

MẪU HỢP ĐỒNG THUÊ GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

CHÍNH PHỦ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 27/2014/NĐ-CP

TPHCM, ngày ... tháng ... năm....

NGHỊ ĐỊNH

QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình

Chương 1.

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định một số quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người sử dụng lao động, lao động là người giúp việc gia đình, cơ quan, tổ chức, cá nhân liên quan trong việc thực hiện hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất và giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Lao động là người giúp việc gia đình theo quy định tại Khoản 1 Điều 179 của Bộ luật Lao động.
2. Người sử dụng lao động có thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình theo hợp đồng lao động.
3. Cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến việc thực hiện các quy định tại Nghị định này.

Nghị định này không áp dụng đối với người lao động Việt Nam là người giúp việc gia đình làm việc ở nước ngoài.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trong Nghị định này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. Lao động là người giúp việc gia đình quy định tại Khoản 1 Điều 179 của Bộ luật Lao động (sau đây gọi chung là người lao động), bao gồm:

Người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động; người lao động không sống tại gia đình người sử dụng lao động.

2. Công việc khác trong gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại quy định tại Khoản 1 Điều 179 của Bộ luật Lao động, gồm các công việc: Nấu ăn cho các thành viên trong hộ gia đình mà không phải bán hàng ăn; trồng rau, hoa quả, cây cảnh, chăn nuôi gia súc, gia cầm phục vụ sinh hoạt của các thành viên trong hộ gia đình mà không phải để bán, trao đổi hàng hóa; lau dọn nhà ở, sân vườn, bảo vệ nhà cửa, tài sản của hộ gia đình mà không phải là nhà xướng, cửa hàng, văn phòng, cơ sở sản xuất, kinh doanh; lái xe đưa đón các thành viên trong hộ gia đình hoặc vận chuyển các đồ đạc, tài sản của hộ gia đình mà không phải đưa đón thành viên trong hộ gia đình tham gia sản xuất, kinh doanh, vận chuyển hàng hóa, vật tư, nguyên liệu cho sản xuất, kinh doanh; kèm cặp thành viên trong hộ gia đình học văn hóa; giặt quần áo, chăn màn của các thành viên trong hộ gia đình mà không phải kinh doanh giặt là hoặc không phải giặt quần áo bảo hộ lao động của những người được thuê mướn sản xuất, kinh doanh của hộ gia đình; công việc khác phục vụ đời sống, sinh hoạt của hộ gia đình, các thành viên trong hộ gia đình và không trực tiếp hoặc góp phần tạo ra thu nhập cho hộ hoặc cá nhân trong hộ gia đình.

3. Làm thường xuyên các công việc gia đình là các công việc trong hợp đồng lao động được lặp đi lặp lại theo một khoảng thời gian nhất định (hằng giờ, hằng ngày, hằng tuần hoặc hằng tháng).

4. Người sử dụng lao động là hộ gia đình hoặc nhiều hộ gia đình có thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình theo hợp đồng lao động.

Chương 2.

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 4. Người ký kết hợp đồng lao động

1. Người ký kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong số các trường hợp sau đây:

- a) Chủ hộ;
- b) Người được chủ hộ hoặc các chủ hộ ủy quyền hợp pháp;
- c) Người được các thành viên trong hộ gia đình hoặc các hộ gia đình ủy quyền hợp pháp.

2. Người ký kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong số các trường hợp sau đây:

- a) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;

b) Người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và có văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.

Điều 5. Ký kết hợp đồng lao động

1. Khi ký kết hợp đồng lao động với người lao động không biết chữ, người sử dụng lao động đọc toàn bộ nội dung hợp đồng lao động để người lao động nghe và thống nhất nội dung trước khi ký hợp đồng lao động; trường hợp cần thiết người lao động yêu cầu người sử dụng lao động mời người thứ ba không phải là thành viên của hộ gia đình làm chứng trước khi ký hợp đồng lao động.

2. Trường hợp người sử dụng lao động có thuê mướn, sử dụng nhiều lao động là người giúp việc gia đình thì người sử dụng lao động ký kết hợp đồng lao động với từng người lao động.

3. Hợp đồng lao động được lập ít nhất thành hai bản, người sử dụng lao động giữ một bản, người lao động giữ một bản.

4. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ký hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo với Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc về việc sử dụng lao động là người giúp việc gia đình.

Điều 6. Cung cấp thông tin trước khi ký kết hợp đồng lao động

1. Người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động thông tin cần thiết sau đây:

a) Thông tin theo quy định tại Khoản 1 Điều 19 của Bộ luật Lao động;

b) Điều kiện ăn, ở của người lao động, đặc điểm của các thành viên, sinh hoạt của hộ gia đình hoặc các hộ gia đình.

2. Người lao động phải cung cấp cho người sử dụng lao động thông tin cần thiết sau đây:

a) Thông tin theo quy định tại Khoản 2 Điều 19 của Bộ luật Lao động;

b) Số, nơi cấp, ngày cấp chứng minh nhân dân, hộ khẩu thường trú, hoàn cảnh gia đình; họ và tên, địa chỉ của người báo tin khi cần thiết.

Điều 7. Nội dung của hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động có những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Các nội dung theo quy định tại Khoản 1 Điều 23 của Bộ luật Lao động;

2. Điều kiện ăn, ở của người lao động (nếu có);

3. Tiền tàu xe về nơi cư trú khi chấm dứt hợp đồng lao động đúng thời hạn;

4. Thời gian và mức chi phí hỗ trợ để người lao động học văn hóa, học nghề (nếu có);

5. Trách nhiệm bồi thường do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại về tài sản của người sử dụng lao động;
6. Những hành vi bị nghiêm cấm đối với mỗi bên.

Điều 8. Thử việc

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ hai bên trong thời gian thử việc và kết thúc thời gian thử việc theo quy định tại Điều 26, Điều 28 và Điều 29 của Bộ luật Lao động.
2. Thời gian thử việc không quá 06 ngày làm việc.

Điều 9. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 4 và Khoản 5 Điều 32 của Bộ luật Lao động.
2. Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác. Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.
3. Sau thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động hoặc thời hạn mà hai bên đã thỏa thuận theo quy định tại Khoản 2 Điều này, nếu người lao động không có mặt thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 10. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

1. Hết hạn hợp đồng lao động.
2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
4. Người lao động chết.
5. Người sử dụng lao động là cá nhân chết.
6. Người sử dụng lao động hoặc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 11. Thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

1. Báo trước 15 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Khoản 2 và Khoản 3 Điều này.
2. Báo trước ít nhất 03 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây:
 - a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc theo hợp đồng lao động;

b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng kỳ hạn theo hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác;

c) Không được bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh theo hợp đồng lao động;

d) Bị ốm đau, tai nạn không thể tiếp tục làm việc.

3. Không phải báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:

a) Bị người sử dụng lao động hoặc thành viên trong hộ gia đình ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục, dùng vũ lực hoặc cưỡng bức lao động;

b) Khi phát hiện thấy điều kiện làm việc có khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe của bản thân, đã báo cho người sử dụng lao động biết mà chưa được khắc phục;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác mà người lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động.

Điều 12. Thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

1. Báo trước 15 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Khoản 2 và Khoản 3 Điều này.

2. Báo trước ít nhất 03 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây:

a) Người lao động vi phạm những hành vi bị nghiêm cấm trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Điểm a Khoản 3 Điều này;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 30 ngày liên tục.

3. Không phải báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây:

a) Người lao động có hành vi trộm cắp, đánh bạc, cố ý gây thương tích cho thành viên trong hộ gia đình hoặc người lao động khác làm cùng, sử dụng các chất gây nghiện, mại dâm;

b) Người lao động có hành vi ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục, cưỡng bức, dùng vũ lực đối với người sử dụng lao động hoặc thành viên trong hộ gia đình;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động.

Điều 13. Trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động

1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại Điều 10 Nghị định này, người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên trong hợp đồng lao động. Trường hợp đặc biệt do hai bên thỏa thuận nhưng không quá 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại Khoản 1, Khoản 2, Khoản 3, Khoản 4, Khoản 5 Điều 10 và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 11, Khoản 1, Điểm b Khoản 2, Điểm c Khoản 3 Điều 12 Nghị định này, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động.

3. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo việc chấm dứt hợp đồng lao động với Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc.

Điều 14. Học văn hóa, học nghề của người lao động

1. Người sử dụng lao động bố trí thời gian để người lao động học văn hóa, học nghề khi người lao động yêu cầu.

2. Thời gian cụ thể để người lao động tham gia học văn hóa, học nghề do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Chương 3.

TIỀN LƯƠNG, BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ

Điều 15. Tiền lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương

1. Mức tiền lương do hai bên thỏa thuận và ghi trong hợp đồng lao động. Mức tiền lương (bao gồm cả chi phí ăn, ở của người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động nếu có) không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận mức chi phí ăn, ở hằng tháng của người lao động (nếu có), nhưng không vượt quá 50% mức tiền lương trong hợp đồng lao động.

2. Hình thức trả lương, thời hạn trả lương do hai bên thỏa thuận. Trường hợp trả lương qua tài khoản ngân hàng thì người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện để người lao động mở tài khoản ngân hàng. Các loại phí liên quan đến mở, duy trì tài khoản do hai bên thỏa thuận. Người sử dụng lao động không được thu phí chuyển khoản tiền lương vào tài khoản của người lao động.

3. Trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc ngoài thời gian ghi trong hợp đồng lao động, làm việc vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương thì người sử dụng lao động phải trả tiền lương làm thêm giờ theo quy định tại Điều 97 của Bộ luật Lao động.

Điều 16. Tiền lương ngừng việc

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trả đủ tiền lương cho người lao động trong trường hợp người lao động phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.
2. Người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động trong trường hợp người lao động phải ngừng việc mà không do lỗi của người sử dụng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Điều 17. Khấu trừ tiền lương

1. Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc làm mất tài sản của người sử dụng lao động theo nội dung của hợp đồng lao động.
2. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng do hai bên thỏa thuận nhưng không quá 30% mức tiền lương hằng tháng đối với người lao động không sống tại gia đình người sử dụng lao động; không quá 60% mức tiền lương còn lại sau khi trừ chi phí tiền ăn, ở hằng tháng của người lao động (nếu có) đối với người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động.
3. Khi khấu trừ tiền lương người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết.

Điều 18. Tiền thưởng

Hằng năm, căn cứ vào mức độ hoàn thành công việc của người lao động và khả năng kinh tế của hộ gia đình, người sử dụng lao động thưởng cho người lao động.

Điều 19. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế để người lao động tự lo bảo hiểm.

Điều 20. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi người lao động bị ốm, bị bệnh

1. Trường hợp người lao động sống cùng gia đình người sử dụng lao động bị ốm, bị bệnh, người sử dụng lao động tạo điều kiện để người lao động nghỉ ngơi, khám, chữa bệnh. Chi phí khám, chữa bệnh do người lao động chi trả, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.
2. Người sử dụng lao động không phải trả lương cho những ngày người lao động phải nghỉ việc do bị ốm, bị bệnh.

Chương 4.

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 21. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động sống cùng gia đình người sử dụng lao động

1. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi do hai bên thỏa thuận nhưng người lao động phải được nghỉ ít nhất 8 giờ, trong đó có 6 giờ nghỉ liên tục trong 24 giờ liên tục.
2. Thời giờ làm việc đối với lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi theo quy định tại Khoản 2 Điều 163 của Bộ luật Lao động.

Điều 22. Nghỉ hằng tuần

Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp không thể bố trí được thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày. Thời điểm nghỉ do hai bên thỏa thuận.

Điều 23. Nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết

1. Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm là 12 ngày làm việc và được hưởng nguyên lương. Thời điểm nghỉ do hai bên thỏa thuận. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.
2. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày nghỉ lễ, tết theo quy định tại Điều 115 của Bộ luật Lao động.
3. Khi nghỉ hằng năm, người lao động được ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương cho những ngày nghỉ.

Chương 5.

AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 24. An toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hướng dẫn cách sử dụng trang thiết bị, máy móc, đồ dùng có liên quan đến công việc của người lao động, các biện pháp phòng chống cháy nổ cho người lao động; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động trong quá trình làm việc.
2. Người lao động có trách nhiệm chấp hành đúng hướng dẫn sử dụng trang thiết bị, máy móc, đồ dùng và phòng chống cháy nổ; bảo đảm các yêu cầu vệ sinh môi trường của hộ gia đình, dân cư nơi cư trú.
3. Hằng năm, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động khám sức khỏe định kỳ. Trường hợp cần thiết, người sử dụng lao động yêu cầu người lao động phải khám sức khỏe. Chi phí khám sức khỏe do người sử dụng lao động chi trả, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Điều 25. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi người lao động bị tai nạn lao động

1. Khi người lao động bị tai nạn lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:

- a) Cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo;
- b) Thông báo cho người thân của người lao động biết;
- c) Thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 144 của Bộ luật Lao động;
- d) Khai báo và phối hợp với cơ quan chức năng có thẩm quyền để điều tra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật.

2. Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động bị tai nạn lao động trong thời gian điều trị, trừ trường hợp quy định tại Điểm b Khoản 2 Điều 12 Nghị định này.

Chương 6.

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT, GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Điều 26. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

1. Khi người lao động có hành vi vi phạm các nội dung trong hợp đồng lao động nhưng không thuộc trường hợp quy định tại Khoản 2 và Khoản 3 Điều 12 Nghị định này thì người sử dụng lao động xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách; trường hợp người lao động tái phạm, tùy theo mức độ vi phạm mà người sử dụng lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 12 Nghị định này.

2. Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động phải bồi thường theo quy định tại Điều 130 của Bộ luật Lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Điều 27. Giải quyết tranh chấp lao động

Khi xảy ra tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc giữa người lao động với thành viên trong hộ gia đình, người sử dụng lao động và người lao động cùng nhau thương lượng, giải quyết. Trường hợp một trong hai bên không thống nhất thì có thể yêu cầu hòa giải viên lao động hoặc Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật Lao động.

Chương 7.

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 28. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 25 tháng 5 năm 2014.

2. Những nội dung không quy định tại Nghị định này được thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn khác.

3. Người sử dụng lao động hiện đang thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình trước ngày Nghị định này có hiệu lực thì căn cứ quy định tại Nghị định này, người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động hoặc ký kết hợp đồng lao động mới và thông báo với Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc theo quy định tại Nghị định này.

Điều 29. Trách nhiệm thi hành

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

2. Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn có trách nhiệm tiếp nhận thông báo sử dụng lao động là người giúp việc gia đình và chấm dứt hợp đồng lao động; hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động khi người lao động hoặc người sử dụng lao động yêu cầu; tiếp nhận, giải quyết tố cáo của người lao động khi người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có những hành vi khác vi phạm pháp luật; tổng hợp, báo cáo tình hình thực hiện pháp luật về lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn.

3. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng các cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.