

NGHỊ ĐỊNH CỦA HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG
Quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh hợp đồng lao động

HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG

Căn cứ Luật tổ chức Hội đồng Bộ trưởng ngày 4 tháng 7 năm 1981;

Căn cứ Pháp lệnh Hợp đồng lao động công bố ngày 30 tháng 8 năm 1990;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và xã hội.

NGHỊ ĐỊNH:

I- NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1.

1. Đối tượng và phạm vi áp dụng Hợp đồng lao động theo Điều 2 của Pháp lệnh được quy định như sau:

- a) Người lao động, không kể những người là công chức Nhà nước, làm việc trong các đơn vị kinh tế quốc doanh, các xí nghiệp quốc phòng và đơn vị làm kinh tế của lực lượng vũ trang nhân dân;
- b) Người lao động làm việc cho các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh, cá nhân, hộ gia đình;
- c) Người lao động, không kể những người là công chức Nhà nước, làm việc trong các công sở của Nhà nước ở Trung ương, tỉnh, huyện và cấp tương đương;
- d) Người lao động Việt Nam làm việc cho cá nhân, tổ chức, cơ quan nước ngoài đóng tại Việt Nam, trừ các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài áp dụng theo Nghị định 233-HĐBT ngày 22 tháng 6 năm 1990 của Hội đồng Bộ trưởng.

2. Đối tượng và phạm vi không áp dụng hợp đồng lao động:

- a) Công chức Nhà nước theo quy định tại Nghị định số 169-HĐBT ngày 25 tháng 5 năm 1991 của Hội đồng Bộ trưởng;
- b) Người được bổ nhiệm làm Giám đốc, kế toán trưởng và một số người khác được Nhà nước trả lương từ ngân sách (nhân viên y tế, giáo viên ...) trong các đơn vị kinh tế quốc doanh;
- c) Người thuộc các lực lượng vũ trang nhân dân: Quân thường trực, cảnh sát, an ninh. Người làm việc trong một số ngành nghề hoặc ở địa bàn đặc biệt do Bộ Quốc phòng, Bộ Nội vụ hướng dẫn có sự thoả thuận của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội;
- d) Người làm việc trong cơ quan Đảng, đoàn thể nhân dân, tổ chức xã hội theo quy chế riêng.

Điều 2. - Nội dung hợp đồng lao động theo Điều 5 của Pháp lệnh được quy định chi tiết như sau:

1. Những điều khoản bắt buộc do Luật định bao gồm thời giờ làm việc và nghỉ ngơi; an toàn lao động và vệ sinh lao động; bảo hiểm xã hội.
2. Những điều khoản thoả thuận nhất thiết phải có:

Công việc phải làm, trình độ chuyên môn, cấp bậc kỹ thuật ứng với yêu cầu của công việc;

Tiền công hoặc tiền lương tương ứng với công việc phải làm;

Thời gian bắt đầu làm việc, thời hạn thử việc và thời hạn của hợp đồng lao động (nếu có);

Địa điểm làm việc xác định.

3. Những thoả thuận khác có lợi hơn cho người lao động.

Điều 3. - Hình thức giao kết hợp đồng lao động theo Điều 6 của Pháp lệnh được quy định cụ thể như sau:

1. Giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản được áp dụng cho các hợp đồng lao động với thời hạn không xác định, với thời hạn từ 1 năm trở lên, với người lao động dưới 15 tuổi và với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.
2. Giao kết hợp đồng lao động bằng miệng hoặc bằng văn bản được áp dụng cho hợp đồng lao động theo một công việc nhất định, theo mùa, vụ có thời hạn dưới 1 năm.

Điều 4. - Hợp đồng lao động bị coi là không có hiệu lực theo Điều 8 của Pháp lệnh được quy định và xử lý như sau:

1. Bên giao kết hợp đồng lao động không có năng lực pháp lý hoặc năng lực hành vi như người mất trí, người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự, người bị kết án tù hoặc bị Toà án tuyên phạt cấm không được làm công việc cũ, người dưới 15 tuổi không có sự đồng ý của bố, mẹ hoặc người đại diện hợp pháp và các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 8 của Pháp lệnh.
2. Khi thanh tra lao động kết luận hợp đồng lao động không có hiệu lực toàn bộ thì hợp đồng đó phải huỷ bỏ.
3. Khi thanh tra lao động kết luận hợp đồng lao động không có hiệu lực từng phần thì hai bên thoả thuận sửa lại phần đó trong hợp đồng lao động.
4. Hợp đồng lao động bị vô hiệu kể từ thời điểm hợp đồng lao động được giao kết.

II- GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 5. - Trách nhiệm của mỗi bên khi giao kết hợp đồng lao động.

1. Người lao động ngỏ ý xin làm việc bằng miệng hoặc bằng đơn xin việc và số lao động (nếu có).
2. Người sử dụng lao động thông báo cho người lao động biết về việc làm, yêu cầu về sức khoẻ, tay nghề ... tiền công, điều kiện an toàn và vệ sinh lao động, nội quy lao động và các quyền lợi khác mà người lao động được hưởng.

Điều 6. - Việc tiến hành giao kết hợp đồng theo Điều 9 của pháp lệnh được quy định như sau:

1. Hợp đồng lao động được ký kết trực tiếp giữa người lao động hoặc người được uỷ quyền với từng người lao động hoặc với người đại diện cho một nhóm người lao động nhưng phải kèm theo danh sách họ tên, tuổi, địa chỉ cư trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người. Nếu hợp đồng lao động bằng miệng thì người sử dụng lao động giao kết trực tiếp với từng người lao động.
2. Người lao động có quyền giao kết một hoặc nhiều hợp đồng lao động với một hoặc nhiều người sử dụng lao động với điều kiện phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các hợp đồng lao động đã giao kết.

Điều 7. - Các loại hợp đồng lao động theo Điều 11 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Hợp đồng lao động với thời hạn không xác định là hợp đồng không ấn định thời hạn trước trong hợp đồng và có thể kết thúc bất kỳ thời điểm nào theo quy định của pháp luật.

2. Hợp đồng lao động với thời hạn xác định là hợp đồng có thời hạn từ 1 năm trở lên được ấn định trước trong hợp đồng lao động.

3. Hợp đồng lao động theo một công việc nhất định, theo mùa, vụ là hợp đồng có thời hạn dưới 1 năm.

Điều 8. - Các bên giao kết hợp đồng lao động theo Điều 12 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động phải là người đứng đầu hay người đại diện hợp pháp của một pháp nhân hoặc chủ doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế.

Trường hợp người sử dụng lao động là hộ gia đình hoặc cá nhân thì phải có nơi cư trú hợp pháp, có khả năng bảo đảm tiền công và các điều kiện làm việc cho người lao động.

2. Người lao động là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động. Nếu dưới 15 tuổi phải được sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người đại diện hợp pháp.

Điều 9. - Về việc làm thử theo Điều 13 của Pháp lệnh quy định như sau:

1. Thời gian thử việc:

a) Những công việc giản đơn, thời gian không quá 5 ngày.

b) Những công việc phức tạp về quản lý, kỹ thuật, nghiệp vụ thời gian không quá 30 ngày.

2. Hết hạn thử việc người sử dụng lao động phải thông báo kết quả làm thử, nếu không thông báo thì hợp đồng lao động mặc nhiên tiếp tục có hiệu lực; trường hợp thử việc có hợp đồng riêng thì hợp đồng thử việc đó được chuyển thành hợp đồng lao động.

3. Tiền công trong thời gian thử việc ít nhất bằng 70% mức lương cấp bậc của công việc đó.

Điều 10. - Hợp đồng lao động có hiệu lực theo Điều 14 của Pháp lệnh được quy định như sau:

Hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày ký hoặc ngày do hai bên thoả thuận.

Kể từ ngày hợp đồng lao động có hiệu lực, người lao động không đến làm việc thì người sử dụng lao động có quyền huỷ bỏ hợp đồng lao động (trừ trường hợp đặc biệt). Ngược lại, người sử dụng lao động không bố trí việc làm cho người lao động thì phải trả tiền công (tiền lương) những ngày người lao động không được bố trí làm việc theo Điều 18 Nghị định này.

Điều 11. - Sổ lao động theo Điều 15 được quy định như sau:

1. Sổ lao động ghi những thay đổi trong quá trình làm việc của người lao động là chứng chỉ cơ bản để người lao động liên hệ tìm việc làm và là cơ sở để giải quyết chế độ chính sách.

2. Sổ lao động cấp cho các đối tượng quy định tại khoản 1 Điều 1 của Nghị định này; chưa cấp cho các đối tượng giao kết hợp đồng lao động là một công việc nhất định và theo mùa, vụ có thời hạn dưới 1 năm hoặc giao kết hợp đồng bằng miệng.

3. Sổ lao động do Bộ Lao động - Thương binh và xã hội phát hành và quản lý thống nhất trong cả nước.

III- THỰC HIỆN, THAY ĐỔI, TẠM HOÃN VÀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 12. - Việc tạm thời chuyển người lao động sang nơi làm việc khác hoặc làm công việc khác theo Điều 18 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Do nhu cầu sản xuất kinh doanh, người sử dụng lao động phải điều chuyển người lao động đến nơi làm việc ở địa điểm khác hoặc công việc khác quá 30 ngày trong một năm (cộng dồn) thì phải có sự thoả thuận của người lao động. Trường hợp người lao động không thoả thuận thì người sử dụng lao động không được điều chuyển. Nếu người lao động phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động thì được hưởng chế độ ngừng việc theo quy định tại khoản 1 Điều 18 Nghị định này.

2. Do thiên tai, hoả hoạn, sự cố đột xuất kinh doanh hoặc để áp dụng các biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp buộc phải tạm thời điều chuyển người lao động, khi điều chuyển lao động quá 90 ngày trong một năm (cộng dồn); nếu người lao động không đồng ý mà họ phải nghỉ chờ việc thì được hưởng chế độ ngừng việc quy định tại khoản 2 Điều 18 Nghị định này.

Trường hợp người sử dụng lao động không thực hiện chế độ ngừng việc theo khoản 1, 2 Điều 12 trên đây lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Khi người sử dụng lao động tạm thời chuyển người lao động quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 18 của Pháp lệnh mà người lao động không chấp hành thì không được hưởng tiền công, tiền lương trong thời gian chờ việc và người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 13. - Hợp đồng lao động được tạm hoãn theo khoản 2, khoản 4 Điều 19 của Pháp lệnh quy định như sau: