

THÔNG TƯ

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

Căn cứ Nghị định số 233/HĐBT ngày 22-6-1990 của Hội đồng Bộ trưởng ban hành Quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, sau khi trao đổi ý kiến thống nhất với Ủy ban Nhà nước về hợp tác đầu tư và một số Bộ, ngành liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn và quy định cụ thể việc thực hiện như sau:

I. Phạm vi và đối tượng áp dụng.

1. Phạm vi áp dụng quy chế lao động:

Xí nghiệp, Công ty liên doanh, 100% vốn nước ngoài, bên nước ngoài hợp tác kinh doanh trên cơ sở hợp đồng, văn phòng cơ quan đại diện bên nước ngoài, được Ủy ban Nhà nước về hợp tác đầu tư cấp giấy phép thành lập và hoạt động trên lãnh thổ nước Cộng hoà Xã hội chủ nghĩa Việt Nam theo Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.

2. Đối tượng áp dụng:

Giám đốc hoặc người được Giám đốc uỷ quyền ký kết hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể. khi thay đổi Giám đốc thì người kế nhiệm đương nhiên tiếp tục thực hiện các điều khoản đã ký kết.

Người lao động Việt Nam hoặc người nước ngoài làm việc tại Xí nghiệp, Công ty thuộc phạm vi nói ở điểm 1, phần I nói trên.

II - Tuyển dụng và đào tạo

1. Tiêu chuẩn để tuyển dụng đối với người lao động:

Tiêu chuẩn đối với người lao động về thể lực, giới tính, trình độ văn hoá, tay nghề, chuyên môn, nghiệp vụ do xí nghiệp đặt ra theo yêu cầu tuyển dụng và phải đủ 18 tuổi trở lên tính theo dương lịch.

Trường hợp cần thiết tuyển lao động dưới 18 tuổi thì thực hiện theo quy định tại Điều 4, Quy chế lao động.

2. Phương thức tuyển chọn:

Điều 3, của Quy chế lao động quy định xí nghiệp được tuyển dụng theo 3 phương thức:

a) Căn cứ vào tiêu chuẩn đối với người lao động, xí nghiệp trực tiếp tuyển chọn trong số những người do cơ quan lao động địa phương giới thiệu.

Cơ quan lao động địa phương quy định ở đây là Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố, đặc khu trực thuộc Trung ương.

b) Nếu xí nghiệp không có điều kiện để tuyển chọn trực tiếp thì có thể 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.

Công ty cung ứng lao động hoặc Công ty dịch vụ đầu tư được thành lập phải có tư cách pháp nhân đầy đủ, có quy định chức năng cung ứng lao động, và khi làm chức năng giới thiệu việc làm, tuyển dụng lao động cho các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, phải có giấy phép theo phân cấp:

Công ty thuộc Bộ, ngành Trung ương do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp giấy phép;

Công ty thuộc địa phương do Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh cấp giấy phép.

Trường hợp nội dung tuyển lao động đã được ghi vào hợp đồng liên doanh hoặc hợp đồng hợp tác kinh doanh do bên Việt Nam chịu trách nhiệm thì xí nghiệp hoặc công ty Việt Nam tham gia liên doanh, hợp tác thực hiện các điều khoản đã cam kết.

c) Sau khi tuyển chọn theo 2 phương thức a, b không đạt kết quả theo yêu cầu, xí nghiệp thông báo với cơ quan lao động địa phương áp dụng phương thức thông báo rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng để tuyển lao động, kể cả những người cư trú ở địa phương khác.

Sau khi tuyển dụng 15 ngày xí nghiệp có trách nhiệm báo cáo kết quả với cơ quan lao động địa phương để theo dõi, quản lý và tạo điều kiện cần thiết cho người lao động khi về cư trú tại địa phương.

d) Lệ phí giới thiệu hoặc tuyển dụng lao động theo uỷ thác:

Lệ phí giới thiệu hoặc tuyển dụng lao động theo uỷ thác nêu tại tiết a, b chỉ được thu một lần theo mức do hai bên theo thoả thuận, nhưng không vượt quá:

3% mức lương tháng ghi trong hợp đồng lao động đối với mỗi trường hợp tuyển được qua giới thiệu để chi các khoản về giao dịch, thông báo tuyển dụng, giấy tờ, biểu mẫu, hồ sơ lý lịch cần thiết.

8% mức lương tháng ghi trong hợp đồng đối với mỗi trường hợp tuyển được theo uỷ thác để chi các khoản về giao dịch, thông báo tuyển dụng, giấy tờ, biểu mẫu, hồ sơ lý lịch cần thiết, khám sức khoẻ, kiểm tra tay nghề hoặc trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

3. Tuyển người nước ngoài:

a) Đối với công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc để làm việc quản lý mà phía Việt Nam chưa đáp ứng được, xí nghiệp có quyền tuyển người nước ngoài nhưng phải có văn bản đề nghị cơ quan lao động địa phương chấp thuận với các nội dung cơ bản:

Công việc cần sử dụng người nước ngoài, thời hạn sử dụng cụ thể;

Chương trình, kế hoạch cụ thể đào tạo người Việt Nam thay thế người nước ngoài;

Đơn vị, tổ chức hoặc cá nhân chịu trách nhiệm về phí tổn đưa người nước ngoài vào Việt Nam và trở về nước.

b) Khi đến Việt Nam người nước ngoài được cơ quan lao động địa phương cấp thẻ làm việc theo mẫu thống nhất do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

III. Hợp đồng lao động

1. Mẫu hợp đồng lao động:

Mẫu hợp đồng lao động được ban hành tại phụ lục A kèm theo Thông tư này.

Nội dung của hợp đồng lao động được ghi rõ tại các điều khoản của Chương III, Quy chế lao động.

2. Chấm dứt hợp đồng lao động:

a) Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động quy định tại điều 15 Quy chế lao động. Nói rõ một số điểm:

Đối với hợp đồng lao động thời hạn không xác định: người lao động có quyền chấm dứt hợp đồng lao động vào bất cứ lúc nào không cần nêu lý do nhưng phải báo trước cho Giám đốc xí nghiệp (hoặc người được Giám đốc uỷ quyền) ít nhất 60 ngày.

Đối với hợp đồng lao động có thời hạn xác định và hợp đồng lao động theo một công việc nhất định, theo mùa, vụ người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (nhưng phải báo trước theo quy định tại điều 18 Quy chế lao động) khi có một trong các trường hợp:

Điểm 2, điều 15: Xí nghiệp cố ý trả chậm hoặc trả thiếu tiền lương và các khoản phụ cấp (nếu có) từ 1 tuần trở lên trong 2 kỳ lương liên tục hoặc 4 kỳ lương không liên tục trong một năm.

Điểm 3, điều 15: Giám đốc xí nghiệp, người được Giám đốc, uỷ quyền trực tiếp hoặc dung túng cho người dưới quyền nhục mạ, hăm dọa, xúc phạm người lao động, gây tổn thương về thể xác hoặc ảnh hưởng lớn về tinh thần tuy hành vi đó chưa tới mức cấu thành tội phạm theo Luật hình sự.

b/ Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của xí nghiệp quy định tại điều 16, Quy chế lao động:

Điểm 1, điều 16: Người lao động được coi là thường xuyên không hoàn thành công việc được giao theo hợp đồng khi 2 tháng liên hoặc 3 tháng trong một năm không đáp ứng hoặc không hoàn thành khối lượng và chất lượng công việc được giao.

3. Mức bồi thường khi vi phạm các điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động hoặc vi phạm thời hạn báo trước:

Xí nghiệp hoặc người lao động vi phạm các điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động hoặc vi phạm thời hạn báo trước theo quy định có trách nhiệm bồi thường như sau:

a. Vi phạm các điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động: Bên vi phạm phải chịu trách nhiệm bồi thường cho bên kia:

Ít nhất bằng 3 (ba) tháng lương nếu là hợp đồng lao động với thời hạn không xác định hoặc hợp đồng lao động với thời hạn xác định đã thực hiện chưa được một nửa thời hạn ký kết.

Ít nhất bằng 2 (hai) tháng lương nếu là hợp đồng lao động với thời hạn xác định đã thực hiện được từ một nửa thời hạn ký kết trở lên.

Ít nhất bằng 1 (một) tháng lương cho các trường hợp còn lại.

Tháng lương ghi ở trên là mức lương chính và phụ cấp lương (nếu có) ghi trong hợp đồng lao động.

b. Vi phạm thời hạn báo trước:

Bên vi phạm phải bồi thường một số tiền bằng số tiền lương và phụ cấp (nếu có) của toàn bộ thời gian báo trước còn lại.

c. Trường hợp người lao động được xí nghiệp đào tạo, sau đó vi phạm các điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động, thì ngoài tiền bồi thường như quy định nêu trên người lao động còn phải bồi thường cả những chi phí đào tạo do xí nghiệp bỏ ra, đã ghi trong hợp đồng lao động, nếu người sử dụng lao động yêu cầu. Mức bồi thường được thoả thuận trước và ghi vào hợp đồng lao động.

d. Trách nhiệm thanh toán của các bên sau khi chấm dứt hợp đồng lao động:

Chậm nhất một tuần kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, xí nghiệp và người lao động có trách nhiệm thanh toán mọi khoản về quyền lợi quy định cho mỗi bên, kể cả các khoản ghi trong hợp đồng và các khoản bồi thường nêu có;

Xí nghiệp có trách nhiệm hoàn trả sổ lao động (nếu có) và mọi hồ sơ, giấy tờ khác mà người lao động đã nộp cho xí nghiệp trong quá trình làm việc tại xí nghiệp. Nếu xí nghiệp để hư hỏng, mất mát thì phải trả tiền phí tổn cho người lao động làm lại các giấy tờ cần thiết đó;

Người lao động có trách nhiệm trả lại các trang bị vật dụng không thuộc sở hữu cá nhân đã được cấp trong quá trình làm việc tại xí nghiệp, kể cả thẻ ra vào xí nghiệp (nếu có). Đồng thời người lao động cũng có quyền yêu cầu xí nghiệp cấp giấy chứng nhận cần thiết về thời gian làm việc tại xí nghiệp, trình độ nghề nghiệp, chuyên môn, các chế độ quyền lợi đã được hưởng.

IV- Thoả ước lao động tập thể

1. Ngoài những nội dung đã được nêu ở điều 23 Quy chế lao động, thoả ước lao động tập thể có thể thoả thuận những nội dung sau:

Quan hệ làm việc giữa đại diện lao động (hoặc Công đoàn xí nghiệp) và Giám đốc;

Chế độ nghỉ ngơi đối với những nghề, công việc mà thời gian làm việc không thể theo chế độ thông thường;

Những quy ước khi xí nghiệp gặp rủi ro, tai hoạ hoặc thay đổi công nghệ phải giãn thải lao động;

Những quy định về chế độ, hình thức trả lương, tiền thưởng, nâng bậc lương, đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ tay nghề, ngày trả lương trong tháng;