

BỘ LAO ĐỘNG
Số: 5-LĐ/PC

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 16 tháng 2 năm 1959

THÔNG TƯ

Về chế độ thuê mướn người làm công đối với các cơ quan và tư nhân ngoại quốc

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

- Kính gửi:
- Đồng kính gửi:
- Các ông Chủ tịch Ủy ban Hành chính thành phố, khu, tỉnh
 - Các ông Giám đốc các Sở Lao động và Trưởng ty Lao động các tỉnh
 - Ông Bộ trưởng Bộ Ngoại giao.

Theo báo cáo của các cơ quan Lao động địa phương và theo phản ánh của Vụ Lãnh sự Bộ Ngoại giao, Bộ tôi được biết thời gian vừa qua, ở một vài cơ quan và tư nhân ngoại quốc có thuê mướn công nhân làm việc, đã xảy ra những vụ giãn, thải công nhân, gây nên những quan hệ không tốt giữa hai bên. Các Ủy ban Hành chính và cơ quan Lao động địa phương đã phải can thiệp, nhưng có cơ quan ngoại quốc đã viện lý do là chưa có văn bản nào quy định các chế độ thuê mướn nhân công áp dụng đối với các cơ quan đó mà không chịu giải quyết để kéo dài những vấn đề va chạm nói trên.

Để giúp chính quyền địa phương giải quyết thỏa đáng những việc trên đây, cũng như để các cơ quan ngoại quốc biết rõ thể lệ mà thi hành cho đúng. Bộ tôi xin nhắc lại dưới đây những điều đã quy định trong luật lệ lao động hiện hành về chế độ thuê mướn người làm công.

1. Mỗi khi cần thuê mướn người làm công, các cơ quan ngoại quốc cần báo cho Ủy ban Hành chính địa phương (hay cơ quan được Ủy ban Hành chính địa phương

phân công chuyên trách) biết để được giới thiệu người có bảo đảm và không làm ảnh hưởng đến kế hoạch quản lý nhân công của địa phương.

2. Trước khi được chính thức tuyển dụng, tùy theo sự cần thiết, người làm công có thể phải qua một thời gian thử việc. Thời gian này dài hay ngắn là tùy theo tính chất công việc, nhưng tối đa không quá 1 tháng kể từ ngày nhận việc. Trong thời gian thử việc, tiền lương của người làm công sẽ do hai bên thỏa thuận, nhưng không được dưới mức lương thấp nhất của từng loại việc (sẽ nói rõ ở điểm 6 dưới đây).

3. Sau thời gian thử việc, nếu hai bên đồng ý thì sẽ cùng nhau ký hợp đồng. Những điều khoản hai bên thỏa thuận và ký kết trong hợp đồng, phải căn cứ vào luật lệ lao động hiện hành của Chính phủ Việt Nam dân chủ cộng hòa. Hợp đồng phải được cơ quan Lao động địa phương (hay Ủy ban Hành chính địa phương ở những nơi không có cơ quan Lao động) xét duyệt. Trường hợp hai bên thỏa thuận sửa đổi hay gia hạn hợp đồng cũng phải báo cho cơ quan Lao động biết. Thời hạn hợp đồng do hai bên thỏa thuận.

4. Ngoài những nhiệm vụ đã quy định trong hợp đồng, cơ quan sử dụng không có quyền bắt người làm công làm những nhiệm vụ khác; nếu muốn chuyển người làm công sang làm những công việc khác thì hai bên phải có sự thỏa thuận với nhau trước và sửa lại hợp đồng đã ký.

5. Về chế độ làm việc: thì giờ làm việc không quá 8 tiếng một ngày, nếu làm thêm giờ thì trả phụ cấp làm thêm, đi công tác ra ngoài tỉnh, phải ăn ở ngoài cơ quan, thì được hưởng phụ cấp đi đường, lệ nghỉ hàng tuần, nghỉ các ngày lễ chính thức, lệ nghỉ hàng năm áp dụng theo các chế độ hiện hành của nước Việt Nam dân chủ cộng hòa. Tùy tình hình cụ thể và tính chất công việc làm, giữa cơ quan sử dụng và người làm công sẽ cùng nhau thỏa thuận nhưng không được trái với tinh thần các luật lệ lao động hiện hành như đã nói trên.

6. Về lương bổng: Vì điều kiện làm việc của các anh chị em làm công ở các cơ quan ngoại quốc không giống như ở các cơ quan, doanh, xí nghiệp của Nhà nước, và để chiếu cố đến mức lương hiện lĩnh của các anh chị em đó, nên về lương bổng phải trả khác hơn mức lương ở các cơ quan, doanh, xí nghiệp của Nhà nước.

Bộ Ngoại giao sẽ căn cứ vào chế độ lương bổng hiện nay các Đại sứ quán các nước bạn đang trả cho công nhân viên phục vụ mà đề nghị Bộ Lao động quy định những mức lương khởi điểm cho từng loại công việc để các cơ quan ngoại quốc và người làm công sẽ dựa vào đó mà thương lượng với nhau.

Giữa cơ quan thuê mướn và người làm công sẽ căn cứ vào tính chất công việc vào điều kiện lao động và khả năng của người làm công mà thỏa thuận với nhau một mức lương, nhưng không được thấp hơn mức lương khởi điểm quy định cho loại công việc đó. Đối với những người đang làm việc, mức lương hiện lĩnh đã cao hơn mức lương quy định thì vẫn được giữ nguyên mức lương hiện lĩnh để đảm bảo mức thu nhập của các anh chị em đó.

7. Chế độ xã hội: Ngoài tiền lương, người làm công còn có thể được hưởng các quyền lợi về xã hội như mọi chế độ khi bị ốm đau, tai nạn lao động chết, chế độ thai sản, trợ cấp con v.v... Hai bên sẽ cùng nhau thương lượng nhưng không được thấp hơn các chế độ hiện hành của nước Việt Nam dân chủ cộng hòa.

8. Quyền lợi về tinh thần: Ngoài các quyền lợi vật chất đã nói trên, người làm công còn được đảm bảo về mọi quyền lợi tinh thần: được tự do gia nhập Công đoàn và tham gia các hoạt động về chính trị, văn hóa, xã hội. Cơ quan sử dụng phải tôn trọng quyền công dân của người làm công, và không được làm cản trở người làm công làm nghĩa vụ công dân của mình.

9. Khi hết hạn hợp đồng: hai bên có thể thương lượng gia thêm hạn, hoặc ký hợp đồng khác. Nếu không muốn ký hạn khác nữa thì báo cho nhau biết trước.

Nếu hợp đồng chưa hết hạn hoặc hợp đồng không định thời hạn cơ quan sử dụng cần cho người làm công thôi việc thì phải có lý do chính đáng, phải được Ủy ban Hành chính địa phương (hay cơ quan Lao động địa phương) đồng ý và phải báo cho người làm công biết trước. Về phía người làm công nếu muốn thôi việc trước khi hết hạn hợp đồng cũng phải như vậy.

Thể lệ và thời hạn báo trước áp dụng theo điều 8 nghị định số 34 ngày 28-08-1948 về thời hạn báo trước của Bộ Lao động ấn định chi tiết thi hành sắc lệnh số 29/SL ngày 12-03-1947 nhắc lại dưới đây: