

HỘI ĐỒNG NHÀ NƯỚC

Số: 45-LCT/HĐNN8

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 30 tháng 8 năm 1990

PHÁP LỆNH

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Để bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động, đề cao trách nhiệm của người sử dụng, thuê mướn lao động và người lao động nhằm phát huy mọi tiềm năng lao động, góp phần phát triển kinh tế - xã hội và khoa học - kỹ thuật của đất nước ;

Căn cứ vào Điều 58 và Điều 100 của Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam;

Pháp lệnh này quy định về hợp tác lao động.

CHƯƠNG I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1

Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động với người sử dụng, thuê mướn lao động (gọi chung là người sử dụng lao động), về việc làm có trả công, mà hai bên cam kết với nhau về điều kiện sử dụng lao động và điều kiện lao động, về quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Điều 2

Hợp đồng lao động được áp dụng đối với các tổ chức, cá nhân thuộc các ngành, các thành phần kinh tế có sử dụng, thuê mướn lao động và đối với những người lao động làm công và được trả tiền công (tiền lương).

Hợp đồng lao động không áp dụng đối với những trường hợp sau đây:

- 1- Người được bầu vào cơ quan dân cử các cấp;
- 2- Người được bổ nhiệm vào những chức vụ trong bộ máy Nhà nước và trong các đơn vị kinh tế quốc doanh;
- 3- Người thuộc các lực lượng vũ trang nhân dân;

4- Người được cơ quan hành chính, sự nghiệp Nhà nước tuyển dụng vào làm việc thường xuyên.

Danh mục cụ thể các lĩnh vực và các loại công việc không áp dụng hợp đồng lao động do Hội đồng bộ trưởng quy định.

Điều 3

Hợp đồng lao động được giao kết theo nguyên tắc tự do, tự nguyện, bình đẳng, không trái với pháp luật và thoả ước lao động tập thể ở những nơi có ký kết thoả ước lao động tập thể.

Điều 4

Nhà nước bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên giao kết được thể hiện trong hợp đồng lao động.

Nhà nước khuyến khích việc giao kết hợp đồng lao động với thoả thuận mà người lao động được hưởng điều kiện lao động tốt hơn so với điều kiện quy định trong pháp luật lao động.

Điều 5

Hợp đồng lao động do hai bên thoả thuận nhất thiết phải có những nội dung chủ yếu sau đây : công việc phải làm, tiền công (tiền lương), nơi làm việc, thời hạn hợp đồng, những điều kiện theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

Tiền công (tiền lương) trả cho người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

Điều 6

Hợp đồng lao động được giao kết bằng văn bản hoặc bằng miệng.

Hợp đồng lao động được giao kết bằng miệng thì đương nhiên tuân theo quy định trong Pháp lệnh này và các văn bản pháp luật lao động hiện hành khác.

Điều 7

Hai bên giao kết hợp đồng lao động có nghĩa vụ thực hiện nghiêm chỉnh những thoả thuận trong hợp đồng lao động. Bên nào vi phạm hợp đồng lao động mà gây thiệt hại cho bên kia, thì phải chịu trách nhiệm và phải bồi thường theo mức độ thiệt hại.

Điều 8

1- Hợp đồng lao động sau đây bị coi là vô hiệu toàn bộ:

- a) Một bên giao kết không có năng lực pháp lý hoặc năng lực hành vi lao động;
- b) Một bên giao kết bị ép buộc hoặc bị lừa dối;
- c) Nội dung hợp đồng lao động vi phạm những điều cấm của pháp luật;
- d) Nội dung hợp đồng lao động hạn chế quyền gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

2- Hợp đồng lao động bị coi là vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm điều cấm của pháp luật, nhưng không ảnh hưởng đến nội dung các phần còn lại của hợp đồng.

Việc kết luận hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ hoặc từng phần thuộc thẩm quyền của thanh tra lao động.

CHƯƠNG II

GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 9

1- Hợp đồng lao động được giao kết ký trực tiếp giữa người lao động với người sử dụng lao động, hoặc với người đại diện hợp pháp của người sử dụng lao động.

2- Hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người sử dụng lao động với từng người lao động. Hợp đồng lao động cũng có thể được ký kết giữa người sử dụng lao động với một người lao động được uỷ quyền đại diện cho một nhóm người lao động. Trong trường hợp này, hợp đồng lao động có hiệu lực như giao kết với từng người lao động.

3- Người lao động có quyền thực hiện nhiều mối quan hệ lao động và có thể trong cùng một thời gian giao kết một hoặc nhiều hợp đồng lao động.

4- Hợp đồng lao động ký kết bằng văn bản phải theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ấn hành và phải làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. Trong trường hợp hai bên thoả thuận đăng ký với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền thì người lao động được miễn lệ phí, tem chứng thư.

Điều 10

Trong trường hợp việc sử dụng lao động thông qua người thầu khoán thì người chủ chính vẫn phải trả cho người lao động các khoản tiền công (tiền lương), trợ cấp và bồi thường khi người thầu khoán trả thiếu hoặc không trả cho người lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Khi người sử dụng lao động chuyển cho người khác quyền sở hữu hoặc quyền quản lý và quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp mà có liên quan trực tiếp đến việc thực hiện hợp đồng lao động, thì người sử dụng lao động mới phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động.

Trong trường hợp người sử dụng lao động bị phá sản, tài sản bị thanh lý, thì tiền công, tiền lương của người lao động phải là khoản nợ trước hết được ưu tiên thanh toán.

Điều 11

Hợp đồng lao động được giao kết theo một trong những loại sau đây:

- 1- Hợp đồng lao động với thời hạn không xác định;
- 2- Hợp đồng lao động với thời hạn xác định;
- 3- Hợp đồng lao động theo một công việc nhất định, theo mùa, vụ.

Điều 12

Các bên giao kết hợp đồng lao động phải có năng lực pháp lý và năng lực hành vi lao động.

Người sử dụng lao động phải là pháp nhân hoặc cá nhân có đủ điều kiện thuê mướn, sử dụng lao động theo quy định của pháp luật.

Người lao động từ đủ 15 tuổi trở lên được quyền giao kết hợp đồng lao động. Người dưới 15 tuổi cũng có thể giao kết hợp đồng lao động để làm những công việc mà pháp luật cho phép, nhưng phải có sự đồng ý của cha, mẹ, hoặc người đại diện hợp pháp khác.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định việc bảo hộ lao động cho người chưa thành niên, loại công việc nặng nhọc, độc hại không được sử dụng người dưới 18 tuổi, loại công việc được sử dụng người dưới 15 tuổi, việc giao kết hợp đồng học nghề, học việc.

Điều 13

Khi giao kết hợp đồng lao động, người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận việc làm thử và thời gian thử việc. Việc làm thử có thể được giao kết bằng một hợp đồng riêng.

Thời gian thử việc tùy theo tính chất công việc, nhưng tối đa không quá hai mươi ngày. Đối với những công việc phức tạp về quản lý, kỹ thuật, thì thời gian thử việc có thể dài hơn, nhưng tối đa không quá ba mươi ngày.

Quyền và nghĩa vụ trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận; riêng tiền công (tiền lương) ít nhất phải bằng 70% mức lương cấp bậc của công việc đó. Trong thời gian thử việc, mỗi bên đều có quyền huỷ bỏ hợp đồng lao động mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

Điều 14

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

Trong trường hợp người lao động đã thực tế tiến hành công việc hoặc đã thử việc mà thoả thuận không có hợp đồng riêng thì hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày bắt đầu làm việc hoặc ngày bắt đầu thử việc.

Khi hợp đồng lao động với thời hạn xác định hoặc theo việc, theo mùa, vụ kết thúc, mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc và không bên nào tỏ ý muốn chấm dứt hợp đồng lao động, thì hợp đồng lao động đó mặc nhiên tiếp tục có hiệu lực cho đến ngày một trong hai bên tuyên bố chấm dứt.

Điều 15

Người lao động làm theo hợp đồng lao động được cấp sổ lao động theo quy định của Hội đồng bộ trưởng.

CHƯƠNG III

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

Điều 16

Hai bên giao kết hợp đồng lao động có trách nhiệm thực hiện đúng những điều khoản đã thoả thuận trong hợp đồng lao động.

Người sử dụng lao động không được đòi hỏi người lao động làm những công việc không có trong hợp đồng hoặc buộc người lao động phải làm việc trong hoàn cảnh không đảm bảo an toàn.

Người lao động phải tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động và nội quy lao động (ở nơi có nội quy lao động).

Điều 17

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, bên nào muốn thay đổi những nội dung trong hợp đồng, thì phải báo trước cho bên kia. Việc sửa đổi hợp đồng lao động phải theo đúng