CÁC BỘ

BỘ LAO ĐỘNG — THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

THÔNG TƯ số 19-LĐTBXH/TT ngày 31-12-1990 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 hòa 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 ủy 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 hóa, 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 ủy 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

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

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 ủy thác:

Lệ phí giới thiệu hoặc tuyển dụng lao động theo ủy thác nêu tại tiết a, b chỉ được thu một lần theo mức do hai bên thỏa 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 ủy thác để chi các khoản về giao dịch, thông báo tuyển dụng, giấy tờ, biểu mẫu, hồ sơ lý lịch cần thiết, khám sức khỏe, 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 phi 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 ủy 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

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

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 ủy 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 liền 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 thỏa 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 nếu 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 các 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.

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

IV. – THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

1. Ngoài những nội dung đã được nêu ở điều 23 Quy chế lao động, thỏa ước lao động tập thể có thể thỏa 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 họa 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;

– Phương thức áp dụng khi giải quyết tranh chấp lao động;

– Những ưu đãi khác.

Tất cả các thỏa thuận trên không được trái với Quy chế lao động và hướng dẫn tại Thông tư này.

2. Tùy điều kiện cụ thể của các xí nghiệp mà Giám đốc (hoặc người được Giám đốc xí nghiệp ủy quyền) chủ động dự thảo, trao đổi với công đoàn hoặc đại diện lao động để thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể theo quy định.

Khi xí nghiệp chưa có tổ chức công đoàn mà cần thiết phải cử đại diện lao động, thì đại diện này được lựa chọn trong số những người lao động làm việc tại xí nghiệp, và phải bầu theo hình thức bỏ phiếu kín có sự chứng kiến của Giám đốc xí nghiệp (hoặc đại diện) và đại diện của cơ quan lao động sở tại.

3. Cơ quan lao động địa phương (Sở Lao động – Thương binh và Xã hội) là nơi đăng ký thỏa ước lao động tập thể của các xí nghiệp. Trong thời hạn tối đa 15 ngày, sau khi nhận được thỏa ước mà cơ quan lao động địa phương không trả lời việc chấp thuận đăng ký thì thỏa ước lao động tập thể đương nhiên có hiệu lực thi hành.

4. Thỏa ước lao động tập thể là một trong những căn cứ pháp lý quan trọng để thanh tra, kiểm tra và giải quyết tranh chấp lao động tại xí nghiệp.

V. – CÔNG ĐOÀN

1. Giám đốc xí nghiệp phải tôn trọng các quyền về tổ chức và hoạt động của Công đoàn theo Luật công đoàn và quy định tại các điều 28, 29, 30, Quy chế lao động.

2. Chủ tịch hoặc người được ủy quyền của Ban Chấp hành công đoàn được dự và tham gia ý kiến trong các cuộc họp có nội dung liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động.

3. Khi chấm dứt Hợp đồng lao động theo điều 16, Quy chế lao động, Giám đốc xí nghiệp cần tham khảo ý kiến với Ban Chấp hành công đoàn. Trường hợp không nhất trí với Quyết định của Giám đốc thì Ban chấp hành công đoàn có quyền báo cáo với cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động.

4. Khi thấy có vi phạm về việc chấp hành chính sách, pháp luật, đối với người lao động, Ban chấp hành công đoàn có quyền yêu cầu Giám đốc xí nghiệp thực hiện đúng chính sách pháp luật.

5. Giám đốc xí nghiệp có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi cho sự hoạt động của Công đoàn cung cấp các phương tiện, thông tin, thông báo kịp thời tình hình tiền lương, tiền thưởng, an toàn lao động, vệ sinh lao động, và sự việc có liên quan đến người lao động trong xí nghiệp.

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

Công đoàn có trách nhiệm giáo dục người lao động thi hành đúng hợp đồng lao động.

VI. – THỜI GIỜ LÀM VIỆC, NGHỈ NGƠI

1. Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi ghi trong quy chế lao động quy định mức tối đa hoặc tối thiểu tùy theo từng trường hợp. Khi quy chế lao động quy định ở mức tối đa thì xí nghiệp có quyền thực hiện ở mức ít hơn và ngược lại, khi quy định ở mức tối thiểu thì xí nghiệp có quyền thực hiện ở mức nhiều hơn.

2. Thời giờ nghỉ giữa ca:

– Đối với người lao động làm việc theo ca, kíp: thời giờ nghỉ giữa ca được tính vào thời giờ làm việc.

– Đối với người lao động làm việc theo giờ hành chính: thời giờ nghỉ giữa ca không được tính vào thời giờ làm việc.

3. Ngày nghỉ hằng năm:

– Ngày nghỉ hằng năm quy định là ngày làm việc, bao gồm cả ngày đi đường. Khi ngày nghỉ hằng năm trùng với ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày nghỉ lễ thì những ngày đó không được tính trừ vào ngày nghỉ hằng năm.

– Người lao động có thể nghỉ làm nhiều lần nhưng tổng số ngày nghỉ hằng năm không quá số ngày quy định và không quá 3 lần trong 1 năm.

– Nếu người lao động tự nguyện không nghỉ hoặc nghỉ không hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán trả tiền cho những ngày không nghỉ đó.

– Người lao động có thể được thanh toán tiền tàu, xe đi nghỉ hằng năm tùy theo khả năng của xí nghiệp và quy định này được ghi vào thỏa ước lao động tập thể.

4. Thời giờ nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương:

– Các ngày nghỉ lễ không trùng vào ngày nghỉ hàng tuần quy định tại điều 33, Quy chế lao động;

– Ngày nghỉ hằng năm quy định tại điều 35, Quy chế lao động;

– Thời giờ phụ nữ nghỉ đẻ theo chế độ thai sản;

– Thời giờ hàng ngày chăm sóc con dưới 12 tháng tuổi;

– 3 ngày nghỉ, trong trường hợp người lao động kết hôn; cha, mẹ, (cả bên vợ hoặc bên chồng), vợ hoặc chồng, con chết quy định tại điều 38 Quy chế lao động;

– Các ngày nghỉ khác được thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể, trong hợp đồng lao động hoặc được Giám đốc xí nghiệp cho người lao động nghỉ hưởng nguyên lương.

Hưởng nguyên lương ở đây là mức lương chính và các khoản phụ cấp (nếu có) ghi trong hợp đồng lao động).

VII. – TIỀN LƯƠNG– TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG

1. Tiền lương ghi trong hợp đồng:

Căn cứ vào lĩnh vực sản xuất – kinh doanh, ngành, nghề điều kiện lao động, trình độ tay nghề, chuyên môn, mức lương chính và các phụ cấp của người lao động ghi trong hợp đồng được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động với Giám đốc xí nghiệp (hoặc người được Giám đốc ủy quyền), nhưng mức lương chính không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Bộ trưởng Bộ Lao động—Thương binh và xã hội công bố hàng năm áp dụng đối với lao động của các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

— Mức lương chính có thể ghi theo lương giờ, lương ngày, lương tuần, lương tháng, nhưng nhất thiết trong mọi trường hợp đều phải ghi thêm mức lương tháng để làm cơ sở cho việc giải quyết một số chế độ quy định cụ thể tại Thông tư này;

— Để dễ dàng trong việc thỏa thuận tiền lương đối với người lao động, trước khi tiến hành tuyển dụng lao động, xí nghiệp có thể phối hợp với Bộ Lao động—Thương binh và xã hội hoặc cơ quan lao động địa phương nghiên cứu xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương và các chế độ phụ cấp phù hợp với lao động các ngành, nghề, công việc của xí nghiệp.

— Xí nghiệp có quyền áp dụng các chế độ hình thức trả lương thích hợp để gắn tiền lương với kết quả công việc của tập thể hoặc cá nhân người lao động.

2. Các quy định về trả lương:

— Xí nghiệp có trách nhiệm trả tiền lương và phụ cấp (nếu có) trực tiếp, đầy đủ, đúng kỳ quy định và tại nơi làm việc cho người lao động. Nếu trả chậm, trả thiếu phải chịu phạt theo tỉ lệ: tuần đầu mỗi ngày 0,3% số tiền trả chậm, trả thiếu. Những ngày sau, mỗi ngày 0,5% số tiền trả chậm, trả thiếu.

— Tiền lương được trả toàn bộ hoặc 1 phần bằng tiền nước ngoài hoặc tiền Việt Nam có gốc tiền nước ngoài theo tỉ giá do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương và phải trả bằng tiền mặt.

— Người lao động làm việc ban đêm (từ 22h đến 6h) mỗi giờ được trả thêm ít nhất bằng 50% mức lương giờ làm việc ban ngày; Riêng các khách sạn có thể trả ở mức thấp hơn nhưng ít nhất bằng 25% mức lương giờ làm việc ban ngày.

— Người lao động làm thêm giờ vào ngày thường được trả thêm ít nhất bằng 50% tiền lương giờ tiêu chuẩn (bao gồm mức lương chính và các khoản phụ cấp). Nếu làm thêm giờ vào ngày lễ, ngày nghỉ hàng tuần thì được trả thêm ít nhất 100% tiền lương giờ làm việc tiêu chuẩn.

— Khi xí nghiệp phá sản, bị giải thể hoặc bị thanh lý thì tiền lương phải là khoản nợ trước hết được ưu tiên thanh toán.

— Hàng tháng xí nghiệp có trách nhiệm báo cáo cơ quan tài chính và cơ quan lao động địa phương thu nhập thực tế (bao gồm tiền lương, tiền thưởng và các khoản thu nhập khác) của người lao động làm việc trong xí nghiệp.

VIII. — BẢO HIỂM XÃ HỘI

1. Khoản tiền bảo hiểm xã hội thuộc nghĩa vụ của xí nghiệp:

a) Theo điều 36, Quy chế lao động: « hằng tháng xí nghiệp có nghĩa vụ nộp một khoản tiền bảo hiểm xã hội bằng 10% tổng quỹ lương của người lao động làm việc tại xí nghiệp ».

Tổng quỹ lương được tính trên cơ sở mức lương chính (ghi trong hợp đồng lao động) của số lao động làm việc tại xí nghiệp, bao gồm cả cán bộ quản lý và các cán bộ chủ chốt của xí nghiệp do Hội đồng quản trị xí nghiệp liên doanh hoặc chủ sở hữu xí nghiệp 100% vốn nước ngoài quyết định.

b) Việc sử dụng khoản tiền bảo hiểm xã hội 10% thuộc nghĩa vụ của xí nghiệp cụ thể như sau:

— Hằng tháng xí nghiệp có trách nhiệm nộp 2% cho cơ quan lao động địa phương hoặc Công ty bảo hiểm xã

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

hội (nếu có) để đóng góp vào quỹ xã hội chi cho chế độ trợ cấp thất nghiệp của người lao động. Đối tượng và mức hưởng cụ thể do Nhà nước quy định.

Ngày nộp trong tháng do xí nghiệp và cơ quan lao động địa phương hoặc Công ty bảo hiểm xã hội thống nhất quy định. Nếu nộp chậm, nộp thiếu phải bồi thường theo tỉ lệ lãi suất ngân hàng tại thời điểm nộp chậm, nộp thiếu.

— 8% còn lại được đưa vào quỹ bảo hiểm xã hội lập tại xí nghiệp do đại diện của xí nghiệp và đại diện lao động cùng quản lý để chi cho các chế độ bảo hiểm xã hội gồm:

+ Trợ cấp trả cho người lao động nghỉ do ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, ít nhất bằng 50% mức lương chính ghi trong hợp đồng.

+ Trợ cấp bằng 100% tiền lương trả cho lao động nữ nghỉ đẻ theo chế độ thai sản (ít nhất 12 tuần theo lịch). Trường hợp vì lý do thai sản, sau khi đã nghỉ hết thời hạn nêu trên mà sản phụ chưa thể đi làm việc được và có giấy y tế bệnh viện xác nhận, xí nghiệp có thể cho nghỉ thêm, nhưng không quá 12 tuần. Trợ cấp trong những ngày nghỉ thêm được trả như chế độ trợ cấp ốm đau. Ngoài ra xí nghiệp có thể cho nghỉ thêm không hưởng lương tùy theo hoàn cảnh cụ thể.

+ Chi phí khám bệnh, chữa bệnh do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, kể cả phí đi lại từ nơi ở hoặc nơi làm việc đến nơi khám, chữa bệnh, phí chỉnh hình và lắp đặt dụng cụ chỉnh hình do tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.

+ Tiền thuốc chữa bệnh do: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, mà không đến mức phải đi điều trị tại bệnh viện.

+ Tiền bồi dưỡng cho lao động nữ khi thai sản, thực hiện các biện pháp sinh đẻ hạn chế, vệ sinh phụ nữ.

+ Tiền chi phí chôn cất người lao động bị chết đang trong thời gian làm việc tại xí nghiệp, gồm:

1 (một) áo quan bằng gỗ nhóm V (năm); 20 (hai mươi mét) vải liệm;

Xe chở quan tài, xe cho người đưa tang;

Hương, hoa nến và một số phụ chi khác.

Chế độ và sổ sách quản lý 8% quỹ bảo hiểm xã hội thực hiện theo quy định của cơ quan tài chính hoặc xí nghiệp tự xây dựng chế độ sổ sách quản lý và được cơ quan tài chính cấp Tỉnh, thành phố, đặc khu trực thuộc Trung ương chấp thuận.

2. Khoản tiền bảo hiểm xã hội thuộc nghĩa vụ của người lao động:

— Điều 47, quy chế lao động quy định: «hằng tháng, người lao động có nghĩa vụ nộp 10% tiền lương vào quỹ bảo hiểm xã hội địa phương để chi các chế độ bảo hiểm xã hội».

Tiền lương ở đây là mức lương chính tính theo tháng ghi trong hợp đồng lao động, không tính theo mức thu nhập thực tế của người lao động. Việc thu nộp được thực hiện tập trung tại xí nghiệp qua các kỳ trả lương hằng tháng và xí nghiệp có trách nhiệm chuyển nộp kịp thời cho cơ quan lao động địa phương (hoặc Công ty bảo hiểm xã hội).

— Người lao động Việt Nam về nghỉ hưu, nghỉ mất sức lao động được hưởng mọi chế độ như công nhân, viên chức của các xí nghiệp ở trong nước về nghỉ hưu hoặc nghỉ mất sức lao động. Những người không đủ điều kiện về nghỉ hưu

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com 0903192

hoặc nghỉ mất sức lao động thì được hưởng chế độ thôi việc theo quy định hiện hành.

Thủ tục cũng như nguồn kinh phí trả cho người lao động khi về nghỉ hưu hoặc nghỉ mất sức lao động do cơ quan lao động địa phương (hoặc Công ty bảo hiểm xã hội) giải quyết.

Khoản tiền 10% bảo hiểm xã hội này không bắt buộc đối với lao động là người nước ngoài.

IX. — AN TOÀN LAO ĐỘNG — BẢO VỆ SỨC KHỎE

Xí nghiệp có trách nhiệm bảo đảm an toàn và bảo vệ sức khỏe cho người lao động theo các điều khoản 48, 49, 50 Quy chế lao động.

1. Việc khai báo trước khi xí nghiệp hoạt động:

Trước khi hoạt động, xí nghiệp phải khai báo với cơ quan lao động địa phương về các nội dung sau:

+ Địa điểm của xí nghiệp;

+ Các yếu tố nguy hiểm, có hại có thể phát sinh trong quá trình xí nghiệp hoạt động;

+ Các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động và bảo vệ môi sinh, môi trường xung quanh.

+ Phương án phòng, chống cháy nổ và xử lý cấp cứu khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố gây ô nhiễm môi trường.

2. Việc trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân:

— Xí nghiệp cấp cho người lao động các loại phương tiện bảo vệ cá nhân phù hợp với yêu cầu bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với công việc mà họ phải thực hiện.

Đối với các loại phương tiện bảo vệ cá nhân, nếu thiếu nó có thể dẫn đến tai nạn lao động, ví dụ: găng ủng cách điện, chịu dầu, chịu chất ăn mòn, dây an toàn, mặt nạ phòng độc, quần áo đặc biệt chống nóng, chống chất ăn mòn, quần áo lặn, v.v.. thì nhất thiết không được tính trả bằng tiền cho người lao động.

— Trong hợp đồng lao động cần ghi rõ loại phương tiện bảo vệ cá nhân mà người lao động được cấp và thời gian sử dụng cho từng loại.

3. Về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp:

— Mọi trường hợp xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đều phải thực hiện đúng chế độ khai báo, điều tra lập biên bản và báo cáo theo quy định của Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Xí nghiệp có trách nhiệm bảo hiểm cho người lao động tại cơ quan bảo hiểm Việt Nam với mức bồi thường cho một người lao động bị chết, hoặc mất khả năng lao động từ 81% trở lên do tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp không do lỗi của người lao động, ít nhất là 8.000 đôla Mỹ (tám nghìn đô la Mỹ).

Các mức còn lại thì tùy theo tỉ lệ thương tật và tỉ lệ mất khả năng lao động vĩnh viễn, người lao động được hưởng mức bồi thường theo quy định của cơ quan bảo hiểm Việt Nam.

4. Việc sử dụng lao động nữ và người dưới 18 tuổi:

Danh mục những nghề và công việc độc hại, nặng nhọc, nguy hiểm được

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

ban hành tại phụ lục B kèm theo Thông tư này.

Bản danh mục có thể được Bộ trưởng Bộ Lao động — Thương binh và xã hội bổ sung, sửa đổi khi cần thiết.

5. Việc xử lý những vi phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động:

Xí nghiệp vi phạm pháp luật và những quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động gây ra, hoặc có khả năng gây ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, ô nhiễm môi trường thì tùy theo mức độ nặng, nhẹ mà bị xử phạt theo quy định của Pháp lệnh về xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo Bộ luật hình sự của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

X. — *THANH TRA, KIỂM TRA LAO ĐỘNG*

— Thanh tra lao động cấp tỉnh, thanh tra lao động của Bộ Lao động — Thương binh và xã hội, viên chức được Bộ trưởng Bộ Lao động — Thương binh và xã hội ủy quyền, có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra việc chấp hành quy chế lao động, thỏa ước lao động tập thể và các quy định về lao động tại xí nghiệp.

— Việc thanh tra, kiểm tra theo định kỳ phải có đề cương thông báo trước cho Giám đốc xí nghiệp.

— Các đợt thanh tra, kiểm tra bất thường phải do Chánh Phó thanh tra lao động cấp tỉnh, Chánh Phó thanh tra Bộ Lao động — Thương binh và xã hội chủ trì và phải báo cáo kết quả các cuộc thanh tra với Bộ trưởng Bộ Lao động — Thương binh và xã hội, kèm theo những kiến nghị của mình.

XI. — *GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG*

1. Trình tự giải quyết:

a) Khiếu nại:

Giám đốc xí nghiệp cũng như người lao động có quyền đề đạt các khiếu nại của mình về những vấn đề thuộc quan hệ lao động tới cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, đề nghị giải quyết.

Trước hết, những khiếu nại này phải được trình bày tại Sở Lao động — Thương binh và xã hội địa phương. Chỉ sau khi Sở giải quyết mà đương sự cho là không thỏa đáng, khiếu nại mới được chuyển lên Bộ Lao động — Thương binh và xã hội.

— Sở Lao động — Thương binh và xã hội có trách nhiệm chuyển hồ sơ vụ việc khiếu nại, kèm văn bản về việc giải quyết vụ khiếu nại mà đương sự chưa nhất trí lên Bộ Lao động — Thương binh và xã hội.

Đương sự có thể tự mình trình bày vụ khiếu nại lên Bộ Lao động — Thương binh và xã hội với điều kiện có kết quả giải quyết vụ khiếu nại ở cấp sở bằng văn bản, và các giấy tờ liên quan.

b) Hòa giải và trọng tài:

Khi có tranh chấp lao động Giám đốc xí nghiệp cùng người lao động, công đoàn xí nghiệp (hoặc đại diện lao động) tiến hành thương lượng để giải quyết trong phạm vi 7 ngày kể từ ngày có một bên đưa ra bất đồng của mình với phía bên kia.

Nếu thương lượng không thành, tranh chấp nói trên được hòa giải theo thủ tục sau:

— Hòa giải do Sở Lao động — Thương binh và xã hội làm trung gian, tổ chức

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

trong vòng 7 ngày, kể từ ngày Sở nhận được đề nghị của một trong các bên tranh chấp.

— Sở Lao động — Thương binh và xã hội có thể lập một Hội đồng trọng tài và tổ chức việc xem xét vụ tranh chấp, trong vòng 10 ngày kể từ khi nhận được đề nghị của một trong các bên tranh chấp.

— Hai bên có thể cùng đề nghị một cá nhân nào đó đứng ra làm trọng tài hoặc đề nghị Bộ trưởng Bộ Lao động — Thương binh và xã hội cử trọng tài với cam kết thực hiện theo kết luận của trọng tài. Việc lựa chọn và giải quyết được tiến hành trong vòng 15 ngày kể từ khi các bên nhất trí lựa chọn trọng tài hòa giải. Các bên tranh chấp có quyền chọn một trong 3 hình thức hòa giải nêu trên để giải quyết tranh chấp, mà không cần tuân theo thứ tự sắp đặt của 3 hình thức đó.

— Chỉ sau khi đã áp dụng các bước nêu trên mà kết quả không thỏa đáng, các bên mới đệ trình vụ tranh chấp lên Bộ Lao động — Thương binh và xã hội giải quyết.

Trong vòng 20 ngày, kể từ khi nhận được hồ sơ vụ tranh chấp, Bộ sẽ đưa ra các kết luận về vụ tranh chấp.

Tuy nhiên, nếu thấy không thỏa đáng, các bên có quyền đề nghị Tòa án nhân dân xét xử.

c) Các bước hòa giải, trọng tài nêu trên cần được Giám đốc xí nghiệp và tập thể lao động thỏa thuận lựa chọn và ghi vào trong thỏa ước lao động tập thể.

XII — ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Thông tư này có hiệu lực thi hành từ ngày ký. Bãi bỏ tất cả quy định của các Bộ, ngành, địa phương và những thỏa thuận của Bộ Lao động — Thương binh và xã hội trước đây trái với quy định tại Quy chế lao động và Thông tư hướng dẫn này.

Thủ trưởng các Bộ, ngành liên quan, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố, đặc khu trực thuộc Trung ương, Thủ trưởng các đơn vị thuộc Bộ Lao động — Thương binh và xã hội, Giám đốc Sở Lao động — Thương binh và xã hội. Giám đốc và người lao động các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thi hành Quy chế lao động và các quy định, hướng dẫn chi tiết tại Thông tư này.

Trong quá trình thực hiện nếu có gì vướng mắc đề nghị phản ảnh kịp thời về Bộ Lao động — Thương binh và xã hội nghiên cứu giải quyết.

Bộ trưởng
Bộ Lao động — Thương binh và Xã hội
TRẦN ĐÌNH HOAN

PHỤ LỤC A

MẪU HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

(Ban hành kèm theo Thông tư số 19-LĐTBXH/TT ngày 31-12-1990 của Bộ Lao động — Thương binh và Xã hội, hướng dẫn thi hành Quy chế lao động đối với xí nghiệp có vốn đầu tư với nước ngoài).

Chúng tôi :
Một bên là : ông (bà)

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

Sinh năm : Quốc tịch:
Chức vụ :
Đại diện cho (xí nghiệp — công ty) :
Và một bên là ông (bà) :
Sinh năm : Quốc tịch :
Trình độ văn hóa :
Nghề nghiệp :
Nơi cư trú :
Giấy chứng minh nhân dân (hoặc Sổ lao động) số :
Cùng nhau thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động gồm những điều khoản dưới đây :

Điều 1. — Ông (bà) :
Sẽ làm việc cho (xí nghiệp, công ty)

Theo hình thức (ghi rõ là loại hợp đồng không xac định thời hạn, hợp đồng có thời hạn xác định hay hợp đồng theo vụ việc) :

Tại địa điểm : (Chi tiết — kể cả phạm vi dự kiến có sự di chuyển) :

. . . . . .
. . . : . . . . . .

— Phương tiện đi lại làm việc (từ nơi ở đến xí nghiệp và ngược lại do xí nghiệp đảm nhiệm hay cá nhân tự lo liệu) :

— Chức vụ, cương vị đảm nhiệm :

Mức lương chính (ghi cả số và chữ, loại tiền) :

. . . . . .
. . . . . .
. . . . . .

Phụ cấp gồm có :

. . . . . :
. . . . . .
. . . . .

Điều 2. — Ông (bà) :
sẽ làm việc theo chế độ thời gian (bình thường, đặc biệt) :

Số ngày nghỉ được hưởng lương hàng năm gồm :

. . . .
. . . .

Được cấp phát những vật dụng cần thiết để làm việc như :

. . . .
. . . .
. . . .

và phải chịu trách nhiệm (hay không chịu trách nhiệm) trong việc giữ gìn, bảo quản những tài sản đó nếu để :

+ Mất
+ Hư hỏng

— Trang bị bảo hộ lao động khi làm việc gồm :

—
—
—

Điều 3. — Ông (bà) . . .
chịu sự điều hành trực tiếp trong công việc của ông (bà)
(ghi rõ chức vụ người quản lý) :

. . . .
. . . .

Ngoài ra, khi cần thiết làm theo chỉ thị của : ông (bà)

. . . .
. . .

Điều 4. Ông (bà) : . . .
Có nghĩa vụ :

—
—
—
—
—

Điều 5. — Ông (bà) : . . . . . có quyền :

— Đề nghị thỏa thuận lại một hoặc toàn bộ các nội dung đã được nêu trong

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

bản hợp đồng này (thông qua người quản lý trực tiếp, đại diện công nhân hay đại diện tổ chức công đoàn, trực tiếp với Giám đốc).

— Được hưởng (các phúc lợi) gồm :

và được (thưởng, nâng lương, bồi dưỡng)

.....

— Chấm dứt hợp đồng lao động khi :

.....

.....

.....

nhưng phải báo cho (xí nghiệp, công ty) biết trước một thời hạn là :

Nếu không tuân theo thời hạn báo trước, ông (bà) có thể bị (yêu cầu bồi thường, cắt giảm tiền thưởng) :

—

—

—

—

Điều 6. – Xí nghiệp (công ty)

Có nghĩa vụ :

—

—

—

—

—

—

và có quyền :

—

—

—

Điều 7. — Hợp đồng này có hiệu lực kể từ ngày ..... cho đến ngày .....

Điều 8. — Hợp đồng này làm thành hai bản (02) :

— Một bản do ông (bà) ..... giữ

— Một bản lưu giữ tại xí nghiệp (công ty)

Lập tại :

Ngày tháng năm 199

GIÁM ĐỐC

Ông, (bà)

(Ký tên, đóng dấu)

PHỤ LỤC B

DANH MỤC NGHỀ, CÔNG VIỆC NẶNG NHỌC, ĐỘC HẠI NGUY HIỂM

(Ban hành kèm theo Thông tư số 19-LĐ-TBXH/TT ngày 31-12-1990 của Bộ Lao động—Thương binh XH).

1. Nấu chảy và rót kim loại nóng chảy,
2. Cán kim loại nóng,
3. Luyện quặng kim loại màu, (đồng, chì, thủy ngân, kẽm, bạc),
4. Cán, kéo, dập sản phẩm chì, sản phẩm mạ chì,
5. Đốt lò luyện cốc,
6. Phá vỡ khuôn đúc,
7. Làm sạch nồi hơi, ống dẫn khí,
8. Hàn ắc quy chì, hàn trong thùng kín, hàn ở vị trí có độ cao trên 10m,
9. Tất cả những công việc phải tiếp xúc với nguồn phóng xạ hở
10. Sản xuất, bao gói hoặc thường xuyên tiếp xúc với anilin,
11. Sản xuất phốt pho, asen và hợp chất chứa asen,
12. Sản xuất đóng gói và thường xuyên tiếp xúc với xăng, sơn, mực in có chứa chì,
13. Thường xuyên tiếp xúc với mănggan, điôxyt, thủy ngân,
14. Đốt lò sấy quặng pyrit, hấp thụ, rửa tinh chế khí vận hành bơm axit, lọc bụi điện, thải xỉ (trong sản xuất axit sunfuric)
15. Sản xuất axit nitric và natrisunfat
16. Sản xuất di sunfua cacbon,
17. Sản xuất phốt—gien,
18. Chưng cất, đóng bình dung môi benzen và đồng đẳng của benzen,
19. Điện phân Clo, hóa lỏng Clo, đóng bình Clo, xử lý Clo (trong sản xuất axit Clohydric).
20. Đốt lò sấy quặng, nghiền mịn, điều chế supe phốt phát (trong sản xuất supe phốt phát).

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

21. Vận hành lò tạo khí than, thải xỉ là tạo khí than, tái sinh dung dịch đồng, vận hành máy nén urê (trong sản xuất phân đạm urê).

22. Vận hành lò sản xuất dất đèn dạng bở, nghiền đất đèn thủ công.

23. Tái sinh chì, nấu hợp kim chì, đúc bi chì, đúc sườn cục chì, trộn trát cao lá cực (trong sản xuất ắc quy).

24. Sản xuất bao gói hoặc thường xuyên tiếp xúc với các loại thuốc trừ sâu, diệt cỏ, diệt chuột, sát trùng, chống mối mọt có tính độc mạnh như:

+ Asen và muối của asen,

+ Phốt fua kẽm, phốt fua nhôm, phốt fua hydrô,

+ Axít flo, axít Clohyđric, axít Xyahyđric và muối của axít xyanhydric,

+ Clopicrin,

+ Nitro benzen,

+ Thủy ngân hữu cơ (simen, xê-rê-sen...),

+ Lân hữu cơ (Etylparation, metylparation...),

+ Clo hữu cơ (DDT các loại, 666 các loại).

25. Sửa chữa thiết bị hóa chất như: sửa chữa lò, thùng, tháp kín, đường ống ngầm.

26. Phối liệu, cân đong, sàng sấy hóa chất trong sản xuất cao su.

27. Lưu hóa, hình thành, bốc dỡ sản phẩm cao su cỡ lớn như: thùng, két nhiên liệu, lốp ô-tô...

28. Làm việc trong lò xông mủ cao su.

29. Đào lò, đào lò giếng,

30. Tất cả công việc trong hầm lò kể cả vận chuyển),

31. Khoan thăm dò, khoan nổ mìn, bắn mìn,

32. Nghiền, phối liệu quặng, nguyên liệu trong điều kiện bụi tạo thành chứa từ 10% điôxyt silic trở lên.

33. Tuyển khoáng chì.

34. Khai thác quặng phóng xạ các loại.

35. Lắp đặt giàn khoan,

36. Khoan thăm dò giếng dầu và khí,

37. Làm việc ở hệ thống thiết bị khoan nổi trên biển.

38. Thợ lặn dầu khí

39. Lái máy bay trực thăng cho các giàn khoan

40. Sửa chữa đường cáp có mạ chì hàn hộp cáp chì,

41. Sửa chữa đường dây điện cao thế, dựng cột điện cao thế,

42. Xây dựng, sửa chữa cột cao qua sông, cột ăngten,

43. Xây dựng, sửa chữa cáp ngầm thông tin,

44. Pha chế Clo,

45. Thường xuyên trực tiếp với hypoclorit,

46. Thường xuyên pha chế, trực tiếp với thuốc nhuộm anilin,

47. Nấu thủy tinh, thổi thủy tinh bằng miệng,

48. Mạ Crôm, mạ xyanua,

49. Vận hành nồi da tụ keo phênon, cán ép nhựa phênon,

50. In hoa trên màng mỏng, in nhãn trên giấy màng mỏng,

51. Vận hành máy hồ vải sợi,

52. Trải nhũ tương giấy ảnh,

53. Ngấm tẩm da, muối da,

54. Bóc dỡ da sống,

55. Cán ép tấm da lớn, cứng,

56. Làm việc ở lò lên men thuốc lá,

57. Tráng parafin trong bể rượu,

58. Vào hộp sữa trong buồng kín,

59. Sơn, cạo rỉ trong hầm men bia,

60. Ngâm, vớt bột thuốc thối.

61. Làm việc trong thùng chìm,

62. Căn chỉnh trong thi công tấm lớn,

63. Đào giếng,

64. Cậy bầy đá trên núi,

65. Sử dụng các loại máy cầm tay chạy bằng hơi ép, có sức ép từ 4 át-mốt-phe trở lên (như máy khoan, máy búa...).

66. Buộc tải trọng cho máy trục,

67. Lái máy thi công hạng nặng có công suất lớn hơn 36 mã lực như máy xúc, máy ủi, xe bánh xích.

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

68. Đốt lò đầu máy hơi nước,
69. Lái xe lửa,
70. Làm sạch nồi hơi,
71. Sơn, hàn, cạo rỉ trong thùng kín,
72. Ngâm tẩm tà vẹt,
73. Mang vác nặng trên 50 kg,
74. Đốt lò trên tầu thủy,
75. Vận hành nồi hơi,
76. Lái cầu nổi,
77. Gạt than dưới hầm tầu,
78. Cán, rèn, gò vỏ tầu, lắp vỏ tầu,
79. Đổ bê-tông dưới nước,
80. Khảo sát đường sông,
81. Vận hành tầu hút bùn,
82. Thợ lặn,
83. Lái ô-tô có trọng tải trên 2,5 tấn
84. Nấu chảy chì, rót và hoàn thiện bản đúc chữ chì,
85. Rửa axit khuôn in sâu.
86. Đánh bắt cá tôm và các hải sản khác trên biển,
87. Chế biến lông vũ,
88. Chăn trâu bò trên núi cao,
89. Thu mua vận chuyển trâu bò,
90. Lái máy kéo nông nghiệp 50 mã lực trở lên.
91. Chặt hạ gỗ lớn,
92. Vận xuất gỗ lớn,
93. Xeo bán, bốc xếp gỗ lớn bằng thủ công,
94. Xuôi bè mảng trên sông có nhiều ghềnh thác,
95. Cưa xẻ gỗ thủ công 2 người kéo
96. Mò vớt gỗ chìm,
97. Giao nhận bảo quản xăng dầu trong hang hầm,
98. Vận hành máy bơm xăng dầu trong hang hầm,
99. Đo xăng dầu trong hang hầm,
100. Nạo vét cống ngầm,
101. Ngâm mình dưới nước bẩn hôi thối,
102. Mổ tử thi, liệm, mai táng người chết, bốc mồ mả.

BỘ VĂN HÓA — THÔNG TIN — THỂ THAO VÀ DU LỊCH XUẤT BẢN
Tổng biên tập: NGUYỄN PHAN NGỌC
In tại Nhà máy in Tiến Bộ — Hà Nội

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com
09653192