Sign In

HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG
Số: 233-HĐBT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 22 tháng 6 năm 1990

NGHỊ ĐỊNH

Ban hành quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng Bộ trưởng nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ngày 4 tháng 7 năm 1981;

Căn cứ Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 29 tháng 12 năm 1987;

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

NGHỊ ĐỊNH:

Điều 1

Nay ban hành kèm theo Nghị định này quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Điều 2

Bộ trưởng các Bộ, Chủ nhiệm Uỷ ban Nhà nước, Thủ trưởng các cơ quan khác thuộc Hội đồng Bộ trưởng, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân các tỉnh, thành phố, đặc khu trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

Điều 3

Nghị định này thi hành kể từ ngày ban hành. Bãi bỏ các văn bản quy định trước đây trái với Bản quy định này.

QUY CHẾ

LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI

CÁC XÍ NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

(Ban hành theo Nghị định số 233-HĐBT

ngày 22-6-1990 của Hội đồng Bộ trưởng)

CHƯƠNG I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1

Quy chế lao động này áp dụng cho việc sử dụng lao động trong các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (sau đây gọi tắt là xí nghiệp) được thành lập và hoạt động trên lãnh thổ Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam theo Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.

Quy chế này áp dụng cho cả người lao động là người nước ngoài, trừ phi các văn bản pháp luật liên quan có quy định khác.

Điều 2

Trong quy chế này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1- "Giám đốc xí nghiệp" là người đứng đầu bộ máy quản lý và điều hành xí nghiệp; Giám đốc xí nghiệp (hoặc người được Giám đốc uỷ quyền) thay mặt xí nghiệp là một bên ký kết hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể.

2- "Đại diện lao động" là Chủ tịch hoặc người được uỷ quyền của Ban chấp hành công đoàn thuộc hệ thống Tổng liên đoàn lao động Việt Nam; hoặc là người được tập thể lao động trong xí nghiệp cử ra thay mặt cho họ, khi trong xí nghiệp chưa có tổ chức công đoàn.

3- "Thoả ước lao động tập thể" là sự thoả thuận qua thương lượng tập thể được ký kết giữa một bên là đại diện lao động trong xí nghiệp với một bên là Giám đốc xí nghiệp (hoặc người được Giám đốc uỷ quyền) nhằm điều chỉnh những điều kiện chung có liên quan đến việc sử dụng lao động và mối quan hệ lao động trong xí nghiệp.

4- "Hợp đồng lao động" là sự thoả thuận được ký kết giữa người lao động với Giám đốc xí nghiệp (hoặc người được Giám đốc uỷ quyền) về việc làm có trả công, mà hai bên cam kết với nhau về điều kiện lao động, về quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

5- "Hợp đồng lao động với thời hạn xác định" là hợp đồng có một thời hạn cụ thể được ấn định trước trong hợp đồng.

6 "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 ở bất kỳ thời điểm nào theo quy định của pháp luật.

CHƯƠNG II

TUYỂN DỤNG VÀ ĐÀO TẠO

Điều 3

Xí nghiệp được tuyển công dân Việt Nam từ đủ 18 tuổi trở lên vào làm việc theo các phương thức sau:

1- Tuyển chọn trong số những người được cơ quan lao động địa phương giới thiệu theo tiêu chuẩn, yêu cầu của xí nghiệp.

2- Uỷ thác cho một Công ty cung ứng lao động hoặc công ty dịch vụ đầu tư tuyển theo tiêu chuẩn yêu cầu của xí nghiệp.

3- Nếu những người được cơ quan lao động địa phương giới thiệu hoặc được cơ quan uỷ thác tuyển người không đáp ứng yêu cầu, xí nghiệp có quyền thông báo rộng rãi để tuyển và được tuyển, cả những người cư trú ở các địa phương khác, và báo cho cơ quan lao động địa phương biết.

Điều 4

Để đào tạo, xí nghiệp được quyền tuyển những người từ đủ 16 tuổi trở lên. Sau thời gian đào tạo, nếu những người này chưa đủ 18 tuổi và xí nghiệp có yêu cầu sử dụng họ làm việc thì phải được cha, mẹ hoặc người đỡ đầu họ đồng ý. Trường hợp người đó không có cha, mẹ hoặc người đỡ đầu thì phải được sự đồng ý của cơ quan lao động sở tại.

Khi sử dụng lao động chưa đủ 18 tuổi, xí nghiệp phải tuân theo các quy định ở các điều 31, 35, 49 của bản quy chế này và các quy định khác về bảo hộ cho vị thành niên.

Điều 5

Đối với công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc để làm công việc quản lý mà phía Việt Nam chưa đáp ứng được, xí nghiệp được tuyển người nước ngoài cho một thời hạn nhất định theo đúng thủ tục do Nhà nước Việt Nam quy định, nhưng phải lập chương trình đào tạo để người Việt Nam có thể sớm làm được công việc đó.

Điều 6

Bằng kinh phí của mình, xí nghiệp lập kế hoạch đào tạo chung và được quyền mở trường lớp hoặc gửi đi học ở trong nước và nước ngoài để nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động thuộc mọi cấp bậc trong xí nghiệp.

Nếu kế hoạch đào tạo có tác dụng cho cả địa phương thì có thể được sự cộng tác và phối hợp của các nhà chức trách địa phương.

CHƯƠNG III

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 7

Mọi trường hợp sử dụng lao động trong xí nghiệp đều phải được ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản giữa Giám đốc xí nghiệp (hoặc người được Giám đốc uỷ quyền) với từng người lao động.

Hợp đồng lao động được ký kết theo một mẫu thống nhất do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phát hành.

Điều 8

Hợp đồng lao động được ký 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.

Hợp đồng lao động với thời hạn xác định khi hết hạn hợp đồng mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc không bên nào tỏ ý muốn chấm dứt, thì trở thành hợp đồng với thời hạn không xác định.

Điều 9

Hợp đồng lao động do hai bên thoả thuận ký kết phải phù hợp với pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, và nhất thiết phải có những nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, nơi làm việc, tiền lương, thời hạn hợp đồng, phải bảo đảm quyền được bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật và phải quy định những điều kiện thử việc (nếu có).

Hợp đồng lao động làm thành hai bản, mỗi bên ký kết giữ một bản.

Điều 10

Khi ký kết hợp đồng lao động hai bên có thể thoả thuận về việc làm thử và thời gian thử việc. Tuỳ theo tính chất công việc, thời gian thử việc không quá 30 ngày; đối với những công việc phức tạp về quản lý, kỹ thuật có thể dài hơn nhưng không quá 60 ngày.

Hai bên có thể thoả thuận ký hợp đồng thử việc. Nội dung của hợp đồng thử việc cũng phải bao gồm những nội dung chủ yếu như quy định ở điều 9, 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 chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước và không phải bồi thường. Cuối thời gian thử việc, xí nghiệp phải thông báo cho người lao động biết kết quả; nếu hết thời gian thử việc xí nghiệp không thông báo và người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì hợp đồng lao động coi như đã ký kết.

Điều 11

Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày hai bên thoả thuận, nếu hai bên chưa thoả thuận về ngày hợp đồng có hiệu lực thì người lao động đã thực tế tiến hành công việc hoặc làm thử mà không có hợp đồng riêng, được coi là ngày hợp đồng lao động bắt đầu có hiệu lực.

Điều 12

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 và việc sửa đổi phải theo đúng những nguyên tắc, trình tự như khi ký hợp đồng lao động. Nếu có thay đổi một trong những nội dung nói ở điều 9 thì phải ký hợp đồng lao động mới, trừ những trường hợp nêu ở điều 13.

Điều 13

1- Trường hợp do nhu cầu sản xuất kinh doanh, xí nghiệp có thể điều động người lao động sang nơi làm việc khác hoặc công việc khác, nhưng thời gian tối đa không quá 30 ngày và phải báo trước. Khi điều động quá 30 ngày hoặc điều động sang địa phương khác thì phải được sự đồng ý của người lao động và điều kiện do hai bên thoả thuận, nếu người lao động không đồng ý thì không được phép điều động.

2- Trường hợp đột xuất, khẩn cấp do những nguyên nhân bất khả kháng, không thể tiếp tục công việc theo như hợp đồng lao động, xí nghiệp có thể điều động người lao động sang làm việc khác hoặc nơi làm việc khác trong thời gian tối đa không quá 60 ngày. Khi điều động quá 60 ngày hoặc sang địa phương khác thì phải được sự đồng ý của người lao động và điều kiện do hai bên thoả thuận; nếu người lao động không đồng ý thì được hưởng chế độ tạm ngừng việc theo điều 44, khoản 2.

Điều 14

Hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt khi có một trong những trường hợp sau đây:

1- Hợp đồng lao động hết hạn hoặc công việc thoả thuận theo hợp đồng đã hoàn thành.