

NGHỊ ĐỊNH:

Điều 1. - Nay sửa lại Điều 6, bản quy chế ban hành kèm theo Nghị định số 388-HĐBT, ngày 20 tháng 11 năm 1991 của Hội đồng Bộ trưởng như sau:

“Điều 6 (mới):

Trước khi duyệt cho thành lập doanh nghiệp Nhà nước, phải lập Hội đồng thẩm định và xem xét kỹ các điều kiện cần thiết đã quy định tại các Điều 4 và Điều 5 của bản Quy chế về thành lập và giải thể doanh nghiệp Nhà nước (ban hành kèm theo Nghị định số 388-HĐBT ngày 20 tháng 11 năm 1991 của Hội đồng Bộ trưởng). Hội đồng thẩm định đối với các doanh nghiệp thuộc quyền Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng ký quyết định thành lập hoặc duyệt cho phép thành lập thì do Ủy nhiệm Ủy ban Kế hoạch Nhà nước chủ trì, gồm đại diện có thẩm quyền của các cơ quan chức năng quản lý Nhà nước có liên quan tham gia. Hội đồng thẩm định đối với các doanh nghiệp thuộc quyền Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương ký quyết định thành lập thì do Bộ trưởng ngành kinh tế - kỹ thuật chủ trì.

Các Hội đồng thẩm định nói trên phải được tổ chức gọn, làm việc khẩn trương, trong thời hạn 40 ngày kể từ khi nhận được hồ sơ xin thành lập doanh nghiệp thì phải hoàn thành mọi thủ tục thẩm định và có ý kiến trả lời bằng văn bản.

a) Những doanh nghiệp có trị giá tài sản lớn, doanh số lớn hoặc có vị trí đặc biệt quan trọng trong nền kinh tế thì do Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng ký quyết định thành lập sau khi Hội đồng thẩm định đã thẩm định và đồng ý đề nghị thành lập.

b) Những doanh nghiệp khác, nếu trực thuộc Trung ương, sau khi Hội đồng thẩm định đã thẩm định, đồng ý đề nghị thành lập, trình lên Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng và được Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng đồng ý bằng văn bản thì Bộ trưởng Bộ quản lý ngành trực tiếp quản lý ký quyết định thành lập; nếu trực thuộc địa phương, sau khi Bộ trưởng ngành kinh tế - kỹ thuật đã thẩm định và có văn bản thông báo đồng ý thành lập, thì Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương ký quyết định thành lập”.

Điều 2. - Việc thành lập và giải thể doanh nghiệp Nhà nước phải tuân theo Nghị định số 388-HĐBT ngày 20 tháng 11 năm 1991 và Nghị định này.

Những quy định trước đây trong Nghị định 388-HĐBT ngày 20 tháng 11 năm 1991 và trong bản Quy chế quản lý kinh doanh du lịch ban hành kèm theo Nghị định số 37-HĐBT ngày 28 tháng 1 năm 1992 của Hội đồng Bộ trưởng, trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

Điều 3. - Nghị định này có hiệu lực từ ngày ký.

Các Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban Nhà nước, Thủ trưởng cơ quan khác thuộc Hội đồng Bộ trưởng, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

T.M. Hội đồng Bộ trưởng

Chủ tịch

VÔ VĂN KIẾT

**NGHỊ ĐỊNH của Hội đồng Bộ trưởng
số 165-HĐBT ngày 12-5-1992 quy
định chi tiết thi hành Pháp lệnh
hợp đồng lao động.**

HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG

Căn cứ Luật tổ chức Hội đồng Bộ trưởng ngày 4 tháng 7 năm 1981;

Căn cứ Pháp lệnh Hợp đồng lao động công bố ngày 30 tháng 8 năm 1990;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và xã hội,

NGHỊ ĐỊNH:

I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1.

1. Đối tượng và phạm vi áp dụng Hợp đồng lao động theo Điều 2 của Pháp lệnh được quy định như sau:

a) Người lao động, không kể những người là công chức Nhà nước, làm việc trong các đơn vị kinh tế quốc doanh, các xí nghiệp quốc phòng và đơn vị làm kinh tế của lực lượng vũ trang nhân dân;

b) Người lao động làm việc cho các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh, cá nhân, hộ gia đình;

c) Người lao động, không kể những người là công chức Nhà nước, làm việc trong các công sở của Nhà nước ở trung ương, tỉnh, huyện và cấp tương đương;

d) Người lao động Việt Nam làm việc cho cá nhân, tổ chức, cơ quan nước ngoài đóng tại Việt Nam, trừ các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài áp dụng theo Nghị định 233-HDBT ngày 22 tháng 6 năm 1990 của Hội đồng Bộ trưởng.

2. Đối tượng và phạm vi không áp dụng hợp đồng lao động:

a) Công chức Nhà nước theo quy định tại Nghị định số 169-HDBT ngày 25 tháng 5 năm 1991 của Hội đồng Bộ trưởng;

b) Người được bổ nhiệm làm Giám đốc, kế toán trưởng và một số người khác được Nhà nước trả lương từ ngân sách (nhân viên y tế, giáo viên...) trong các đơn vị kinh tế quốc doanh;

c) Người thuộc các lực lượng vũ trang nhân dân: Quân thường trực, cảnh sát, an ninh. Người làm việc trong một số ngành nghề hoặc ở địa bàn đặc biệt do Bộ Quốc phòng, Bộ Nội vụ hướng dẫn có sự thỏa thuận của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội;

d) Người làm việc trong cơ quan Đảng, đoàn thể nhân dân, tổ chức xã hội theo quy chế riêng.

Điều 2. - Nội dung hợp đồng lao động theo Điều 5 của Pháp lệnh được quy định chi tiết như sau:

1. Những điều khoản bắt buộc do Luật định bao gồm thời giờ làm việc và nghỉ ngơi; an toàn lao động và vệ sinh lao động; bảo hiểm xã hội.

2. Những điều khoản thỏa thuận nhất thiết phải có:

- Công việc phải làm, trình độ chuyên môn, cấp bậc kỹ thuật ứng với yêu cầu của công việc;
- Tiền công hoặc tiền lương tương ứng với công việc phải làm;

- Thời gian bắt đầu làm việc, thời hạn thử việc và thời hạn của hợp đồng lao động (nếu có);

- Địa điểm làm việc xác định.

3. Những thỏa thuận khác có lợi hơn cho người lao động.

Điều 3. - Hình thức giao kết hợp đồng lao động theo Điều 6 của Pháp lệnh được quy định cụ thể như sau:

1. Giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản được áp dụng cho các hợp đồng lao động với thời hạn không xác định, với thời hạn từ 1 năm trở lên, với người lao động dưới 15 tuổi và với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

2. Giao kết hợp đồng lao động bằng miệng hoặc bằng văn bản được áp dụng cho hợp đồng lao động theo một công việc nhất định, theo mùa, vụ có thời hạn dưới 1 năm.

Điều 4. - Hợp đồng lao động bị coi là không có hiệu lực theo Điều 8 của Pháp lệnh được quy định và xử lý như sau:

1. Một bên giao kết hợp đồng lao động không có năng lực pháp lý hoặc năng lực hành vi như người mất trí, người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự, người bị kết án tù hoặc bị Tòa án tuyên phạt cấm không được làm công việc cụ thể, người dưới 15 tuổi không có sự đồng ý của bố mẹ hoặc người đại diện hợp pháp và các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 8 của Pháp lệnh.

2. Khi thanh tra lao động đã kết luận hợp đồng lao động không có hiệu lực toàn bộ thì hợp đồng đó phải hủy bỏ.

3. Khi thanh tra lao động kết luận hợp đồng lao động không có hiệu lực từng phần thì hai bên thỏa thuận sửa lại phần đó trong hợp đồng lao động.

4. Hợp đồng lao động bị vô hiệu kể từ thời điểm hợp đồng lao động được giao kết.

II. GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 5. - Trách nhiệm của mỗi bên khi giao kết hợp đồng lao động.

1. Người lao động ngỏ ý xin làm việc bằng miệng hoặc bằng đơn xin việc và sổ lao động (nếu có).

2. Người sử dụng lao động thông báo cho người lao động biết về việc làm, yêu cầu về sức khỏe, tay nghề... tiền công, điều kiện an toàn và vệ sinh lao động, nội quy lao động và các quyền lợi khác mà người lao động được hưởng.

Điều 6. - Việc tiến hành giao kết hợp đồng theo Điều 9 của pháp lệnh được quy định như sau:

1. Hợp đồng lao động được ký trực tiếp giữa người lao động hoặc người được ủy quyền với từng người lao động hoặc với người đại diện cho một nhóm người lao động nhưng phải kèm theo danh sách họ tên, tuổi, địa chỉ cư trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người. Nếu hợp đồng lao động bằng miệng thì người sử dụng lao động giao kết trực tiếp với từng người lao động.

2. Người lao động có quyền giao kết một hoặc nhiều hợp đồng lao động với một hoặc nhiều người sử dụng lao động với điều kiện phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các hợp đồng lao động đã giao kết.

Điều 7. - Các loại hợp đồng lao động theo Điều 11 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Hợp đồng lao động với thời hạn không xác định là hợp đồng không ấn định thời hạn trước trong hợp đồng và có thể kết thúc bất kỳ thời điểm nào theo quy định của pháp luật.

2. Hợp đồng lao động với thời hạn xác định là hợp đồng có thời hạn từ 1 năm trở lên được ấn định trước trong hợp đồng lao động.

3. Hợp đồng lao động theo một công việc nhất định, theo mùa, vụ là hợp đồng có thời hạn dưới 1 năm.

Điều 8. - Các bên giao kết hợp đồng lao động theo Điều 12 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động phải là người đứng đầu hay người đại diện hợp pháp của một pháp nhân hoặc chủ doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế.

Trường hợp người sử dụng lao động là hộ gia đình hoặc cá nhân thì phải có nơi cư trú hợp pháp, có khả năng bảo đảm tiền công và các điều kiện làm việc cho người lao động.

2. Người lao động là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động. Nếu dưới

15 tuổi phải được sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người đại diện hợp pháp.

Điều 9. - Về việc làm thử theo Điều 13 của Pháp lệnh quy định như sau:

1. Thời gian thử việc:

a) Những công việc giản đơn, thời gian không quá 5 ngày.

b) Những công việc phức tạp về quản lý, kỹ thuật, nghiệp vụ thời gian không quá 30 ngày.

2. Hết hạn thử việc người sử dụng lao động phải thông báo kết quả làm thử, nếu không thông báo thì hợp đồng lao động mặc nhiên tiếp tục có hiệu lực; trường hợp thử việc có hợp đồng riêng thì hợp đồng thử việc đó được chuyển thành hợp đồng lao động.

3. Tiền công trong thời gian thử việc ít nhất bằng 70% mức lương cấp bậc của công việc đó.

Điều 10. - Hợp đồng lao động có hiệu lực theo Điều 14 của Pháp lệnh được quy định như sau:

Hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày ký hoặc ngày do hai bên thỏa thuận.

Kể từ ngày hợp đồng lao động có hiệu lực, người lao động không đến làm việc thì người sử dụng lao động có quyền hủy bỏ hợp đồng lao động (trừ trường hợp đặc biệt). Ngược lại, người sử dụng lao động không bố trí việc làm cho người lao động thì phải trả tiền công (tiền lương) những ngày người lao động không được bố trí làm việc theo Điều 18 Nghị định này.

Điều 11. - Số lao động theo Điều 15 được quy định như sau:

1. Số lao động ghi những thay đổi trong quá trình làm việc của người lao động là chứng cứ cơ bản để người lao động liên hệ tìm việc làm và là cơ sở để giải quyết chế độ chính sách.

2. Số lao động cấp cho các đối tượng quy định tại khoản 1 Điều 1 của Nghị định này; chưa cấp cho các đối tượng giao kết hợp đồng lao động làm một công việc nhất định và theo mùa, vụ có thời hạn dưới 1 năm hoặc giao kết hợp đồng bằng miệng.

3. Số lao động do Bộ Lao động - Thương binh và xã hội phát hành và quản lý thống nhất trong cả nước.

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

Điều 12. - Việc tạm thời chuyển người lao động sang nơi làm việc khác hoặc làm công việc khác theo Điều 18 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Do nhu cầu sản xuất kinh doanh, người sử dụng lao động phải điều chuyển người lao động đến làm việc ở địa điểm khác hoặc công việc khác quá 30 ngày trong 1 năm (cộng dồn) thì phải có sự thỏa thuận của người lao động. Trường hợp người lao động không thỏa thuận thì người sử dụng lao động không được điều chuyển. Nếu người lao động phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động thì được hưởng chế độ ngừng việc theo quy định tại khoản 1 Điều 18 Nghị định này.

2. Do thiên tai, hỏa hoạn, sự cố đột xuất phải ngừng sản xuất kinh doanh hoặc để áp dụng các biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp buộc phải tạm thời điều chuyển người lao động, khi điều chuyển người lao động quá 90 ngày trong một năm (cộng dồn); nếu người lao động không đồng ý mà họ phải nghỉ chờ việc thì được hưởng chế độ ngừng việc quy định tại khoản 2 Điều 18 Nghị định này.

Trường hợp người sử dụng lao động không thực hiện chế độ ngừng việc theo khoản 1, 2 Điều 12 trên đây người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Khi người sử dụng lao động tạm thời chuyển người lao động quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 18 của Pháp lệnh mà người lao động không chấp hành thì không được hưởng tiền công, tiền lương trong thời gian chờ việc và người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 13. - Hợp đồng lao động được tạm hoãn theo khoản 2, khoản 4 Điều 19 của Pháp lệnh quy định như sau:

1. Người lao động thi hành những nhiệm vụ do Pháp luật quy định như: thực hiện nhiệm vụ của đại biểu Quốc hội, đại biểu hội đồng nhân dân, làm hội thẩm nhân dân, tham gia tổ chức bầu cử, làm chứng trước Tòa án; tập luyện quân sự, thực hiện nhiệm vụ của cán bộ công đoàn, thực hiện nhiệm vụ khẩn cấp khi xảy ra thiên tai hỏa hoạn.

2. Các trường hợp do hai bên thỏa thuận:

Người lao động xin đi học ở trong hoặc ngoài nước; đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài; xin nghỉ không hưởng tiền công, tiền lương.

Các trường hợp tạm hoãn theo Điều 19 của Pháp lệnh và Điều 13 Nghị định này, người lao động khi hết thời hạn hoặc chưa hết hạn tạm hoãn có quyền trở lại đơn vị tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết. Người sử dụng lao động có trách nhiệm sắp xếp công việc cũ, nếu bố trí công việc khác thì phải giao kết hợp đồng lao động mới; nếu người lao động phải nghỉ chờ việc thì được hưởng chế độ ngừng việc theo quy định tại Điều 18 Nghị định này hoặc chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 22 của pháp lệnh.

Điều 14. - Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo các Điều 21, Điều 22 và Điều 24 của Pháp lệnh hợp đồng lao động các bên phải báo trước bằng giấy hoặc bằng miệng theo thời hạn quy định như sau:

1. Đối với hợp đồng lao động có thời hạn không xác định, tối thiểu là 45 ngày.

2. Đối với hợp đồng có thời hạn xác định từ 1 năm trở lên, tối thiểu là 30 ngày.

3. Đối với hợp đồng lao động có thời hạn từ 3 tháng đến dưới 1 năm, là 5 ngày.

4. Đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 3 tháng, là 1 ngày.

Thời hạn báo trước nói trên kể từ ngày nhận được giấy báo đối với hợp đồng ký kết bằng văn bản hoặc thông báo bằng miệng đối với hợp đồng giao kết bằng miệng.

Điều 15. - Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn theo điểm c và d khoản 2 Điều 21 của pháp lệnh được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động ngược đãi người lao động: có hành vi xúc phạm nhân phẩm, danh dự của người lao động.

2. Người lao động không có điều kiện tiếp tục thực hiện hợp đồng vì các lý do sau đây:

a) Bản thân hoặc gia đình chuyển chỗ ở đến thường trú tại địa phương khác;

b) Được phép ra nước ngoài định cư;

0963.9939

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

c) Phải chăm sóc vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con bị ốm đau 3 tháng liên tục.

Điều 16. - Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm a khoản 1 Điều 22 của pháp lệnh được quy định như sau:

1. Tùy theo loại hợp đồng lao động, người lao động liên tục từ 1 đến 3 tháng không hoàn thành nhiệm vụ theo hợp đồng lao động đã giao kết do lỗi bản thân.

2. Tự ý bỏ việc 3 ngày trong một tháng (cộng dồn), 10 ngày trong một năm (cộng dồn) mà không có lý do chính đáng.

Điều 17. - Khoản bồi thường và các quyền lợi người lao động được hưởng khi chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 23, 25 của pháp lệnh được quy định như sau:

1. Nếu hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 23 của pháp lệnh thì người lao động được hưởng các quyền lợi theo quy định tại Điều 19 nghị định này.

2. Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái với quy định tại các Điều 21, 22, 23, của pháp lệnh và Điều 10 của Nghị định này mà gây thiệt hại cho người lao động thì phải bồi thường như sau:

a) Người lao động bị thiệt hại do mất chỗ làm việc thì người sử dụng lao động phải bồi thường cho người lao động một lần bằng 3 tháng tiền công, tiền lương và phụ cấp lương; nếu người lao động bị ốm do thương tật như quy định tại điểm c Điều 22 của pháp lệnh thì bồi thường gấp đôi. Ngoài ra người sử dụng lao động còn phải trợ cấp thôi việc và giải quyết các quyền lợi khác cho người lao động theo quy định tại Điều 19 Nghị định này;

b) Mức bồi thường nói trên và khoản 1 Điều 25 của pháp lệnh được tính theo mức tiền công, tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc trước khi người lao động bị ốm đau, thương tật.

Điều 18. - Khoản trợ cấp ngừng việc theo khoản 2 Điều 25 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động phải trả trợ cấp ngừng việc bằng mức tiền công, tiền lương và

phụ cấp lương mà người lao động đang hưởng tại thời điểm ngừng việc.

2. Ngừng việc do thiên tai, hỏa hoạn, sự cố đột xuất trong sản xuất kinh doanh hoặc để áp dụng các biện pháp ngăn ngừa tai nạn, bệnh nghề nghiệp thì người lao động được hưởng trợ cấp ngừng việc ít nhất bằng 70% tiền công, tiền lương, phụ cấp lương đang hưởng tại thời điểm ngừng việc.

3. Ngừng việc do lỗi của người lao động thì người lao động không được hưởng trợ cấp ngừng việc và có thể phải đền bù thiệt hại cho người sử dụng lao động theo chế độ trách nhiệm vật chất do Nhà nước quy định.

Điều 19. Việc người lao động được hưởng trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác theo khoản 2 Điều 25 của pháp lệnh hợp đồng lao động được quy định như sau:

1. Người lao động được trợ cấp thôi việc bằng 1/2 tháng tiền công hoặc tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho mỗi năm làm việc với người sử dụng lao động đối với các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 20; điểm a, b, c khoản 2 Điều 21; điểm d, đ khoản 1 Điều 22 của Pháp lệnh và khoản 1, 2 Điều 12; khoản 2 Điều 17 Nghị định này. Đối với trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 22 của pháp lệnh và khoản 1 Điều 17 Nghị định này thì người lao động được trợ cấp gấp rưỡi mức đã nói ở trên; nếu người lao động từ 45 tuổi trở lên đối với nam, từ 40 tuổi trở lên đối với nữ mà đã làm việc liên tục trên 5 năm với người sử dụng lao động thì người lao động còn được trợ cấp thêm ít nhất 2 tháng tiền công hoặc tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

2. Đối với trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo một công việc nhất định, theo mùa, vụ có thời hạn từ 3 tháng đến dưới 1 năm trong các trường hợp nói tại khoản 1 Điều này thì người lao động được trợ cấp 1 tháng tiền công hoặc tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

3. Trợ cấp thôi việc được tính trên cơ sở mức tiền công, tiền lương phụ cấp lương quy định tại khoản 2 Điều 17 Nghị định này và được trả trực tiếp một lần cho người lao động. Ngoài khoản trợ cấp được tính, người lao động đã làm việc trên một năm còn được cấp tiền (tàu xe, cước phí hành lý và ăn di đường) cho bản thân về đến nơi cư trú theo chế độ hiện hành.

4. Các khoản trợ cấp nói trên do người sử dụng lao động trả lấy từ quỹ dự phòng của đơn vị. Quỹ này được trích lập từ lợi nhuận của đơn vị. Bộ Tài chính phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và xã hội hướng dẫn việc lập và sử dụng quỹ.

5. Trong mọi trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động người lao động còn được hưởng quyền lợi bảo hiểm xã hội theo quy định của Nhà nước.

Điều 20. Trách nhiệm của mỗi bên khi chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 26 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động trả lại cho người lao động sổ lao động hoặc hồ sơ giấy tờ và cấp giấy chứng nhận cần thiết theo yêu cầu của người lao động; thanh toán tiền công, trợ cấp thôi việc, khoản bồi thường và các quyền lợi khác cho người lao động (nếu có).

2. Người lao động trả lại cho người sử dụng lao động hồ sơ tài liệu, các dụng cụ, phương tiện đã được trang bị để làm việc, thanh toán các khoản nợ (nếu có).

3. Chậm nhất 7 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên phải hoàn thành trách nhiệm nói trên. Riêng thời hạn thanh toán khoản bồi thường hoặc các khoản nợ (nếu có) trong vòng 30 ngày.

IV. GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM.

Điều 21. Các cơ quan giải quyết tranh chấp lao động:

1. Hội đồng hòa giải lao động ở cơ sở có trách nhiệm tiến hành hòa giải các vụ tranh chấp giữa người sử dụng lao động và người lao động. Thành viên của Hội đồng do bên sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cử ra (nếu có) hoặc tập thể lao động bầu ra bằng nhau về số lượng. Số thành viên Hội đồng phụ thuộc vào số người lao động làm việc ở cơ sở. Mỗi bên cử đại diện thay phiên nhau làm Chủ tịch và thư ký Hội đồng mỗi kỳ họp. Nhiệm kỳ Hội đồng hòa giải theo nhiệm kỳ của ban chấp hành công đoàn cơ sở.

2. Hội đồng trọng tài lao động gồm:

a) Hội đồng trọng tài lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Hội đồng trọng tài quận huyện nếu xét thấy cần thiết.

b) Hội đồng Trọng tài lao động Trung ương.

Hội đồng trọng tài ở mỗi cấp do cơ quan lao động cùng cấp thành lập và làm Chủ tịch. Thành phần Hội đồng trọng tài bao gồm đại diện cơ quan lao động, đại diện tổ chức công đoàn và đại diện người sử dụng lao động với số lượng ngang nhau. Danh sách các thành viên của Hội đồng trọng tài do Ủy ban Nhân dân chuẩn y theo đề nghị của cơ quan lao động cùng cấp; Hội đồng cử một thành viên làm thư ký.

Hội đồng trọng tài lao động các cấp chỉ giải quyết các tranh chấp lao động sau khi đã qua Hội đồng hòa giải lao động ở cơ sở hoặc nơi chưa có Hội đồng hòa giải lao động. Nhiệm vụ của Hội đồng trọng tài lao động các cấp do Bộ Lao động - Thương binh và xã hội quy định.

Điều 22. - Hội đồng hòa giải lao động ở cơ sở có trách nhiệm tiếp nhận đơn yêu cầu, giải quyết các vụ tranh chấp lao động theo thủ tục quy định và trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu.

Hội đồng mời hai bên đương sự dự họp để nghe ý kiến của họ, nếu một trong hai bên vắng mặt không có lý do chính đáng thì phiên họp của Hội đồng vẫn tiến hành, nếu vắng mặt có lý do chính đáng thì phiên họp tạm hoãn. Nếu đương sự không đồng ý kết luận của Hội đồng thì hai bên đương sự đều có quyền khiếu nại trong vòng 10 ngày kể từ khi Hội đồng có kết luận; Hội đồng hòa giải có trách nhiệm chuyển toàn bộ hồ sơ của vụ tranh chấp cho Hội đồng trọng tài lao động cấp trên trực tiếp trong vòng 5 ngày kể từ ngày nhận được khiếu nại.

Điều 23. - Hội đồng trọng tài lao động có trách nhiệm tiến hành việc trọng tài theo thủ tục quy định và giải quyết trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày nhận được hồ sơ vụ tranh chấp lao động của Hội đồng hòa giải lao động. Trường hợp vụ tranh chấp phức tạp thì được kéo dài thời gian giải quyết thêm 10 ngày, nhưng phải có quyết định của Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động gửi cho hai bên đương sự.

Sau khi điều tra, nghiên cứu sự việc, Hội đồng trọng tài lao động trực tiếp hòa giải và giải quyết với hai bên đương sự. Nếu các bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài thì có quyền khiếu nại đến Hội đồng trọng tài lao động cấp trên.

Điều 24. Quyết định của Hội đồng trọng tài lao động hoặc biên bản hòa giải của Hội đồng hòa giải lao động ở cơ sở được thi hành trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày các bên nhận được quyết định hoặc biên bản. Nếu quyết định hoặc biên bản không được các bên tự nguyện thi hành thì chuyển sự tranh chấp lao động sang tòa án xét xử (trừ trường hợp đương sự khiếu nại quyết định của trọng tài lao động trong thời hạn đó).

V. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 25. -

1. Những hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày Pháp lệnh hợp đồng lao động có hiệu lực nếu có nội dung không phù hợp toàn bộ hoặc từng phần với Pháp lệnh thì phải hủy bỏ để chậm nhất trong vòng ba tháng kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành giao kết lại hoặc bổ xung.

2. Mọi người lao động làm việc cho các tổ chức hoặc cá nhân thuộc các thành phần kinh tế, đều phải thực hiện giao kết hợp đồng lao động.

Điều 26. - Nghị định này có hiệu lực từ ngày ban hành. Nghị định này thay thế Nghị định số 24 - CP ngày 13 tháng 3 năm 1963, Thông tư số 184-TTg ngày 16 tháng 7 năm 1974, Quyết định số 217-HĐBT ngày 14 tháng 11 năm 1987, Nghị định số 27 số 28-HĐBT ngày 9 tháng 3 năm 1988. Các văn bản khác của Hội đồng Bộ trưởng trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

Điều 27. - Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và xã hội có trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.

Điều 28. - Bộ trưởng các Bộ, Chủ nhiệm Ủy ban Nhà nước, thủ trưởng các cơ quan khác thuộc Hội đồng Bộ trưởng, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

T.M. Hội đồng Bộ trưởng

K.T. Chủ tịch.

Phó Chủ tịch

PHAN VĂN KHẢI.

QUYẾT ĐỊNH của Hội đồng Bộ trưởng số 168-HĐBT ngày 16 tháng 5 năm 1992 về việc sửa đổi bổ sung Nghị quyết 186-HĐBT ngày 27 tháng 11 năm 1989 của Hội đồng Bộ trưởng.

HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG

Căn cứ Luật tổ chức Hội đồng Bộ trưởng ngày 4 tháng 7 năm 1981;

Căn cứ yêu cầu đổi mới một bước cơ chế quản lý kinh tế, tài chính trong thời gian tới;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Tài chính,

QUYẾT ĐỊNH :

Điều 1. - Nay sửa đổi và bổ sung Nghị Quyết 186-HĐBT ngày 27 tháng 11 năm 1989 của Hội đồng Bộ trưởng như sau:

1. Điểm 1 của mục A phần I được thay bằng điểm 1 mới sau đây:

"1 - Chi đầu tư xây dựng cơ bản (kể cả vốn quy hoạch khảo sát) nhằm xây dựng các công trình thuộc hạ tầng cơ sở, công trình văn hóa, y tế, xã hội của địa phương (không kể các công trình đầu tư cho định canh định cư và kinh tế mới) do Hội đồng Bộ trưởng (hoặc ủy nhiệm cho Ủy ban Kế hoạch Nhà nước và Bộ Tài chính) xét duyệt theo đề nghị của Ủy ban Nhân dân tỉnh".

2. Điểm 2 của mục A phần 1 được thay bằng điểm 2 mới sau đây:

"2 - Chi về các sự nghiệp kinh tế, văn hóa, giáo dục, khoa học - kỹ thuật, y tế, xã hội, thể dục, thể thao do địa phương quản lý (không kể chi cho sự nghiệp định canh định cư sự nghiệp đưa dân di, đón dân đến vùng kinh tế mới và một số chương trình mục tiêu lớn của Nhà nước về giáo dục, y tế, dân số và kế hoạch hóa gia đình do Hội đồng Bộ trưởng quyết định)".

3. Đoạn trong ngoặc đơn của điểm 3 mục A phần I được thay bằng đoạn:

"(Không kể Viện Kiểm sát nhân dân)".

4. Điểm 1 của mục B phần I được thay bằng điểm 1 mới sau đây:

"1 - Các khoản thu cố định để lại toàn bộ cho ngân sách địa phương: