

BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI
Số: 4-LĐTBXH/TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 18 tháng 3 năm 1993

THÔNG TƯ

Hướng dẫn thực hiện Nghị định số 165/HĐBT

ngày 12-5-1992 của Hội đồng Bộ trưởng quy định chi tiết thi hành pháp lệnh hợp đồng lao động.

Căn cứ Nghị định số 165/HĐBT ngày 12-5- 1992 của Hội đồng Bộ trưởng quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh hợp đồng lao động; sau khi thống nhất ý kiến với các Bộ, ngành liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và xã hội hướng dẫn thêm như sau:

PHẦN I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

1. Về đối tượng, phạm vi áp dụng hợp đồng lao động (điều 1, khoản 1) được cụ thể hoá như sau:

a) Người lao động làm việc trong các đơn vị kinh tế quốc doanh được thành lập trước hoặc sau ngày Bộ trưởng ban hành Nghị định số 388-HĐBT ngày 20-11-1991 về quy chế thành lập và giải thể doanh nghiệp Nhà nước.

b) Người lao động làm công cho các doanh nghiệp được thành lập theo luật Doanh nghiệp tư nhân, Luật Công ty được Quốc hội thông qua ngày 21-12-1990, cá nhân và nhóm kinh doanh có vốn thấp hơn vốn pháp định đã đăng ký kinh doanh theo Nghị định số 66/HĐBT ngày 2-3-1992 của Hội đồng Bộ trưởng và người làm công cho đơn vị kinh tế là hộ gia đình.

Giám đốc và kế toán trưởng làm công cho các đơn vị nói trên cũng thuộc đối tượng áp dụng Thông tư này.

c) Người lao động làm việc trong các cơ quan hành chính sự nghiệp ở Trung ương, tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, ở huyện và cấp tương đương mà không phải là công chức Nhà nước.

d) Người lao động làm việc cho các cơ quan Đảng, đoàn thể, tổ chức xã hội mà không phải là cán bộ chuyên trách của cơ quan, tổ chức đó.

đ) Người lao động Việt Nam làm đại diện hoặc làm công cho các cơ quan, tổ chức, cá nhân người nước ngoài đóng tại Việt Nam cũng thực hiện theo Thông tư này, nếu pháp luật lao động không có quy định khác.

2. Các đối tượng không áp dụng hợp đồng lao động (Điều 1 khoản 2):

a) Nhân viên y tế, giáo viên, cán bộ chuyên trách Đảng, Công đoàn, thanh niên, tự vệ làm việc trong các doanh nghiệp Nhà nước mà không ăn lương của doanh nghiệp.

b) Các xã viên hợp tác xã.

3. Hình thức giao kết hợp đồng lao động (Điều 3):

Hợp đồng lao động ký kết bằng văn bản thì phải theo đúng bản hợp đồng lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phát hành.

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

4. Hợp đồng lao động vô hiệu và xử lý vi phạm:

Khi hợp đồng lao động bị coi là vô hiệu toàn bộ hoặc từng phần theo điều 8 của pháp lệnh này, Điều 4 của Nghị định số 165-HĐBT ngày 12- 5- 1992 thì bên gây ra thiệt hại phải bồi thường cho bên kia theo mức độ thiệt hại gây ra. Mức bồi thường do hai bên thoả thuận. Nếu việc thoả thuận không đạt kết quả thì đưa ra toà án xét xử.

PHẦN II

GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. Trách nhiệm khi giao kết hợp đồng lao động (Điều 5):

Người lao động xin việc nếu chưa có sổ lao động thì có thể nộp những giấy tờ cần thiết theo yêu cầu của người sử dụng lao động như văn bằng hoặc giấy chứng nhận chuyên môn, nghiệp vụ, giấy khám sức khỏe, sơ yếu lý lịch có xác nhận của Ủy ban nhân dân địa phương nơi cư trú.

2. Người đại diện giao kết hợp đồng lao động (Điều 6):

Đại diện cho một nhóm người lao động theo qui định tại Điều 6 Nghị định, chỉ 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 có thời hạn dưới 1 năm.

3. Danh mục những nghề, công việc nặng nhọc, độc hại nguy hiểm không được sử dụng lao động dưới 18 tuổi (Điều 12 Pháp lệnh Hợp đồng lao động) được thực hiện theo phả lục B về danh mục nghề, công việc nặng nhọc, nguy hiểm ban hành kèm theo Thông tư số 19-LĐTBXH/TT ngày 31-12-1990 của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội. Những công việc không được sử dụng lao động nữ thực hiện theo Thông tư số 9-TT/LB ngày 29-8-1986 của Liên Bộ Lao động Y tế.

Trường hợp được sử dụng người dưới 15 tuổi thì chỉ được làm những loại công việc nhẹ nhàng, không có hại đến sức khỏe của họ như trình diễn nghệ thuật, đan, thêu, ren, thủ công mỹ nghệ v.v...

Việc bảo hộ lao động cho người chưa thành niên áp dụng theo quy định hiện hành.

4. Việc áp dụng các loại hợp đồng lao động (Điều 7):

a) Hợp đồng lao động với thời hạn không xác định được áp dụng cho những công việc có tính chất lâu dài, thường xuyên mà thời gian kết thúc không xác định được trước.

b) Hợp đồng lao động với thời hạn xác định được áp dụng công việc xác định thời gian kết thúc (1,2,3,4 năm) trở lên.

c) Hợp đồng lao động theo một công việc nhất định, theo mùa, vụ được xác định cho những công việc có thời gian hoàn thành trong một vài ngày hoặc vài tháng đến dưới 1 năm.

5. Việc làm thử (Điều 9):

Khi người lao động làm thử hết thời gian làm thử việc thì người sử dụng lao động thông báo kết quả thử việc đến người lao động. Nếu việc làm thử có hợp đồng riêng (theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và xã hội ấn hành) mà người lao động không được thông báo thì phải chuyển sang ký kết hợp đồng. Khi hợp đồng lao động đã được ký kết mà có thời gian thử việc thì khi hết thời gian thử việc hợp đồng lao động đó đương nhiên có hiệu lực thi hành, nếu người lao động không nhận được thông báo kết quả thử việc.

6. Việc huỷ bỏ hợp đồng lao động khi người lao động không đến làm việc trong những trường hợp đặc biệt (Điều 10):

a) Người lao động đang gặp thiên tai, hoả hoạn.

b) Người lao động đang bị ốm đau, thai sản, tai nạn đột xuất hoặc bị tạm giữ, hoặc tạm giam.

c) Gia đình có người thân chết như cha, mẹ, vợ hoặc chồng, con.

Người sử dụng lao động có quyền huỷ bỏ hợp đồng lao động các trường hợp nói trên, nếu trong 10 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động có hiệu lực mà người lao động đến đơn vị không xuất trình giấy xác nhận hợp lệ.

PHẦN III

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

1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người sử dụng lao động không thực hiện chế độ ngừng việc (Điều 12) trong các trường hợp sau:

a) Kể từ ngày ngừng việc đã quá kỳ hạn trả lương mà người lao động không được nhận trợ cấp ngừng việc.

b) Kể từ ngày nhận được trợ cấp ngừng việc gần nhất; sau đó đã quá kỳ hạn trợ cấp lần sau mà người lao động không được tiếp tục trợ cấp ngừng việc.

Trong trường hợp người lao động thực hiện quyền chấm dứt hợp đồng lao động thì họ vẫn được trợ cấp ngừng việc.

2. Việc chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp tạm hoãn (Điều 13):

Khi hết hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người sử dụng lao động được quyền chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau:

a) Người lao động đến đơn vị, nhưng phải nghỉ ngừng việc đến hết hạn còn lại của hợp đồng.

b) Người đi lao động, công tác, học tập có thời hạn ở trong hoặc ngoài nước bị buộc phải trở về đơn vị do vi phạm pháp luật hoặc kỷ luật.

c) Hạ sĩ quan và binh sĩ xuất ngũ đúng hạn hoặc trước thời hạn (theo luật nghĩa vụ quân sự không đến đơn vị làm việc, quá 15 ngày kể từ ngày về đến nơi thường trú.

d) Các trường hợp hết hạn tạm hoãn khác quá 3 ngày kể từ ngày hết hạn tạm hoãn người lao động không đến làm việc.

Nếu người lao động gặp trường hợp đặc biệt nói tại điểm 6, phần II trên thì thời hạn được kéo dài thêm không quá 10 ngày.

3. Thời gian liên tục người lao động không hoàn thành nhiệm vụ (Điều 16) được xác định như sau:

Người lao động do lỗi bản thân, liên tục không hoàn thành nhiệm vụ như không hoàn thành khối lượng, chất lượng công việc đã cam kết trong hợp đồng lao động, với thời gian sau đây:

- a) Một tháng đối với hợp đồng lao động theo một công việc nhất định, theo mùa, vụ có thời hạn từ 3 tháng đến dưới 1 năm.
- b) Từ trên một tháng đến 2 tháng đối với hợp đồng lao động có thời hạn từ một năm trở lên.
- c) Từ trên 2 tháng đến 3 tháng đối với hợp đồng lao động với thời hạn không xác định.

4. Việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (Điều 17).

Khi người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động mà vi phạm pháp luật hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm thu nhận họ trở lại làm việc như cũ và khôi phục mọi quyền lợi, kể cả danh dự của họ trong thời gian bị xử lý sai. Ngoài ra tùy theo mức độ vi phạm nhẹ hoặc nặng mà người sử dụng lao động còn bị xử phạt hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

5. Cơ sở để tính trợ cấp thôi việc (Điều 19):

- a) Những trợ cấp lương bao gồm phụ cấp khu vực, phụ cấp trượt giá, (trợ cấp lương), phụ cấp thu hút, thâm niên (nếu có) theo chế độ hiện hành của Nhà nước.
- b) Thời gian (không tính hệ số) đã làm việc cho người sử dụng lao động là tổng thời gian ghi trong các bản ký kết hợp đồng lao động kể cả hợp đồng thoả thuận bằng miệng mà người lao động đã thực tế làm việc cho người sử dụng đó.

Trong tổng số thời gian làm việc nói trên, nếu có những thời gian sau đây cũng được tính là thời gian làm việc với người sử dụng lao động để hưởng khoản trợ cấp thôi việc:

Thời gian thử việc.

Thời gian học nghề theo hình thức kèm cặp tại đơn vị.

Thời gian nghỉ vì ốm đau bệnh tật, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản hoặc điều trị, điều dưỡng theo chế độ hiện hành của Nhà nước.

Thời gian nghỉ lễ nghỉ phép hàng năm.

Thời gian chờ việc khi hết hạn tạm hoãn hợp đồng lao động hoặc chỉ ngừng việc theo quy định tại điều 12 Nghị định này.

Thời gian bị xử lý oan (không phạm lỗi) về kỷ luật hoặc chấm dứt hợp đồng lao động.

Thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động (để tính trợ cấp thôi việc) do 2 bên thoả thuận.