

CHÍNH PHỦ
Số: 198-CP

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 31 tháng 12 năm 1994

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 30 tháng 9 năm 1992;

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

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

NGHỊ ĐỊNH:

CHƯƠNG I

ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 1

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

- Các doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp tư nhân, công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn; hợp tác xã (với người lao động không phải là xã viên), cá nhân và hộ gia đình có thuê lao động;
- Các cơ quan hành chính, sự nghiệp, các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội khác sử dụng lao động không phải là công chức, viên chức Nhà nước;
- 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 và chiến sĩ;
- Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam; các doanh nghiệp trong khu chế xuất, khu công nghiệp; cá nhân, tổ chức, cơ quan nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế đóng tại Việt Nam;

e) Các doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân Việt Nam trên lãnh thổ Việt Nam sử dụng người lao động nước ngoài trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác;

g) Các tổ chức, cá nhân sử dụng lao động là người nghỉ hưu, người giúp việc gia đình, công chức, viên chức Nhà nước làm những công việc mà Quy chế Công chức không cấm.

2- Các trường hợp không áp dụng hợp đồng lao động theo Điều 4 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

a) Công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp Nhà nước;

b) Người được Nhà nước bổ nhiệm giữ chức vụ giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng trong doanh nghiệp nhà nước;

c) Đại biểu Quốc hội, Đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp chuyên trách; người giữ các chức vụ trong cơ quan lập pháp, hành pháp, tư pháp được Quốc hội hoặc Hội đồng nhân dân các cấp bầu hoặc cử ra theo nhiệm kỳ;

d) Sĩ quan, hạ sĩ quan và chiến sỹ trong lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân;

e) Người làm việc trong một số ngành nghề hoặc ở địa bàn đặc biệt thuộc Bộ Quốc phòng, Bộ Nội vụ do Bộ Quốc phòng, Bộ Nội vụ hướng dẫn, sau khi thoả thuận với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

g) Người thuộc các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội khác, xã viên hợp tác xã, kể cả các cán bộ chuyên trách công tác đảng, công đoàn, thanh niên trong các doanh nghiệp.

CHƯƠNG II

HÌNH THỨC, NỘI DUNG, LOẠI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 2

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

Hợp đồng lao động ký kết bằng văn bản phải theo bản hợp đồng lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ấn hành và thống nhất quản lý.

Hợp đồng lao động ký kết bằng văn bản hay giao kết bằng miệng phải bảo đảm nội dung quy định tại Điều 29 của Bộ Luật Lao động.

Trong trường hợp giao kết hợp đồng bằng miệng nếu cần có người thứ ba chứng kiến thì do hai bên thoả thuận.

Điều 3

Các loại hợp đồng lao động, theo Điều 27 của Bộ Lao động gồm:

1- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng không ấn định trước thời hạn kết thúc trong bản hợp đồng lao động.

Loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn được áp dụng cho những công việc có tính chất thường xuyên, ổn định từ 1 năm trở lên.

2- Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 1 năm đến 3 năm là loại hợp đồng được ấn định trước thời hạn 1 năm, 2 năm hoặc 3 năm trong bản hợp đồng lao động; loại hợp đồng này được áp dụng cho những công việc đã xác định được thời hạn kết thúc.

3- Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 1 năm được áp dụng cho những công việc có tính chất tạm thời mà thời gian hoàn thành trong một vài ngày, một vài tháng đến dưới 1 năm hoặc để tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, làm các nghĩa vụ công dân khác do pháp luật quy định, nghỉ theo chế độ thai sản, người lao động bị tạm giữ, tạm giam hoặc các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động khác do hai bên thoả thuận.

CHƯƠNG III

GIAO KẾT, THAY ĐỔI, TẠM HOÃN CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 4

Giao kết hợp đồng lao động theo 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 họ tên, tuổi, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động. Hợp đồng lao động này có hiệu lực như ký kết với từng người và chỉ có thể áp dụng trong các trường hợp sau: 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 1 năm hoặc công việc xác định được thời gian kết thúc từ 1 năm đến 3 năm.

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. Đối với hợp đồng lao động ký với người nghỉ hưu, với đơn vị, cá nhân sử dụng dưới 10 lao động hoặc làm công việc có thời hạn dưới 3 tháng thì các quyền lợi của người lao động được tính gộp vào tiền lương (tiền công).

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 đỡ đầu của người đó mới có giá trị.

Điều 5

Người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận về việc làm thử theo 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 bậc đại học và trên đại học.

2- Thời gian thử việc không được quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.

3- Thời gian thử việc không quá 6 ngày đối với những lao động khác.

4- Hết thời gian thử việc nói tại Khoản 1, 2, 3 trên, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo kết quả thử việc cho người lao động nếu đạt yêu cầu hoặc người lao động không được thông báo mà vẫn tiếp tục làm việc thì người đó đương nhiên được làm việc chính thức, hai bên phải tiến hành giao kết hợp đồng lao động.

Điều 6

Hiệu lực và việc thay đổi nội dung hợp đồng lao động theo Điều 33 của Bộ Luật lao động được quy định như sau:

1- Hợp đồng lao động bằng văn bản có hiệu lực từ ngày ký hoặc từ ngày do hai bên thoả thuận; hợp đồng lao động giao kết bằng miệng có hiệu lực từ ngày người lao động bắt đầu làm việc.

2- Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động nếu một bên có yêu cầu thay đổi nội dung hợp đồng mà bên kia không chấp thuận thì hợp đồng lao động đã giao kết tiếp tục được thực hiện