

CHÍNH PHỦ

NGHỊ ĐỊNH của Chính phủ số 198-CP ngày 31-12-1994 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:

a) 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;

b) 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;

c) 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;

d) 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 sĩ 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 thỏa 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 26, 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 có hai bên thỏa thuận.

Điều 3.- Các loại hợp đồng lao động, theo Điều 27 của Bộ Luật 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 thỏa thuận.

Chương III

GIAO KẾT, THAY ĐỔI, TẠM HOẢN, 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 ủy quyền hợp pháp thay mặt cho nhóm người lao động. Trường hợp do người ủy 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 thỏa 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 thỏa 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 hoặc hai bên cũng có thể chấm dứt hợp đồng lao

động theo quy định tại các Điều 37, 38 của Bộ Luật Lao động.

Điều 7.- Việc tạm thời chuyển người lao động làm việc khác trái nghề theo Điều 34 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

1. Khi người sử dụng lao động gặp khó khăn đột xuất trong công tác, trong sản xuất kinh doanh do khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn; do áp dụng các biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, do sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất - kinh doanh thì người sử dụng lao động có quyền tạm thời chuyển người lao động làm việc khác trái nghề, nhưng không được quá 60 ngày (cộng dồn) trong một năm. Trong thời hạn này, nếu người lao động không chấp hành quyết định của người sử dụng lao động thì không được hưởng lương ngừng việc theo quy định tại Khoản 2 Điều 62 của Bộ Luật Lao động và có thể bị xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 84 của Bộ Luật Lao động.

2. Trong trường hợp người sử dụng lao động tạm thời chuyển người lao động làm việc khác trái nghề quá 60 ngày (cộng dồn) trong một năm thì phải có sự thỏa thuận của người lao động; nếu người lao động không chấp thuận mà họ phải ngừng việc thì người đó được hưởng lương theo quy định tại Khoản 1 Điều 62 của Bộ Luật Lao động.

Điều 8.- Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo Điều 35 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

1. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động do nạn nạn thiên tai bao gồm:

a) Người lao động xin đi học ở trong hoặc ngoài nước.

b) Người lao động xin đi làm việc có thời hạn cho tổ chức, cơ quan, cá nhân ở trong nước hoặc ngoài nước.

c) Người lao động được chuyển làm cán bộ chuyên trách trong các hội đồng của doanh nghiệp Nhà nước.

d) Người lao động xin nghỉ không hưởng tiền lương để giải quyết những công việc khác của bản thân.

2. Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động trong các trường hợp quy định tại điểm a, c Khoản 1 Điều 35 của Bộ Luật Lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc; người sử dụng lao động có trách nhiệm sắp xếp việc làm cho người lao động, nếu người lao động đến đơn vị để

làm việc đúng thời hạn quy định mà phải nghỉ chờ việc thì được hưởng lương theo quy định tại Khoản 1 Điều 62 của Bộ Luật Lao động.

Trường hợp người lao động đã quá 7 ngày, kể từ ngày hết hạn tạm hoãn hợp đồng lao động không đến địa điểm làm việc mà không có lý do chính đáng, thì được xử lý theo quy định tại điểm c Khoản 1 Điều 85 của Bộ Luật Lao động.

3. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam khi hết thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động được giải quyết như sau:

a) Việc tạm giữ, tạm giam có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động:

- Khi hết hạn tạm giữ, tạm giam hoặc khi Tòa án xét xử kết luận là người lao động bị oan thì người sử dụng lao động phải nhận họ trở lại làm việc cũ, trả đủ tiền lương và các quyền lợi khác trong thời gian người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định tại Nghị định số 197-CP ngày 31-12-1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ Luật Lao động về tiền lương.

- Trường hợp, đương sự là người phạm pháp, nhưng Tòa án xét xử cho miễn tố không bị tạm giam hoặc không bị Tòa án cấm làm công việc cũ, thì tùy theo tính chất sai phạm, người sử dụng lao động bố trí cho người đó làm việc cũ hoặc sắp xếp công việc mới.

b) Trong trường hợp người lao động bị tạm giữ, tạm giam không liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động thì khi hết thời hạn tạm giữ, tạm giam, người sử dụng lao động bố trí cho người đó làm việc cũ hoặc sắp xếp công việc mới.

Điều 9.- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải bồi thường phi dao tạo nghề theo Khoản 3 Điều 41 của Bộ Luật Lao động.

Điều 10.- Trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 42 của Bộ Luật Lao động:

1. Người lao động được trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại các Điều 36, 37, 38 hoặc Khoản 1 Điều 41 của Bộ Luật Lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc trong thời gian người lao động đã làm việc cho doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân.

Trường hợp, chấm dứt quan hệ lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 17, Khoản 2 Điều 41, điểm a và điểm b Khoản 1 Điều 85 và Điều 145

của Bộ Luật Lao động, thì người lao động không được trợ cấp thôi việc.

2. Nguồn kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc:

a) Đối với doanh nghiệp, được hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông.

b) Đối với cơ quan, tổ chức, cá nhân không phải là doanh nghiệp thì tự lo nguồn kinh phí.

3. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc:

a) Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian đã làm theo các bản hợp đồng lao động đã giao kết, kể cả hợp đồng giao kết bằng miệng mà người lao động thực tế làm việc cho người sử dụng lao động đó.

b) Người lao động trước đây đã là công nhân viên chức Nhà nước nay vẫn làm việc ở đơn vị cũ thì thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian làm việc ở đơn vị đó.

c) Trường hợp người lao động trước khi làm việc cho doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, mà đã có thời gian làm việc ở các đơn vị khác thuộc khu vực Nhà nước, thì các đơn vị này có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc trong thời gian người lao động đã làm việc tại đơn vị. Khoản tiền này được chuyển theo thông báo của đơn vị mà người lao động đang làm việc để đơn vị cũ trả cho người lao động. Trường hợp đơn vị cũ đã giải thể hoặc thực sự khó khăn về tài chính thì khoản trợ cấp thôi việc do ngân sách Nhà nước chi trả.

d) Ngoài thời gian nói trên, nếu có những thời gian sau đây cũng được tính là thời gian làm việc cho người sử dụng lao động:

- Thời gian thử việc hoặc tập sự tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức (nếu có);

- Thời gian doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức nâng cao trình độ nghề nghiệp hoặc cử đi đào tạo nghề cho người lao động;

- Thời gian người lao động nghỉ theo chế độ bảo hiểm xã hội, thời gian nghỉ ngơi theo Bộ Luật Lao động quy định;

- Thời gian chờ việc khi hết hạn tạm hoãn hợp đồng lao động hoặc người lao động phải ngừng việc có hưởng lương;

- Thời gian học nghề, tập nghề tại doanh nghiệp;

- Thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động quy định tại Điều 35 của Bộ Luật Lao động, thì do hai bên thỏa thuận;

- Thời gian bị xử lý sai về kỷ luật sa thải hoặc về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

- Thời gian người lao động bị tạm đình chỉ công việc theo quy định tại Điều 92 của Bộ Luật Lao động.

4. Mức lương cộng phụ cấp lương (nếu có) để tính trợ cấp thôi việc theo quy định tại Nghị định số 197-CP ngày 31-12-1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ Luật Lao động về tiền lương.

5. Thời gian làm việc đối với những tháng lẻ được tính như sau:

- Từ 1 tháng đến dưới 7 tháng được tính bằng 6 tháng làm việc;

- Từ đủ 7 tháng đến 12 tháng được tính bằng 1 năm làm việc.

6. Người lao động được trả trợ cấp thôi việc theo mức quy định tại Khoản 1 Điều 42 của Bộ Luật Lao động, được trả trực tiếp, một lần, tại nơi làm việc và đúng thời hạn theo quy định tại Điều 43 của Bộ Luật Lao động.

Điều 11.- Trách nhiệm của mỗi bên khi chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 43 của Bộ Luật Lao động.

Thời hạn thanh toán các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên được thực hiện theo quy định tại Điều 43 của Bộ Luật Lao động.

Đối với các trường hợp đặc biệt sau: trả trợ cấp thôi việc đối với người lao động đã làm việc trong nhiều doanh nghiệp được quy định tại điểm c Khoản 3 Điều 10 Nghị định này; doanh nghiệp chấm dứt hoạt động hoặc một trong hai bên gặp thiên tai, hỏa hoạn mà phải thanh toán các khoản trợ cấp thôi việc, bồi thường và khoản nợ khác thì việc thực hiện thanh toán không được kéo dài quá 30 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Chương IV

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 12.- Những hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày Bộ Luật Lao động có hiệu lực, nếu nội dung không phù hợp với Bộ Luật Lao động thì phải sửa đổi, bổ sung; những điều khoản nào có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ Luật Lao động thì vẫn được tiếp tục thi hành. Việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động phải thực hiện chậm nhất trong vòng 6 tháng, kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành; nếu quá thời hạn trên, thì các hợp đồng lao động đã giao kết

trước ngày 1 tháng 1 năm 1995 đương nhiên phải tuân theo các quy định của Bộ Luật Lao động và của Nghị định này.

Công nhân, viên chức thuộc lực lượng thường xuyên trong các doanh nghiệp Nhà nước chuyển sang giao kết theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Điều 13.- Nghị định này có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 1995 và bãi bỏ 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 và các văn bản khác của Chính phủ về hợp đồng lao động.

Điều 14.- Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

T.M. Chính phủ
Thủ tướng
VÔ VĂN KIẾT

NGHỊ ĐỊNH của Chính phủ số 1-CP ngày 4-1-1995 ban hành bản Quy định về việc giao khoán đất sử dụng vào mục đích sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp và nuôi trồng thủy sản trong các doanh nghiệp Nhà nước.

CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 30 tháng 9 năm 1992;

Căn cứ Khoản 1 Điều 5 Pháp lệnh về Quyền và nghĩa vụ của các tổ chức trong nước được Nhà nước giao đất, cho thuê đất ngày 14 tháng 10 năm 1994;

Theo đề nghị của Bộ trưởng các Bộ Nông nghiệp và Công nghiệp thực phẩm, Lâm nghiệp, Thủy sản, Tổng cục trưởng Tổng cục Địa chính.

NGHỊ ĐỊNH:

Điều 1.- Ban hành kèm theo Nghị định này bản Quy định việc giao khoán đất sử dụng vào

mục đích sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp, nuôi trồng thủy sản trong các doanh nghiệp Nhà nước.

Điều 2.- Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

Điều 3.- Nghị định này thi hành từ ngày 1 tháng 1 năm 1995, những quy định trước đây trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

T.M. Chính phủ
Thủ tướng
VÔ VĂN KIẾT

QUY ĐỊNH việc giao khoán đất sử dụng vào mục đích sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp và nuôi trồng thủy sản trong các doanh nghiệp Nhà nước

(ban hành kèm theo Nghị định số 1-CP ngày 4-1-1995 của Chính phủ).

Điều 1.-

1. Doanh nghiệp Nhà nước thực hiện giao khoán đất trong Quy định này gồm: Nông trường quốc doanh, Lâm trường quốc doanh, Công ty, Xí nghiệp, Trung tâm, Trạm. Trại trực tiếp sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp, nuôi trồng thủy sản.

2. Các Ban Quản lý rừng phòng hộ, rừng đặc dụng, các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang được Nhà nước giao đất sử dụng vào mục đích sản xuất lâm nghiệp cũng thực hiện giao khoán đất.

Các tổ chức nói tại Khoản 1, Khoản 2 Điều này gọi chung là Bên giao khoán.

Điều 2.- Các loại đất được giao khoán gồm:

1. Đất nông nghiệp trồng cây lâu năm;
2. Đất nông nghiệp trồng cây hàng năm;
3. Đất lâm nghiệp (rừng phòng hộ, rừng đặc dụng, rừng sản xuất, đất trong được quy hoạch trồng cây lâm nghiệp);
4. Đất có mặt nước nuôi trồng thủy sản.