ chuyên trách công tác đảng, công đoàn, thanh niên trong các doanh nghiệp nhưng không hưởng lương của doanh nghiệp;

- g) Xã viên Hợp tác xã theo Luật Hợp tác xã không hưởng tiền lương, tiền công;
- h) Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ, quân nhân chuyên nghiệp và viên chức trong lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

Chương 2:

HÌNH THỨC, NỘI DUNG, LOẠI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 3. Hình thức, nội dung giao kết hợp đồng lao động quy định tại Điều 28 và Điều 29 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Hợp đồng lao động ký kết bằng văn bản, theo mẫu quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Hợp đồng lao động ký kết bằng văn bản hoặc giao kết bằng miệng phải bảo đảm nội dung quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung.

Trong trường hợp giao kết bằng miệng, nếu cần có người chứng kiến thì hai bên thoả thuận.

Điều 4. Việc áp dụng loại hợp đồng lao động quy định tại Điều 27 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

1. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn áp dụng cho những công việc không xác định được thời điểm kết thúc hoặc những công việc có thời hạn trên 36 tháng;

2. Hợp đồng lao động xác định thời hạn áp dụng cho những công việc xác định được thời điểm kết thúc trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng;

3. Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng áp dụng cho những công việc có thể hoàn thành trong khoảng thời gian dưới 12 tháng hoặc để tạm thời thay thế người lao động bị kỷ luật chuyển làm công việc khác có thời hạn, người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động nghỉ việc vì lý do khác và hợp đồng với người đã nghỉ hưu.

4. Khi hợp đồng lao động quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới. Trong thời gian chưa ký được hợp đồng lao động mới, hai bên phải tuân theo hợp đồng lao động đã giao kết. Khi hết thời hạn 30 ngày mà không ký hợp đồng lao động mới, hợp đồng lao

động đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trường hợp ký hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn, thì chỉ được ký thêm một thời hạn không quá 36 tháng, sau đó nếu người lao động tiếp tục làm việc thì ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn; nếu không ký thì đương nhiên trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Chương 3:

GIAO KẾT, THAY ĐỔI, TẠM HOÃN, CHẤM DỨT

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 5. Giao kết hợp đồng lao động quy định tại Điều 30 và Điều 120 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người lao động với người sử dụng lao động hoặc có thể được ký kết giữa người sử dụng lao động với người được uỷ quyền hợp pháp thay mặt cho nhóm người lao động. Trường hợp do người uỷ quyền hợp pháp ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động. Hợp đồng này có hiệu lực như ký kết với từng người và chỉ áp dụng trong trường hợp người sử dụng lao động cần lao động để giải quyết một công việc nhất định, theo mùa vụ mà thời hạn kết thúc dưới 12 tháng hoặc công việc xác định được thời gian kết thúc từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.
2. Người lao động có thể giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động nếu có khả năng thực hiện nhiều hợp đồng và phải bảo đảm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật. Đối với hợp đồng lao động ký với người đã nghỉ hưu, người làm công việc có thời hạn dưới 3 tháng thì khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, tiền tàu xe, nghỉ hàng năm được tính gộp vào tiền lương hoặc tiền công của người lao động.
3. Đối với ngành nghề và công việc được nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc theo quy định tại Điều 120 của Bộ luật Lao động, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải có sự đồng ý bằng văn bản của cha, mẹ hoặc người giám hộ hợp pháp của người đó mới có giá trị.

Điều 6. Phương án sử dụng lao động quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

Trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp mà không sử dụng hết số lao động hiện có thì phải lập phương án sử dụng lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

1. Số lao động tiếp tục được sử dụng;
2. Số lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng;
3. Số lao động nghỉ hưu;
4. Số lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;
5. Người sử dụng lao động cũ và người sử dụng lao động kế tiếp phải có trách nhiệm giải quyết các quyền lợi của người lao động, trong đó phải xác định rõ trách nhiệm về khoản kinh phí đào tạo, kinh phí trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động.

Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của Công đoàn cơ sở và khi thực hiện phải thông báo với cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh về lao động.

Điều 7. Người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận về việc làm thử quy định tại Điều 32 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Thời gian thử việc không được quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên.
2. Thời gian thử việc không được quá 30 ngày đối với chức danh nghề cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.
3. Thời gian thử việc không được quá 6 ngày đối với những lao động khác.
4. Hết thời gian thử việc, người sử dụng lao động thông báo kết quả làm thử cho người lao động. Nếu đạt yêu cầu hai bên phải tiến hành ký kết hợp đồng lao động hoặc người lao động không được thông báo mà vẫn tiếp tục làm việc thì người đó đương nhiên được làm việc chính thức.