

越南勞動法

編譯單位：駐胡志明市台北經濟文化辦事處商務組
指導單位：經濟部投資業務處

謹註：本法係越南第十三屆國會於 2012 年 6 月 18 日通過，生效日為 2013 年 5 月 1 日，中譯內容如有疑義，則以原文為準。

中華民國 101 年 10 月

目錄

第一章 總則	1
第二章 工作	4
第三章 勞動合約	6
第四章 學藝、訓練、培養以提升職業技能水準	19
第五章 職場座談、集體協商、集體勞工協議書	21
第六章 薪資	27
第七章 作息時間	31
第八章 勞動紀律及物質責任	34
第九章 職場安全、職場衛生	39
第十章 女性勞工的個別規定	44
第十一章 未成年勞工及其他勞工適用的個別規定	47
第十二章 社會保險	53
第十三章 工會	54
第十四章 解決勞資糾紛	56
第十五章 勞動之國家管理	67
第十六章 勞動之國家清查及違反勞動法令之處分	68
附錄：越南勞動法越文版	

勞動法

(文號:10/2012/QH13)

依據第 51/2001/QH10 號之越南 1992 年憲法修訂案;

國會茲發布勞動法

第一章

總則

第 1 條:適用範圍

勞動法制定勞動標準規範;勞工、雇主、集體勞工代表組織、雇主代表組織間有關勞動關係,以及直接與勞資關係有關的其他社會關係之權利、義務及責任;國家對勞動之管理。

第 2 條:適用對象

1. 越南勞工、學徒、見習生以及本法規定的其他所有勞工。
2. 雇主。
3. 於越南任職的外籍勞工。
4. 直接與勞動關係的相關機關、組織及個人。

第 3 條:用語釋義

本法下列用語釋義如次:

1. **勞工**係指滿 15 足歲以上,具備勞動能力,按勞動合約工作,所得支付薪資並接受雇主調度及管理的人士。
2. **雇主**係指以勞動合約僱用勞工的企業、機關、組織、合作社、家庭戶以及個人;若雇主為個人,則須完全具備行使民事的能力。
3. **集體勞工**係指共同為單一雇主工作,或屬於雇主組織結構中的部分之具有組織性的群體。
4. **基層勞工代表組織**係指基層工會執行委員會,或於尚未成立工會組織所在地之直接管理的上級工會執行委員會。
5. **雇主代表組織**係指合法成立以代表並保護雇主於勞資關係中的合法權益之組織。
6. **勞資關係**係指勞資雙方於僱用勞工、給付薪資過程中產生的社會關

係。

7. **勞資糾紛**係指勞資雙方於勞資關係中所產生有關權利、義務以及福利的糾紛。

勞資糾紛係包括個別勞工與雇主間的勞資糾紛，以及集體勞工與雇主間的勞資糾紛。

8. **集體勞工爭取權益的糾紛**係指集體勞工與雇主，於解讀及執行勞動法、集體勞工協議書、內部規定、其他合法協議及規則產生差異所發生的集體勞工糾紛。
9. **集體勞工爭取福利的糾紛**係指集體勞工於與雇主協商過程中，要求雇主確立有別於勞動法、集體勞工協議書、內部規定或其他合法協議及規則規定的新勞動條件所產生之糾紛。
10. **強迫勞動**係指採取武力、武力威脅或其他手段，以強迫他人勞動就範的行為。

第4條：國家勞動政策

1. 保障勞工的正當權益；鼓勵採用優於勞動法規定之確保勞工更有利條件的勞資協議；制定讓勞工承購股份、入股以發展生產經營的政策。
2. 保障雇主的合法權益，雇主應以合法、民主、公平、合理的方式管理勞工，並提升社會責任。
3. 對於創造就業、自行創造就業、職訓及學藝以爭取就業的機會；生產經營而吸收多名勞工的活動，提供有利發展條件。
4. 制定人力資源開發與分配；為勞工提供職訓、培訓、培養及提升技能；為可滿足國家工業化與現代化發展需求之具有專門技術或高科技的勞工，提供優惠的政策。
5. 制定發展人力市場，多元化人力市場供需連結的政策。
6. 輔導勞工與雇主進行座談、集體協商、建立和諧、穩定及進步的勞資關係。
7. 保障男女平等原則；制定勞動制度及社會政策，俾保護女性勞工、殘障勞工、高齡勞工以及未成年勞工。

第5條：勞工的權利及義務

1. 勞工具有下列的權利：

- a) 就業、自由選擇就業、職業別、參加職業訓練、提升職業操作水準且非遭受到歧視的權利；
- b) 於與雇主達成協議的基礎上，享受符合本身技術水準的薪資；於職場安全及衛生保障的條件下工作及獲得提供保護勞動的設備；得依制度規定休息、帶薪休年假及享受集體福利的制度；
- c) 得依法律規定成立、加入、參與工會、職業團體及其他組織之活動；得要求及參加與雇主座談、得落實民主規則、以及得於職場接受以保護本身合法權益的諮詢；得依雇主內部規定參加管理工作；
- d) 得依法律規定單方中止勞動合約；
- e) 可進行罷工。

2. 勞工具有下列的義務：

- a) 履行勞動合約及集體勞工協議書；
- b) 執行勞動紀律、內部勞動規定、遵行雇主合法的調派；
- c) 遵行社會及醫療保險法之規定。

第 6 條：雇主的權利及義務

1. 雇主具有下列的權益：

- a) 依據生產經營需求選用、配置及管理調度勞工；獎賞與施以勞動紀律之處分；
- b) 依據法律規定成立、參加、參與職業組織及其他組織之活動；
- c) 要求集體勞工進行座談、協商、簽訂集體勞工協議書；參與勞資糾紛及罷工之解決；與工會協商涉及勞動關係，以及改善勞工物質與精神生活的問題；
- d) 暫時關閉職場。

2. 雇主具有下列的義務：

- a) 履行與勞工簽訂的勞動合約、集體勞工協議書及其他協議，尊重勞工名譽及人格；
- b) 設置並與企業集體勞工落實座談的機制，以及嚴格執行基層民主規則；

- c) 製作管理勞工簿、薪資簿並當權責機關要求時出示;
- d) 自投入營運起的 30 天內，向地方的國家管理勞工機關，申報僱用勞工，並定期予以提出有關勞工人數變動之報告;
- e) 遵循勞動法令、社會保險法、醫療保險法之規定。

第 7 條:勞動關係

1. 雇主與勞工或集體勞工之間的勞動關係，係基於相互尊重彼此合法權益及福利、合作、平等、誠實及自願的原則上，以座談、協商、協調的方式確立為之。
2. 工會、雇主代表組織與政府機關相互配合，協助建立和諧、穩定及進步的勞資關係;監督勞動法令之執行;保護勞工及雇主合法的權益及福利。

第 8 條:嚴格禁止的行為

1. 對性別、民族、膚色、社會階級、婚姻情況、信仰、宗教、感染愛滋疾病、殘障人士或因成立、加入及參與工會活動的理由，有歧視的行為。
2. 於職場對勞工進行性騷擾及虐待勞工。
3. 強迫勞工就範。
4. 利用職訓、學藝的名義圖利，剝削勞工或引誘、強迫職訓及學藝的人士參與非法的活動。
5. 使用非經職訓或未具備國家職業技能證書的勞工，從事屬於須經過職訓或具備國家職業技能證書的工作項目。
6. 引誘、不實許諾及詐騙的廣告的行為以詐欺勞工，或利用就業服務及按合約將勞工輸出國外，以從事違法工作。
7. 違法僱用未成年的勞工。

第二章

工作

第 9 條:就業及解決就業

1. 就業係指非屬法律禁止而能創造所得的勞動。
2. 政府、雇主及社會負責參與提供就業機會，以保障具有勞動力者，均

擁有就業的機會。

第 10 條：勞工就業權

1. 勞工得於非屬法令禁止範圍內在任何雇主及任何地區內工作。
2. 勞工得依其意願、能力、作業水準及健康狀況，直接與雇主連繫或透過就業仲介單位求職。

第 11 條：雇主選用勞工的權力

雇主得直接或透過就業仲介單位、人力仲介企業選用勞工，得依其生產經營需求行使增減僱用勞工人數的權力。

第 12 條：政府協助創造就業機會的政策

1. 政府於制定 5 年及每年經濟社會發展計畫中，確立增加就業機會的發展指標，並按各個經濟社會發展時期的條件，提報國會審核發展就業及職訓的國家計畫目標。
2. 政府制定失業保險、鼓勵勞工自行創造就業的政策；對僱用多名女性、殘障以及少數民族勞工的雇主，提供解決就業機會的協助政策。
3. 政府制定政策並創造有利條件，以鼓勵國內及國外組織及個人投資發展生產經營，俾為勞工創造就業的機會。
4. 協助雇主及勞工尋覓並發展海外就業機會。
5. 設置國家就業發展基金，俾便對創造就業機會提供優惠融資，以及落實法律規定的其他活動項目。

第 13 條：就業計畫

1. 中央直轄市及省人民委員會(以下均簡稱為省級人委會)擬定轄區勞工就業計畫，以提報其同級的人民議會審核。
2. 各政府機關、企業、社會政治組織、社會組織以及雇主，負責在其權限及任務內，參與就業機會計畫之執行。

第 14 條：就業仲介組織

1. 就業仲介組織具有對勞工提供就業諮詢、就業仲介以及職業訓練；按雇主需求遴選與供應勞工；蒐集並提供人力市場資訊，以及依法規定執行其他任務的功能。
2. 就業仲介組織包括就業仲介中心及就業仲介公司。

就業仲介中心得依據政府規定成立並運作。

就業仲介公司得依據企業法規定成立並營運，惟須取得省級政府管理勞動機關核發之從事就業仲介服務活動許可證。

3. 就業仲介組織得收取費用，並得依據費用法及租稅法令規定，享受租稅之減免。

第三章

勞動合約

第 1 節

締結勞動合約

第 15 條：勞動合約

勞動合約係勞工與雇主於勞動關係中，就工作薪資給付、作業條件及勞資雙方權益和義務之協調。

第 16 條：勞動合約的形式

1. 勞動合約應以書面進行締結，並須作成 2 份，勞工與雇主各自保留 1 份，惟本條第 2 項規定則除外。
2. 對從事 3 個月以下的臨時作業，雙方可以口頭勞動合約的方式進行締結。

第 17 條：勞動合約締結的原則

1. 係出於自願、平等、誠意、合作以及誠實性。
2. 勞資雙方得自由締結勞動合約，惟不得違反法律、集體勞工協議書及社會道德。

第 18 條：締結勞動合約之義務

1. 雇主於僱用勞工前，應直接與勞工締結勞動合約。

對於年齡滿 15 足歲至 18 歲以下的勞工，則與其締結勞動合約事，應取得勞工法定監護人之同意。

2. 對於從事季節性工作或 12 個月以下固定工作的勞工，可由其同屬工作項目的群組勞工，授權予群組內的 1 名勞工，代表締結書面的勞動合約，在此情況下，該勞動合約具有與個別勞工締結之價值。

由被授權勞工締結之勞動合約，應檢附群組的所有勞工名單，名

單上須詳列個別勞工姓名、年齡、性別、戶籍登記住址、職業及簽名。

第 19 條：勞動合約締結前提供資訊之義務

1. 雇主應提供予勞工有關工作項目、作業地點、作業條件、作息時間、職場安全衛生、薪資、薪資給付方式、社會保險、醫療保險、營業保密規定、科技保密，以及勞工要求有涉及締結勞動合約之其他問題的資訊。
2. 勞工應向雇主提供有關其姓名、年齡、性別、住址、學歷、技能水準、健康資訊，以及雇主要求有涉及締結勞動合約之其他問題的資訊。

第 20 條：雇主與勞工締結及履行勞動合約時，不得有的行為

1. 保留勞工隨身證件、文憑、執業證書之正本。
2. 要求勞工應以金錢或其他財產，作為其履行勞動合約之保障措施。

第 21 條：與多個雇主締結勞動合約

勞工得同時與多個雇主締結勞動合約，惟須保障充分履行所締結的內容。對於同時與多個雇主締結勞動合約的勞工，其參加社會保險及醫療保險，須依政府規定辦理。

第 22 條：勞工合約類別

1. 勞動合約應以下列類別之一締結：
 - a) 未定期限勞動合約：

該勞動合約係指勞資雙方於合約中並未規定有效期限及其終止日期的合約；
 - b) 定期期限勞動合約：

該勞動合約係指勞資雙方簽訂屬滿 12 個月至 36 個月期內的合約，而其中已規定合約有效期限及其終止日期；
 - c) 季節性勞動合約或 12 個月以下從事固定工作之勞動合約。
2. 依本條第 1 項 b) 及 c) 點規定的勞動合約期滿而勞工仍繼續工作時，則勞資雙方應於勞動合約期滿起的 30 天內，簽訂新的勞動合約；倘彼此未簽訂新勞動合約時，則依本條 1 項 b 點規定原先締結的合約，將成為未定期限的勞動合約，以及依本條第 1 項 c 點規定原先締結的合約，將成為 24 個月之定期期限的勞動合約。

倘雙方再簽訂係屬定期期限的新勞動合約時，亦僅能再簽訂 1 次定期合約，而嗣後勞工仍繼續工作時，則應改簽為未定期限的勞動合約。

3. 除需暫時取代因履行軍事義務、休產假、病假、發生勞動意外或暫時休息的勞工外，不得安排履行季節性或 12 個月以下從事固定工作勞動合約的勞工，從事 12 個月以上具有經常性之工作。

第 23 條：勞動合約內容

1. 勞動合約應具備下列的內容：
 - a) 雇主或雇主之合法代理人的姓名和地址；
 - b) 勞工姓名、出生日期、性別、住址、身份證號碼或其他合法個人證件；
 - c) 工作項目及工作地點；
 - d) 勞動合約效期；
 - e) 薪資、薪資給付方式、給付薪資和薪資津貼期限以及其他補充項目；
 - f) 職務升遷及調薪制度；
 - g) 工作時間、休息時間；
 - h) 配置勞動安全設施予勞工；
 - i) 社會保險及醫療保險；
 - k) 訓練、培養及提升勞工技術能力。
2. 當勞工依法從事與企業經營秘密或技術秘密直接有關的工作時，雇主可以書面與勞工就有關保護經營秘密、技術秘密內容和期限、權利以及勞工違反時須償付的規定協議。
3. 對於從事農、林、漁及鹽業的勞工，勞資雙方可依據工作類別協商，以減少勞動合約的部分主要內容，並可因發生天災、火警、氣候災害而影響履行勞動合約，增列處理方式內容的協議。
4. 對持有政府資金之企業所聘僱擔任經理的勞工，其勞動合約內容由政府規定。

第 24 條：勞動合約附件

1. 勞動合約附件係勞動合約的一部分，且其效力與勞動合約相同。
2. 勞動合約附件規定勞動合約部分條文的細節內容，或增修合約的條文內容。

倘勞動合約附件所列勞動合約部分條文的細節內容，造成與勞動合約規定解讀不同時，則按照勞動合約規定執行。

倘勞動合約附件係以增修勞動合約的條文，則應詳列所增修的條文內容及生效日期。

第 25 條：勞動合約履行效期

勞動合約於各方締結日起生效，惟雙方另有協議或法律另有規定則除外。

第 26 條：試用

1. 雇主與勞工可對試用工作及雙方於試用期間的權益及義務進行協調。若雙方達成協議，則可締結試用的合約。

試用合約的內容，包括本法第 23 條第 1 項 a、b、c、d、e、g、h 點規定所列內容。

2. 按季節性勞動合約工作的勞工，免予試用。

第 27 條：試用時間

按工作性質及複雜額度訂定試用的時間，惟對 1 件工作項目僅能試用 1 次，並須確保下列的條件：

1. 對於需求高等技術及專業水準以上之職務的勞工，其試用期不得超過 60 天。
2. 對於需求中級技術、中級專科水準之職務的勞工、技術工人、業務員等，其試用期不得超過 30 天。
3. 從事其他工作的勞工，試用期不得超過 6 天。

第 28 條：試用期間適用的薪資

勞工於試用期適用的薪資，由勞資雙方自行協商，惟至少應相當該項工作職等薪資之 85%。

第 29 條：結束試用

1. 若試用工作符合雇主要求時，則雇主須與勞工締結勞動合約。
2. 各方於試用期間可自行中止試用協議，而毋須事先通知對方，且試用工作不能達到彼此協議要求時，亦毋須予以賠償。

第 2 節

履行勞動合約

第 30 條：履行勞動合約之作業

按照勞動合約進行的工作，須由締結勞動合約的勞工為之。工作地點按勞動合約所定或勞資雙方另行協調的地點執行。

第 31 條：調派勞工從事勞動合約規範以外之操作

1. 當遭發生天災、火警、疫病或必須採取防範、改善勞動意外、職業疾病措施，水電系統故障或基於生產經營需求時，雇主得暫時調派勞工從事勞動合約項目規範以外的工作，惟在 1 年內之調職期不得超過 60 天為準，如取得勞工同意者則除外。
2. 當雇主暫時調職勞工從事勞動合約規範以外工作時，應至少於事前 3 個工作天通知勞工，並詳明暫時調職期限且須安排符合勞工身體狀況及性別之作業環境。
3. 依本條第 1 項規定暫時調職操作的勞工，得按照其調派新工作領取薪資；若新工作薪資低於其原先薪資時，則可在其首工作 30 天期內維持其原先薪資額。新調派工作之薪資，應至少相當其原先薪資之 85%，惟不得低於政府規定的地區基本薪資額。

第 32 條：凡屬下列情況者，可予暫緩履行勞動合約

1. 履行軍事義務的勞工。
2. 依據刑事訴訟法規定暫時遭扣留、羈押的勞工。
3. 需執行強制送往訓誡所、戒毒所或行為教養所措施決定的勞工。
4. 本法第 156 條規定的懷孕女性勞工。
5. 勞資雙方協議之其他情況。

第 33 條：暫緩履行勞動合約期滿後勞工之續僱

對屬於本法第 32 條規定的情況，自暫緩履行勞動合約期滿起的 15 天期內，勞工應至職場報到，且雇主應予續僱，惟勞資雙方另有協議者則除外。

第 34 條：非全時間操作的勞工

1. 非全時間操作的勞工係指與勞動法、集體勞工協議書、產業集體勞工協議書或雇主規定每天或每週工作時間操作較短的勞工。

2. 勞工可於締結勞動合約時，與雇主達成非全時間操作的協議。
3. 非全時間操作的勞工，得比較全時間操作勞工享受薪資、權利及義務，並享有平等工作機會，不遭受歧視且獲得職場安全衛生之保障。

第 3 節

勞動合約之增修及終止

第 35 條：增修及終止勞動合約

1. 勞資雙方於履行勞動合約過程中，倘其中任何一方有要求要增修勞動合約條文內容時，則應至少在 3 個工作天前通知另一方有關需增修條文的內容。
2. 倘勞資雙方就增修勞動合約條文內容達成協議時，則可以簽訂合約附件或締結新勞動合約的方式為之。
3. 倘雙方就增修勞動合約條文內容不克達成協議時，則繼續履行雙方原先締結的勞動合約。

第 36 條：終止履行勞動合約的情況

1. 合約期滿者，惟屬於本法第 192 條第 6 項規定者除外。
2. 已完成合約規定的工作者。
3. 勞資雙方協調終止履行合約。
4. 依本法第 187 條規定，完成社會保險費規定繳交時間及享受退休金年齡條件的勞工。
5. 依據法院生效的判決或決定書，被判處監禁或死刑，或禁止擔任勞動合約上所列工作的勞工。
6. 勞工死亡，被法院宣告喪失民事行使能力、失蹤或死亡者。
7. 雇主為個人死亡，被法院宣告喪失民事行使能力、失蹤或死亡；非為個人的雇主進行終止勞動合約者。
8. 依據本法第 125 條第 3 項規定被處以解僱紀律處分的勞工。
9. 勞工依本法第 37 條規定單方中止勞動合約者。
10. 雇主依本法第 38 條規定單方中止勞動合約；雇主因企業變更經營結構或技術，或由於產生經濟問題，或由於企業、合作社進行合併、併入、分立、分割而解僱勞工者。

第 37 條：勞工單方中止勞動合約之權利

1. 從事屬於定期期限、季節性或 12 個月以下固定工作勞動合約的勞工，可於下列的情況提前中止勞動合約：
 - a) 不依照勞動合約協商內容而安排勞工從事不適合之工作、不適合之工作地點或不確保工作條件者；
 - b) 不依照勞動合約之協商充分給付薪資或不獲準時給付者；
 - c) 遭受虐待、性騷擾或強迫的勞工；
 - d) 勞工本身或其家屬環境面臨困難而無法繼續履行勞動合約者；
 - e) 獲推選為專業任職於民選機關，或指派任職於國家機構者；
 - f) 懷孕女性勞工依照權責診治單位診斷須離職者；
 - g) 凡勞工依屬定期期限或依季節性及 12 個月以下從事固定工作的勞動合約工作，而患病及發生意外，雖已獲連續治療 90 天或達到合約規定期限之 1/4，而其勞動能力仍未康復者。
2. 當勞工依本條第 1 項規定，單方中止勞動合約時，應事先通知雇主之期限如下：
 - a) 對屬於本條第 1 項 a、b、c 以及 g 點規定者，至少為 3 個工作天；
 - b) 對屬本條第 1 項 d 和 e 點規定之定期期限勞動合約的勞工，至少為 30 天，而屬於季節性或 12 個月以下固定工作勞動合約的勞工，至少為 3 個工作天；
 - c) 對屬於本條第 1 項 f 點規定者，則依據本法第 156 條規定事先通知雇主的期限辦理。
3. 對依照無期限勞動合約操作的勞工，可單方中止勞動合約，惟應至少在 45 天前通知雇主，而屬於本法第 156 條規定的情況則除外。

第 38 條：雇主單方中止勞動合約之權利

1. 雇主可在下列情況，單方中止勞動合約。
 - a) 經常不依合約規定完成工作的勞工；
 - b) 屬於從事無期限勞動合約工作患病而已獲連續治療 12 個月、屬定期期限勞動合約工作患病而已獲連續治療 6 個月、以及從事季節性或從事屬 12 個月以下固定工作勞動合約患病而已獲連續治療超過合約 1/2

期限，而其勞動能力仍未康復的勞工；

當勞工恢復健康時，可予以考量繼續締結勞動合約。

c) 因發生天災、火警或依法律規定之其他不可抗拒事故，雖經雇主採取各項改善措施，仍迫須縮小生產業務及刪減工作機會者；

d) 勞工未依本法第 33 條規定期限，在職場報到者。

2. 當雇主單方中止勞動合約時，應事先通知勞工的期限如下：

a) 對屬無期限勞動合約的勞工，至少 45 天；

b) 對屬有期限勞動合約的勞工，至少 30 天；

c) 對屬本條第 1 項 b 點，以及屬於季節性或從事 12 個月以下固定工作勞動合約的勞工，至少為 3 個工作天。

第 39 條：雇主不得單方行使中止勞動合約權力的情況

1. 因患病、發生勞動意外或罹患職業疾病，依權責診治單位指示刻正接受治療、調養的勞工，惟本法第 38 條 1 項 b 點規定者則除外。

2. 獲得雇主同意刻正休年假、事假或其他休假情況者。

3. 本法第 155 條第 3 項規定的女性勞工。

4. 依據社會保險法規定享受產假制度的勞工。

第 40 條：單方中止勞動合約之撤銷

雙方之任何一方在事先通知期滿前，均可撤銷單方中止勞動合約，惟應以書面通知且取得另一方的同意。

第 41 條：單方違法中止勞動合約

單方違法中止勞動合約係指不符合本法第 37 條、第 38 條以及第 39 條規定之中止勞動合約的情況。

第 42 條：雇主單方違法中止勞動合約時承擔的義務：

1. 雇主單方違法中止勞動合約時，則應依原締結勞動合約規定接受勞工復職，並須給付勞工喪失工作期內之薪資、社會及醫療保險費，另再加上至少相當勞動合約上所列 2 個月薪資的償付額。

2. 倘勞工無意復職時，除依本條第 1 項規定之償付費外，雇主仍須依本法第 48 條第 1 項規定給付其退職金。

3. 倘雇主不願接受勞工復職而勞工亦表示認同者，則除依本條第 1 項規

定償付及本法第 48 條規定給付退職金外，勞資雙方可協商給付勞工額外之補償，惟至少相當勞動合約上所列 2 個月薪資額，以終止其勞動合約。

4. 倘締結勞動合約上所列工作或職務業無空缺，而勞工仍有意願繼續工作時，則雇主除依本條第 1 項規定償付金額外，勞資雙方可協調增修勞動合約。
5. 倘雇主違反中止勞動合約事先通知期限規定時，則應償付給勞工一筆相當違反事先通知期內之勞工薪資額。

第 43 條：勞工單方違法終止勞動合約時承擔的義務：

1. 勞工單方違法中止勞動合約時，除將無法領取退職金外，尚應賠償給雇主相當勞動合約上所列的半個月薪資額。
2. 倘勞工違反中止勞動合約事先通知期限規定時，則應償付給雇主一筆相當違反事先通知期內之勞工薪資額。
3. 勞工應依據本法第 62 條規定，將職業訓練費用退還給雇主。

第 44 條：雇主因變更經營結構、生產科技或因發生經濟緣由承擔的義務

1. 雇主因變更經營結構、生產技術而影響多名勞工工作權益時，則應依據本法第 46 條規定負責擬定並執行僱用勞工方案；若企業有新的工作崗位時，則應優先重新訓練勞工，俾便繼續僱用。

倘雇主無法提供新的就業機會而必須解僱勞工時，則應依本法第 49 條規定，給付勞工喪失工作補助金。

2. 由於經濟狀況而使多名勞工面臨失去工作或須離職的危機時，則雇主應依據本第 46 條規定負責擬定並執行僱用勞工方案。

倘雇主無法提供新的就業機會而必須解僱勞工時，則應依本法第 49 條規定，給付勞工喪失工作補助金。

3. 雇主依據本條規定解僱多名勞工時，僅准於與企業集體勞工代表組織協商及在事前 30 天提報當地方省級管理勞動機關後，方可為之。

第 45 條：雇主於企業、合作社進行合併、併入、分割、分立時承擔的義務

1. 對於企業、合作社進行合併、併入、分割、分立的情況，則接手的雇主應負起續僱現有勞工之責，並進行增修其勞動合約。

倘接手雇主無法如數續僱用勞工時，則應依據本法第 46 條規定負責擬定並執行僱用勞工方案。

2. 當雇主轉讓其企業資產所有權或使用權時，則應依據本法第 46 條規定擬定僱用勞工方案。
3. 當雇主按照本條規定解僱勞工時，應依據本法第 49 條規定給付勞工喪失工作補助金。

第 46 條：僱用勞工方案

1. 僱用勞工方案應具備下列主要內容：
 - a) 續僱；重新訓練以續僱的勞工名簿及人數；
 - b) 退休勞工名簿及人數；
 - c) 轉為非全時間工作；須中止勞動合約的勞工名簿及人數；
 - d) 確保僱用方案執行之措施及財政來源。
2. 擬定僱用勞工方案時，應有企業基層集體勞工代表組織之參與。

第 47 條：雇主終止勞動合約時承擔的責任

1. 雇主應至少於定期期限勞動合約期滿前 15 天，以書面通知勞工有關勞動合約終止的時間。
2. 勞動合約結束後的 7 個工作天內，勞資雙方應充分結算各方相關的權利。特殊情況者，准予加延，惟不得超過 30 天。
3. 雇主負責完成勞動合約終止確認手續，並退還給勞工其社會保險簿及其之前寄放於雇主保管的其他證件。
4. 對於企業、合作社結束活動、被解散，宣告破產時，勞工的薪資、退職金、社會保險、醫療保險及失業保險補助金，以及按照簽訂勞動合約及集體勞工協議書所列之其他權益，將獲優先解決。

第 48 條：退職補助金

1. 當依據本法第 36 條第 1、2、3、5、6、7、9 及 10 項規定終止勞動合約時，則雇主應對連續工作滿 12 個月以上的勞工，給付退職補助金，每工作滿 1 年者給付半個月薪資之補助。
2. 計算退職補助金的工作時間，係以勞工為雇主實際工作的總時間，扣減勞工依據社會保險法參與失業保險的時間，以及已獲雇主給付退職

補助金的時間為之。

3. 計算退職補助金的薪資，係以勞工離職前連續 6 個月勞動合約上所列的平均薪資額計算為之。

第 49 條：勞工喪失工作補助金

1. 雇主對連續 12 個月以上為其經常操作的勞工，而依據本法第 44 條和第 45 條規定喪失工作者，則每工作滿 1 年應給付勞工相當 1 個月之勞工薪資的補助金，惟至少應相當 2 個月之的薪資。
2. 計算喪失工作補助金的工作時間，係以勞工為雇主實際工作的總時間，扣減勞工依據社會保險法參與失業保險的時間，以及已獲雇主給付退職補助金的時間為之。
3. 計算喪失工作補助金的薪資，係以勞工喪失工作前連續 6 個月勞動合約上所列的平均薪資額計算為之。

第 4 節

無效的勞動合約

第 50 條：無效的勞動合約

1. 凡屬下列規定情況之一，勞動合約上所列全部內容將無效：
 - a) 勞動合約上所列全部內容與法律規定有悖者；
 - b) 簽訂勞動合約的人士，與其簽定的權責不符者；
 - c) 勞資雙方在勞動合約上締結的工作項目，為法律所禁止者；
 - d) 勞動合約上所列內容，業限制或阻止勞工成立、參與及參加工會活動者。
2. 勞動合約有部分條文內容違反法規，惟不影響合約其他內容時，則僅違規內容部分失效。
3. 倘勞動合約上所列勞工部分或全部權益內容，低於勞動法、刻正採用企業內部勞動規定、集體勞工協議上所列權益，或勞動合約上所列之限制勞工其他權益者，則該部分或全部內容將被宣告無效。

第 51 條：宣佈勞動合約無效的權責

1. 勞動清查機關及人民法院，具有宣告勞動合約無效的權力。
2. 政府規定勞動清查機關有關宣告勞動合約無效的手續程序。

第 52 條：無效勞動合約之處理

1. 當勞動合約部分內容被宣告無效時，其處理的方式如下：
 - a) 各方的權益、義務、福利得依據集體勞工協議書或法律規定處理；
 - b) 各方就被宣告勞動合約無效內容部分，進行增修，俾符合集體勞工協議書或勞動法規定。
2. 當勞動合約全部內容被宣告無效時，其處理的方式如下：
 - a) 倘因簽訂勞動合約的人士，係不符合本法第 50 條第 1 項 b 點規定簽訂權責者，國家勞動管理機關將輔導各方重新進行簽訂；
 - b) 勞工的權益、義務及福利依法律規定處理。
3. 政府規定本條之施行細則。

第 5 節

人力仲介

第 53 條：人力仲介

1. 人力仲介係指獲得核發從事人力仲介許可的企業僱用後，被派遣為其他雇主工作並接受該雇主調度的勞工，惟仍繼續與人力仲介企業維持勞資關係者。
2. 人力仲介活動係屬於具備經營條件的行業，且僅准予從事若干固定工作項目之活動。

第 54 條：人力仲介企業

1. 從事人力仲介的企業，應繳交保證金，並獲核發人力仲介活動許可。
2. 提供人力仲介服務的期限，最多不可超過 12 個月。
3. 政府規定人力仲介企業活動許可核發、繳交保證金及允許提供勞工作業項目清單。

第 55 條：人力仲介合約

1. 人力仲介企業及勞工外包商，應簽訂人力仲介的書面合約，該合約須製成 1 式 2 份，各自保留 1 份。
2. 人力仲介合約應具備下列主要內容：
 - a) 具體規範僱用仲介人力的作業地點、職務，工作內容、工作要求；
 - b) 人力仲介供應服務期限；開始工作的時間；

- c) 作息時間、職場安全衛生條件；
 - d) 人力仲介及勞工承包商方對勞工應盡的義務。
3. 人力仲介合約上所列勞工權益及福利的協議，不得低於人力仲介企業與勞工簽訂的協議。

第 56 條：人力仲介企業的權益及義務

1. 保證所派遣的勞工，符合勞工外商要求的作業水準及人力仲介企業與勞工簽訂勞動合約的內容。
2. 通知勞工有關人力仲介合約的內容。
3. 依本法規定與勞工簽訂勞動合約。
4. 通知勞工外包商有關勞工個人履歷資料及勞工提出的要求。
5. 依據本法規定，執行雇主承擔的義務；給付勞工薪資、國定假日及休年假薪資、停職薪資、退職補助金、喪失工作補助金；依法律規定為勞工繳交強制性的社會、醫療及失業保險費。

保證給付勞工的薪資，不得低於勞工外包商給付其轄屬同等專業水準、同類工作或同等價值工作勞工之薪資。

6. 製作派遣勞工人數資料檔、勞工外包商資料檔、派遣勞工費用並提報予省級的國家勞動管理機關。
7. 因違反勞動紀律而被勞工外包商送返的勞工，施以勞動紀律之處分。

第 57 條：勞工外包商的權益及義務

1. 勞工外包商通知並輔導外包的勞工，遵行其企業內部勞動規定及其他作業規則。
2. 外包商對外包的勞工與其轄屬勞工，不得有勞動條件之歧視。
3. 倘需求外包的勞工從事勞動合約規定以外之加班或操作大夜班時，應與勞工協商。
4. 不得將外包的勞工再轉給其他雇主僱用。
5. 如欲正式僱用外包勞工，而該勞工與人力仲介企業的勞動合約尚未終止時，則可與外包勞工及人力仲介企業進行協調。
6. 將工作能力不符原來協議要求，或違反勞動紀律的外包勞工，送返予人力仲介企業。

7. 提供外包勞工違反勞動紀律行為的證據，俾人力仲介企業審議勞動紀律之處分。

第 58 條：外包勞工的權益及義務

1. 履行與人力仲介企業簽訂勞動合約上所列的工作。
2. 遵行勞工外包商的企業內部勞動規定、勞動紀律、合法調動以及集體勞工協議書。
3. 獲得領取不低於勞工外包商給付其轄屬同等專業水準、同類工作或同等價值工作勞工的薪資。
4. 倘勞工外包商違反人力仲介合約上所列協議時，外包的勞工可向人力仲介企業申訴。
5. 依據本法第 37 條規定，行使單方中止與人力仲介企業勞動合約的權力。
6. 於與人力仲介企業簽訂勞動合約終止後，得與勞工外包商就締結勞動合約進行協商。

第四章

學藝、訓練、培養以提升職業技能水準

第 59 條：學藝與職訓

1. 勞工得於職場，選擇符合其本身工作需求之職業別及學藝。
2. 政府鼓勵具備充份條件的雇主，得在職場內設置職訓所或舉辦職訓班，俾為其僱用的勞工提供職訓、重新訓練、培養以提升職業技能水準，或依職訓法律規定為其他學徒提供職訓。

第 60 條：雇主提供勞工訓練、培養以提升職業技能水準的責任

1. 為僱用的勞工擬定每年度有關訓練、舉辦訓練以及培養以提升職業技能水準的計畫並提撥相關活動經費；為其僱用勞工於轉職前提供訓練。
2. 向地方省級國家勞動管理機關提出例年勞動報告中，報告有關舉辦訓練、培養以提升職業技能水準的結果。

第 61 條：學藝、習藝俾為雇主工作

1. 雇主徵選勞工以進行學藝及習藝，俾為其工作者，毋需辦理職訓活動

註冊且不得收取學費。

在此情況下，接受學藝及習藝的人士之年齡，應滿 14 足歲且須具有符合職業別要求的身體健康，惟屬於社會榮軍勞動部規定若干職業項目清單則除外。

勞資雙方應簽訂職訓合約，該合約應製成 1 式 2 份，各自保留 1 份。

2. 接受學藝及習藝訓練的人士，若在該學藝及習藝訓練期內直接，或參與作業製成符合規格的產品時，獲得雇主依勞資雙方協議的額度給付薪資。
3. 當學藝及習藝訓練期滿時，若具備本法規定條件者，則勞資雙方應簽訂勞動合約。
4. 雇主負責創造條件予勞工，俾便參加專業技能甄試，以獲得核發國家技能證書。

第 62 條：雇主與勞工之職訓合約及職訓費用

1. 對於雇主使用其經費，包括由雇主之合作夥伴資助的經費，俾為勞工在國內或赴海外提供職業技能訓練、深造、再訓練者，勞資雙方應簽訂職訓合約。

職訓合約應製成 1 式 2 份，各自保留 1 份。

2. 職訓合約應具備下列主要內容：
 - a) 訓練的職業別；
 - b) 訓練地點及時間；
 - c) 訓練費用；
 - d) 勞工切結於受訓後為雇主服務的期限；
 - e) 償還訓練費用的責任；
 - f) 雇主的責任。
3. 訓練費用係包括具有合格單據之給付教練人費用、支付訓練材料、學校、教室、機器設備、實習用物料、協助受訓人的其他款項、以及受訓人於受訓期內的薪資、繳交其會保險及醫療保險費的支出項目。倘指派勞工赴海外受訓時，則訓練費用尚包括勞工在海外受訓期間的旅

費和生活費。

第五章

職場座談、集體協商、集體勞工協議書

第一節

職場座談

第 63 條：職場座談的目的及形式

1. 勞資雙方在職場舉辦座談的目的，係在於分享資訊及增進彼此的瞭解，以建立職場的和諧勞資關係。
2. 勞資在職場進行座談，可透過由雇主與勞工或雇主與集體勞工代表直接磋商的方式為之，惟應確保基層民主活動的規則。
3. 雇主與勞工有義務按照政府規定，在職場落實基層民主規則。

第 64 條：職場座談內容

1. 雇主的生產經營活動情況；
2. 在職場執行勞動合約、集體勞工協議書、內部規定、規則，以及其他承諾和協議的情形。
3. 勞動條件。
4. 勞工或集體勞工對雇主的要求。
5. 雇主對勞工或集體勞工的要求。
6. 勞資雙方關注的其他內容。

第 65 條：職場座談之進行

1. 定期每 3 個月在職場舉辦 1 場座談，或依勞資雙方之一的要求為之。
2. 雇主有義務安排座談的地點及其他硬體設施，以確保座談在職場順利進行。

第二節

集體協商

第 66 條：集體協商的目的是

集體協商係指集體勞工與雇主就達成下列的目的，進行談判及協商：

1. 建立和諧、穩定以及進步的勞資關係。

2. 確立新的勞動條件，以作為簽訂集體勞工協議的依據。
3. 解決履行勞資關係權利及義務過程發生的困擾問題

第 67 條：集體協商的原則

1. 集體協商可於誠意、平等、合作、公開以及透明性的原則下進行。
2. 集體協商可按定期或臨時舉行。
3. 集體協商可在勞資雙方協調的地點執行。

第 68 條：要求進行集體協商的權力

1. 勞資雙方之任何一方皆可要求舉辦集體協商，接獲要求進行集體協商的一方，不得予以拒絕。自接獲舉辦集體協商要求的 7 個工作天內，勞資雙方協調開始進行協商會議的時間。
2. 倘勞資雙方之任何一方無法依協調時間準時參加集體協商會議時，可要求暫緩舉行，惟集體協商開始進行的時間，不得超過自接獲要求協商通知起的 30 天期內為準。
3. 倘勞資雙方之一任何方拒絕進行集體協商，或依本條規定期限不予進行協商者，則另一方可依法規定辦理要求解決勞資糾紛的手續。

第 69 條：集體協商之代表

1. 集體協商之代表資格規定如下：
 - a) 集體勞工於企業範圍內的集體協商代表，係企業基層集體勞工組織；
集體勞工於產業範圍內的集體協商代表，係產業工會執行委員會；
 - b) 資方於企業範圍內的集體協商代表，係雇主或其代理人；資方於產業範圍內的集體協商代表，係產業雇主代表組織。
2. 勞資雙方參與集體協商會議的各方代表人數，由雙方協商為之。

第 70 條：集體協商的內容

1. 薪資、獎金、補助金以及調薪議題。
2. 作息時間、加班時間以及中場休息時間。
3. 保障勞工的工作機會。
4. 保障職場安全衛生及落實企業內部勞動規定。
5. 勞資雙方關注的其他議題。

第 71 條：集體協商程序

1. 集體協商的準備程序獲規定如下：

- a) 雇主應至少於開始舉行集體協商前 10 天，依集體勞工要求提供企業生產營運活動的資料，惟屬於企業經營機密及科技保密的資訊則除外；
- b) 採集集體勞工的意見。

執行集體協商的集體勞工代表，直接或間接透過勞工代表會議，採集有關集體勞工對雇主的建議，以及雇主對集體勞工的建議；

c) 通知集體協商的內容。

提出進行集體協商要求的一方，應至少於開始舉行集體協商會議前 5 個工作天，以書面通知對方有關準備提出集體協商的議題。

2. 集體協商的程序規定如下：

a) 召開集體協商會議；

雇主負責依據勞資雙方協調的時間和地點，舉行集體協商會議。

集體協商會議應製作會議紀錄，其中載列勞資雙方達成共識的協商內容，雙方預計就已達成共識內容簽訂時間，以及尚未達成共識的事項。

b) 集體協商會議紀錄，應具備集體勞工代表、雇主以及紀錄人員的簽字。

3. 集體協商會議結束後的 15 天內，集體勞工的協商代表應廣泛對集體勞工公開集體協商會議紀錄的內容，並採集集體勞工對所達共識協商內容之表決意見。

4. 倘集體協商無法達成結果，勞資雙方之任何一方可建議繼續進行協商，或依本法規定辦理解決勞資糾紛的手續。

第 72 條：工會組織、雇主代表組織、國家勞動管理機關對集體協商的責任

- 1. 對參與集體協商的人士，提供協商技巧訓練。
- 2. 依據進行集體協商之勞資雙方之一的建議，出席集體協商會議。
- 3. 提供並交換有關集體協商的資訊。

第三節

集體勞工協議書

第 73 條：集體勞工協議書

- 1. 集體勞工協議書係指集體勞工與雇主透過集體協商商定後，彼此所達

成勞動條件的協議文件。

集體勞工協議書，包括企業集體勞工協議書、產業集體勞工協議書以及政府規定的其他形式之集體勞工協議書。

2. 集體勞工協議書所列的內容，不得與法律規定有悖，且應更優於法律對勞工權益的規範。

第 74 條：簽訂集體勞工協議書

1. 集體勞工協議書由集體勞工代表與雇主或雇主代表簽訂。
2. 集體勞工協議書僅於勞資雙方在集體協商會議達成共識後簽訂，並需符合下列規定：
 - a) 對於簽訂企業集體勞工協議書者，應有 50% 集體勞工以上的人數表決，贊成企業集體協商達成的內容；
 - b) 對於簽訂產業集體勞工協議書者，應有 50% 基層工會執委會或其上級工會之代表的人數表決，贊成產業集體協商達成的內容；
 - c) 對於簽訂其他形式的集體勞工協議書，依政府規定辦理。
3. 雇主應於集體勞工協議書簽訂後，週知所屬全體勞工。

第 75 條：寄送集體勞工協議書予國家管理機關

自簽訂集體勞工協議書起的 10 天內，雇主或雇主代表應將 1 份集體勞工協議書寄送至：

1. 國家勞動管理機關，適用於企業集體勞工協議書。
2. 社會榮軍勞動部，適用於產業或其他集體勞工協議書。

第 76 條：集體勞工協議書生效日期

集體勞工協議書的生效日期，依該協議書上所列生效日期辦理；若集體勞工協議書並無載列生效日期者，則自勞資雙方簽認起生效。

第 77 條：增修集體勞工協議書內容

1. 勞資雙方得按下列規定期限內，提出集體勞工協議書內容增修的要求：
 - a) 經 3 個月執行，適用於效期 1 年以下的集體勞工協議書；
 - b) 經 6 個月執行，適用於效期 1 年至 3 年的集體勞工協議書。
2. 倘因政府修訂法規以致集體勞工協議書內容與法規定不符時，則勞資

雙方應於法規修訂生效起的 15 天期內，增修新集體勞工協議書。

集體勞工協議書增修期間，勞工的權益依法律規定辦理。

3. 增修集體勞工協議書的作業，比照簽訂集體勞工協議書的方式進行。

第 78 條：無效的集體勞工協議書

1. 集體勞工協議書若有一或多項內容與法律有悖，則該內容或該等內容被視為無效。
2. 凡屬下列情況之一的集體勞工協議書，被視為全部無效：
 - a) 所列全部內容均與法有悖；
 - b) 簽訂集體勞工協議書的人士，不具其簽訂的權責；
 - c) 簽訂集體勞工協議書，不符合集體協商規定程序。

第 79 條：宣判集體勞工協議書無效的權責

人民法院可宣判集體勞工協議書無效。

第 80 條：無效集體勞工協議書之處理

當集體勞工協議書被宣判無效時，則於集體勞工協議書上被宣判全部或部分無效的相對權益及義務，得依法律規定及勞動合約上所列的協議處理。

第 81 條：集體勞工協議書期滿

集體勞工協議書屆滿前 3 個月，勞資雙方可協調以展延或簽訂新的集體勞工協議書。

當集體勞工協議書期滿而勞資雙方仍在繼續進行協商時，則仍准予繼續執行該集體勞工協議書，惟執行的期限不得超過 60 天。

第 82 條：集體勞工協議書之協商與簽訂的經費

雇主承擔集體勞工協議書之協商、簽訂、增修、寄送以及公佈的一切費用

第四節

企業集體勞工協議書

第 83 條：簽訂企業集體勞工協議書

1. 簽訂企業集體勞工協議書的人士，獲規定如下：
 - a) 集體勞工的勞方為企業集體勞工的代表；

- b) 資方為雇主或其代表。
- 2. 企業集體勞工協議書應製成 1 式 5 份，其中：
 - a) 簽字的勞資雙方各自保留 1 份；
 - b) 依本法第 75 條規定，將 1 份寄送予政府機關；
 - c) 1 份寄送予企業的直接上級工會，及 1 份寄送予雇主所屬的雇主代表組織。

第 84 條：企業集體勞工協議書之執行

1. 雇主及勞工，包括企業集體勞工協議書生效後新進的勞工，皆有充分執行企業集體勞工協議書之責。
2. 對於企業集體勞工協議書生效前已締結的勞動合約，而該勞動合約上所列勞資雙方的權益及義務，低於企業集體勞工協議書上所列相應權益及義務者，則應依據企業集體勞工協議書上所列的相應規定執行。另雇主所制定的勞動規定若與企業集體勞工協議書規定未符合時，則應自企業集體勞工協議書生效起的 15 天內，予以增修俾便符合企業集體勞工協議書的規定。
3. 倘勞資雙方之任何一方，認為對方尚未充分執行或違反企業集體勞工協議書規定時，則可要求對方充分予以執行，且雙方應共同進行研討及處理。若無法處理時，雙方皆可依法要求解決集體勞資的糾紛。

第 85 條：企業集體勞工協議書執行期限

企業集體勞工協議書執行期限規定從 1 至 3 年不等，而對首次簽訂集體勞工協議書的企業，則可簽訂期限 1 年期限以下的企業集體勞工協議書。

第 86 條：企業集體勞工協議書，於企業轉讓資產所有權、管理權、企業使用權、進行併入、合併、分割以及分立情況下之執行規定

1. 當企業轉讓資產所有權、管理權、企業使用權、進行併入、合併、分割及分立時，則新雇主與集體勞工代表將依據勞工僱用方案，考量選擇予以繼續執行、增修企業集體勞工協議書，或協商以簽訂新的企業集體勞工協議書。
2. 企業因終止活動而使集體勞工協議書失效時，勞工的權利得依勞動法規定處理。

第五節

產業集體勞工協議書

第 87 條：簽訂產業集體勞工協議書

1. 簽訂產業集體勞工協議書的代表，規定如下：
 - a) 集體勞工的勞方，為產業工會主席；
 - b) 雇主方為參與產業集體協商的雇主代表組織之代表。
2. 產業集體勞工協議書應製成 1 式 4 份，其中：
 - a) 簽字雙方各自保管 1 份；
 - b) 依本法第 75 條規定將 1 份寄送予政府機關；
 - c) 1 份寄送予產業的直接上級工會。

第 88 條：企業集體勞工協議書與產業集體勞工協議書之間的關係

1. 企業集體勞工協議書上所列內容，或雇主制訂企業勞工權益、義務及合法福利的規定，若低於產業集體勞工協議書上所列相應規定時，則應於產業集體勞工協議書生效起的 3 個月期內予以修訂。
2. 對於適用產業集體勞工協議書，而尚未建置企業集體勞工協議書的企業，可另增加建置優予產業集體勞工協議書規定之對勞工有利的條文之企業集體勞工協議書。
3. 鼓勵產業所屬而未參加產業集體勞工協議書的企業，執行產業集體勞工協議書的規定。

第 89 條：產業集體勞工協議書執行期限

產業集體勞工協議書的執行期限從 1 至 3 年不等。

第六章

薪資

第 90 條：薪資

1. 薪資係指雇主給付勞工從事雙方協調的工作之款項。

薪資包括工作薪資額或職務薪資額、薪資津貼及其他補給款項。

勞工的薪資不得低於政府規定的基本薪資額。
2. 給付勞工的薪資，係按其作業效力及工作品質給付。

3. 雇主應確保公平給付薪資，不得對從事同等價值工作的勞工有性別歧視。

第 91 條：基本薪資額

1. 基本薪資係指給付勞工在一般勞動條件下從事最簡易工作的薪資額，且須保障勞工及其家屬的最低生活水準。

基本薪資額係按月、日及小時認定，及依據地區及產業確定。

2. 鑒於國家薪資委員會諮詢的基礎上，政府依據勞工及其家屬最低生活水準、社會經濟條件以及人力市場給付薪資額度，公告地區適用的基本薪資額。
3. 產業基本薪資額係透過集體協商所商定的基本薪資額，並獲載列於產業集體協議書上，惟不得低於政府公告的地區基本薪資額。

第 92 條：國家薪資委員會

1. 國家薪資委員會係政府轄屬的諮詢機關，委員包括社會榮軍勞動部、越南總工會以及代表雇主中央組織的代表。
2. 政府具體規範國家薪資委員會運作功能、任務以及組織結構。

第 93 條：擬定梯級薪資、薪資表以及工作定量標準

1. 依據政府制定梯級薪資、薪資表以及工作定量標準規範原則的基礎上，雇主負責擬定梯級薪資、薪資表以及工作定量標準，作為徵選、僱用、協商於勞動合約上所列薪資額以及給付勞工薪資的依據。
2. 雇主擬定勞工梯形薪資、薪級表及工作量標準時，應徵詢企業基層代表集體勞工組織意見，並應於執行前在企業勞工職場公布，且將其寄送予雇主生產經營據點所在地的縣級國家勞動管理機關。

第 94 條：薪資給付的形式

1. 雇主得准選用按時間計工、產品計件或承包的方式給付勞工薪資。惟應在一固定期內維持該所選定給薪方式之採用；若雇主變更付薪方式時，應至少於事前 10 天通知勞工。
2. 雇主可以現金或將薪資轉帳至勞工個人銀行帳戶的方式給薪。若採用透過銀行帳戶的方式給薪時，雇主應與勞工就有關銀行開戶及維持帳戶使用的相關費用進行協商。

第 95 條：薪資給付期限

1. 適用按時、天及週付薪的勞工，當依期完成其作業後可給予薪資或由雙方協商予以合併領取，惟至少每 15 天予以領取一次。
2. 適用按月付薪的勞工，按每個月或半個月付薪一次。
3. 適用按件或承包式付薪的勞工，依照雙方協調給付薪資；若屬需多個月始完成作業項目者，則按其於月內完成作業量而預付相應的薪資。

第 96 條：薪資給付原則

勞工得予直接、準時及如數領取薪資，而屬特殊情況須予滯付者，則滯付期不得超過一個月，同時雇主應給付給勞工一筆補償金，至少相當薪資給付當時國家銀行公告之儲蓄存款的利息。

第 97 條：勞工加班費及操大夜班的薪資

1. 勞工加班時，得依其薪資單價或其正在操作件數工資給付加班費，加班費計算的方式如下：
 - a) 平常工作天，至少相當 150%;
 - b) 每週例假，至少相當 200%;
 - c) 國定假日或帶薪休假日，至少相當 300%，惟未含勞工按天付薪領取之國定假日及其帶薪休假日的薪資。
2. 從事大夜班操作的勞工，應至少再給付多出其日間操作薪資單價或操作件數工資 30% 的薪資。
3. 對於勞工夜間加班者，除依本條第 1 及第 2 項規定給付薪資外，尚可再領取相當其日間操作薪資單價或操作計數工資單價 20% 的加班費。

d 第 98 條：停止作業的薪資

對須停止作業的勞工，其薪資給付計算如次

1. 倘係屬雇主過失者，則勞工可領取如數薪資。
2. 倘係屬勞工過失者，則勞工不得領取薪資；對屬於同一單位內之其他勞工為此而須停止工作者，渠等薪資由雙方協商，惟不可低於政府規定的地區基本薪資額。
3. 倘發生非屬雇主及勞工過失之水電事故，或發生天災、火警、嚴重病疫、戰爭、遵從政府權責機關指令遷移生產經營據點以及經濟等其他

客觀因素，而造成勞工須停止作業時，雙方協調勞工薪資之給付，惟不可低於政府規定的地區基本薪資額。

第 99 條：透過承包商給付薪資

1. 雇主有僱用承包商或類似仲介角色人士，則應製作渠姓名及地址資料清單，同時須檢附與渠等共事之勞工名單，並須確保渠等遵行薪資給付、職場安全衛生的法令規定。
2. 倘承包商或類似仲介角色人士對勞工薪資不予給付或給付不足，並無法確保勞工的其他權益時，則其僱用的雇主應負責給付勞工薪資及確保勞工之前列的其他權益。

在此情況下，雇主可要求承包商或具有中間角色管理的人士償付損失，或要求政府權責機關依法解決糾紛。

第 100 條：預付薪資

1. 勞工得依據勞資雙方協商條件預支薪資。
2. 對於因須履行國民義務時間 1 週以上而迫暫時停工的勞工，雇主應予預付其暫時停工天數的相應薪資，惟最多不得超過 1 個月薪資，勞工應於事後償還該預支的款項，惟對履行軍事義務的情況則除外。

第 101 條：扣除薪資

1. 雇主僅於勞工有損壞資方工具及設備的情況下時，方可依據本法第 130 條規定，扣除勞工薪資予以賠償。
2. 勞工可瞭解其薪資被扣除的原由。
3. 扣除勞工每月薪資的額度，不得超過勞工每月繳交強制性社會保險、醫療保險、失業保險以及個人所得稅的薪資餘額之 30%。

第 102 條：津貼、補給、升職以及調薪制度

勞工享受的津貼、補給、升職、調薪以及對勞工鼓勵的制度，可在勞動合約、集體勞工協議書或雇主擬定準則中協商。

第 103 條：獎金

1. 獎金係指雇主依據企業年度生產經營以及企業內勞工完成作業成效，予以獎勵勞工的款項。
2. 雇主業經徵詢企業集體勞工代表組織意見，制定獎金發放規則，並須

於作業地點公佈之。

第七章

作息時間

第一節

作業時間

第 104 條：正常作業工時

1. 正常的作業時間每天不得超過 8 小時，及每週不得超過 48 小時。
2. 雇主可制定按天或按週工作的制度；若按週工作時，則每日正常工作不得超過 10 小時，每週不得超過 48 小時。

政府鼓勵雇主採取每週工作 40 小時的作業制度。

3. 凡從事屬於由越南社會榮軍勞動部與衛生部配合發佈公告之特別粗重、毒害及危險作業項目清單的勞工，其每天工時不得超過 6 小時。

第 105 條：操作大夜班的時間

操作大夜班的時間，係從晚上 10 時至翌晨 6 時止。

第 106 條：加班時數

1. 加班的時數係指屬於法律、集體勞工協議書或企業內部勞動規定所制定正常作業時間以外的作業時間。
2. 雇主須於充分滿足下列規定條件，安排勞工加班：
 - a) 取得勞工的同意；
 - b) 確保勞工加班的工時，不得超過其每天正常作業工時之 50%。對於按週工作者，則每天正常作業及加班工時的總時數，不得超過 12 小時；每月加班總時數不得超過 30 小時，以及每年加班總時數不得超過 200 小時。對屬於政府規範的若干特殊情況，則勞工每年加班總時數，亦不得超過 300 小時；
 - c) 勞工於月度內多天連續加班後，雇主應安排勞工補休其不得休息的時間。

第 107 條：特殊情況下加班

雇主可於下列規定的任何天數內，要求勞工隨時加班，且勞工不得拒絕：

1. 依據法令規範國防安全緊急的狀況下，執行確保國防安全任務的動員令或召集令。
2. 執行防範並改善天災、火警、疫病或禍害後果，以保護機關、組織以及個人生命與財產的安全。

第二項

休息時間

第 108 條：作業中場休息

1. 勞工依據本法第 104 條規定連續作業 8 或 6 小時，得至少中場休息半個小時並獲列入其作業時間。
2. 對於操大夜班者，得至少中場休息 45 分鐘並獲列入作業時間。
3. 雇主除按照本條第 1 和第 2 項規定安排勞工中場休息外，規定勞工可作其他短時間之休息，並載列於企業內部勞動規定。

第 109 條：換班制的休息時間

按班制操作的勞工，得於進入操作其他作業班制前至少休息 12 個小時。

第 110 條：週休時間

1. 勞工於每週得至少連續休息 24 小時。勞工若因作業週期性而無法週休的特殊情況下，雇主負責確保勞工每月至少平均可休息 4 天。
2. 雇主可安排勞工於週日或於週內其他固定天數休息，惟應載列於企業內部勞動規定。

第 111 條：年假

1. 對於為單一雇主服務滿 12 個月的勞工，可依勞動合約上所列薪資帶薪休年假的天數如下：
 - a) 一般性條件下操作者:12 天；
 - b) 未成年或殘障的勞工，或從事屬於由社會榮軍勞動部與衛生部配合公告之繁重、毒害及危險作業項目，或任職於生活艱苦地區者:14 天；
 - c) 從事屬於由社會榮軍勞動部與衛生部配合公告之特別繁重、毒害及危險作業項目，或任職於生活特別艱苦地區者:16 天。
2. 雇主可於徵詢勞工意見後，制定勞工休年假時間表並應事先通知勞工。

3. 勞工可與雇主協商年假分多次休假，或可合併最多 3 年的年假為 1 次休假。
4. 當勞工休年假時，若乘搭陸路、鐵路或水路交通工具往返路程的天數，若在 2 天以上者，則可將其從第 3 天起的天數，增列入享受休年假天數以外的路程假，惟僅適用於每年度 1 次休年假計算。

第 112 條：依據工作年資增加休年假的天數

依據本法第 111 條第 1 項規定，對於為單一雇主服務每 5 年年資的勞工，得增加休年假 1 天。

第 113 條：預支休年假的車馬費及薪資

1. 當勞工休年假時，得預支 1 筆至少相當其休年假天數薪資的款項。
2. 旅程的車馬費及薪資，由勞資雙方協調。

對於平原地區勞工前往山區、偏遠地區、邊界或島嶼地區工作，或山區、偏遠地區、邊界或島嶼地區勞工前來平原地區工作者，則其休年假往返路程假天數之車馬費和薪資，由雇主給付。

第 114 條：結付未休年假天數之薪資

1. 勞工因離職或因遭喪失工作，或因為其他原由而未休年假或未休完年假時，則可對其未休年假的天數予以現金給付。
2. 對工作未滿 12 個月的勞工，其年假天數依據其工作時間相應比例計算，若未休者，可以現金結付。

第三節

國定假日休假、事假、非帶薪休假

第 115 條：國家假日及節日休假

1. 勞工得於下列國家假日及節日帶薪休假：
 - a)元旦 1 天(國曆元月 1 日)；
 - b)農曆春節 5 天；
 - c)勝利節 1 天(國曆 4 月 30 日)；
 - d)國際勞動節 1 天(國曆 5 月 1 日)；
 - e)國慶節 1 天(國曆 9 月 2 日)；
 - f)雄王國祖忌日 1 天(農曆 3 月初 10)；

2. 除本條第 1 項規定休假節日外，對於在越南任職的外籍勞工，尚可分別於其本國的國慶節及民族傳統新年節再休假 1 天。
3. 本條第 1 項規定休假節日適逢例假日時，則勞工可於次日再補休。

第 116 條：事假及非帶薪休假

1. 勞工於下列情況下帶薪休假；
 - a) 本人結婚者，休假 3 天；
 - b) 子女結婚者，休假 1 天；
 - c) 本人或配偶雙親、配偶或子女亡故者，休假 3 天。
2. 當勞工的祖父母、外祖父母或親兄弟姐妹亡故，或勞工的父親或母親，或親兄弟姐妹結婚時，可非帶薪休假 1 天，惟應通知雇主。
3. 除本條第 1 及第 2 項規定外，勞工可與雇主協商非帶薪休假。

第四節

從事特殊工作勞工的作息時間

第 117 條：從事特殊性質工作勞工的作息時間

對於從事陸路運輸、鐵路運輸、水路運輸、航空運輸、海洋石油天然氣勘探開採；在海上工作；從事藝術工作；使用幅射及核能技術；應用高頻率電波技術；從事潛水工作；在礦爐坑內工作；從事季節性及按訂單加工生產；須 24 小時連續執勤的作業，部會及產業部門經與社會榮軍勞動部達成共識後，具體規定勞工的作息時間，惟應遵行守本法第 108 條的規定。

第八章

勞動紀律及物質責任

第 1 節

勞動紀律

第 118 條：勞動紀律

勞動紀律係指遵行企業內部有關工時、技術、生產經營管理之勞動規定。

第 119 條：企業內部勞動規定

1. 僱用 10 名勞工以上的雇主，應制定書面之企業內部勞動規定。
2. 企業內部勞動規定不得與勞動法及其他相關法令規定有悖。企業內部勞動規定包括下列主要內容：

- a) 作息時間；
 - b) 職場秩序；
 - c) 職場安全及衛生；
 - d) 保護雇主財產及經營機密、科技秘訣以及智慧財產權；
 - e) 勞工違反勞動紀律之行為，及處置方式以及物質賠償責任。
3. 雇主於發布企業內部勞動規定前，應參考企業集體勞工代表組織的意見。
 4. 雇主應廣知勞工企業內部勞動規定，並須將企業內部勞動規定張貼於職場地的必要地區。

第 120 條：企業內部勞動規定之登記

1. 雇主應向地方省級管理勞動機關辦理企業內部勞動規定之登記。
2. 雇主應自發布企業內部勞動規定日起的 10 天內，提交登記企業內部勞動規定的文件。
3. 省級管理勞動機關於接獲企業內部勞動規定登記文件起的 7 個工作天內，若發現企業內部勞動規定與法有悖時，應知會並輔導雇主補正後重新登記。

第 121 條：企業內部勞動規定登記的類別文件

辦理企業內部勞動規定登記的文件，包括：

1. 企業內部勞動規定登記申請書；
2. 雇主制定有關勞動紀律及物質賠償責任的相關文件；
3. 企業集體勞工代表組織的意見紀錄；
4. 企業內部勞動規定文本。

122 條：企業內部勞動規定的執行效力

企業內部勞動規定的執行效力，係自省級國家勞動管理機關接獲辦理其登記後 15 天生效，惟屬於本法第 120 條第 3 項規定的情況則除外。

第 123 條：勞動紀律懲處之原則和程序

1. 勞動紀律懲處之規定如下：
 - a) 雇主須提出勞工過失之證明；
 - b) 應有企業集體勞工代表組織參與；

- c) 應有違反紀律的勞工在場並可自行辯護，或委由律師或他人代為辯護；對於 18 歲以下的違紀勞工，應有其父親、母親或其法定代表人在場；
 - d) 違紀勞工懲處審議，應以書面紀錄為之。
2. 對勞工的一項違紀的行為，不得採取多項形式懲處之處分。
 3. 當勞工同時違反多項勞動紀律時，僅得對其最嚴重的違紀行為，採取相應的最嚴厲之懲處。
 4. 不得對處於下列規定期間的勞工，施以勞動紀律之處分：
 - a) 正在休病假或養病中；經雇主同意予以休假者；
 - b) 暫時被扣留或監禁者；
 - c) 依據本法第 126 條第 1 項規定的違反行為，正俟權責機關調查、查證以及結論者；
 - d) 懷孕或休產假的女性勞工；或正養育 12 個月內嬰孩的勞工。
 5. 對於罹患精神疾病或其他疾病而使喪失意識或控制行為能力的違紀勞工，不得施以勞動紀律之處分。

第 124 條：勞動紀律處分的期效

1. 處置違紀勞工的期效，自案發起最多為 6 個月；若勞工犯規的行為，係直接與雇主財務、資產、洩漏科技秘訣、生產經營機密等有關連時，則處置違紀勞工的期效最多為 12 個月。
2. 當依本法第 123 條第 4 項 a、b、c 點規定的時間期滿，而尚有處置勞動紀律的期效時，雇主立即行使勞動紀律之處分，若處置勞動紀律的期效屆滿，則可加延長處置勞動紀律的期效，惟自前述期效屆滿日起加延最多的天數，不得超過 60 天。

當依本法第 123 條第 4 項 d 點規定的時間期滿，而處置勞動紀律的期效屆滿，則可加延長處置勞動紀律的期效，惟自前述期效屆滿日起加延最多的天數，不得超過 60 天

3. 施行勞動紀律處分的決定，應在本條第 1 及第 2 項規定的期限內發布。

第 125 條：勞動紀律處分的形式

1. 譴責。

2. 延長調薪，惟不得超過6個月；革職。
3. 解僱。

第126：採取解僱的紀律處分

雇主可在下列情況，施以解僱之紀律處分：

1. 勞工具有偷竊、貪污、賭博、蓄意傷害、在職場範圍內吸毒、洩漏雇主科技經營機密、科技秘訣、侵犯智慧財產權，對雇主資產及利益造成嚴重損害，或因威脅而造成嚴重損害的行為者。
2. 勞工因犯紀被施以延期調薪處分，而執行期限未滿再犯紀或處以革職後再犯者。

再犯的情況係指勞工重複其經接受勞動紀律處分，而依本法第127條規定尚未獲得刪除違反勞動紀律的行為。

3. 勞工無正當理由曠職，每月合計超過5天或每年合計超過20天者。

獲視為曠職的正當理由，係包括天災、火警、勞工本身或其親屬患病並持有診療權責單位證明的確認文件，以及企業內部勞動規定之其他情況。

第127條：撤除紀律處分、紀律處分執行期限之減免

1. 自受譴責處分起後3個月或自延長調薪處分起後6個月內的勞工，而未再犯者，則其紀律處分將自動撤除。對被施以革職勞動紀律形式處分，則於革職起後3年，若仍予繼續違反勞動紀律者，不被視為有再犯的行為。
2. 接受延期調薪的勞工，於執行處分期一半後而表現有進步者，雇主得考慮予以減免其執行期限。

第128條：勞動紀律處分時之禁止行為

1. 侵犯勞工的身體或人格。
2. 採取罰款或刪除薪資方式，以取代勞動紀律之處分。
3. 對於企業內部勞動規定尚未載列勞工違反的行為，採取勞動紀律之處分。

第129條：暫時停職

1. 對勞工犯紀而情節呈現複雜，若雇主准予繼續操作將對案情調查作業

造成困難時，可暫時予以停職。有關暫時停止勞工操作，僅准於經徵詢企業集體勞工代表組織意見，方可為之。

2. 勞工暫時停職的期限不得超過 15 天，而對特殊情況者，亦不得超過 90 天，勞工於被暫時停職期間，得准預支停職前薪資額的 50%。

當暫時停職期滿，雇主應接受勞工復職。

3. 對勞工因其犯紀而遭受勞動紀律處分時，則不須退還其已預支的薪資款項。
4. 對非遭受勞動紀律處分的勞工，則雇主應給付其暫時停職期內之全部薪資。

第二節

物質責任

第 130 條：損害之賠償

1. 勞工損壞雇主的工具設備，或具有造成雇主資產損害的其他行為時，則應依法規定賠償。

倘勞工由於疏忽而造成雇主的損害，不超過政府規定勞工任職地區所適用的 10 個月之基本薪額度時，則勞工最多賠償額相當其 3 個月的薪資額，並獲按本法第 101 條第 3 項規定於其每月的薪資中扣除。

2. 勞工遺失雇主工具設備及財物或雇主所配備的工具設備及財產，或勞工超額消耗生產物資時，則應按市價予以部分或全額償付；若有簽訂責任合約時，則應依合約規定賠償；若因天災、火警、疫病、戰爭、災難以及其他無法預料發生的客觀事故，雖已致力並採取各必要措施而仍無法改善時，則毋需予以償付。

第 131 條：處理賠償的原則和程序手續

1. 當審議並核定勞工償付損失的額度時，應依據其過失、造成實際損失額度、實際家境、背景以及財產狀況為之。
2. 處理損失償付的作業程序手續及期效，依據本法第 123 條及 124 條規定辦理。

第 132 條：紀律勞動處分及物質責任之申訴

被施以勞動紀律處分、暫時停止工作或依責任制度規定應予償付的勞

工，若認為處理不當時，可依法律規定向雇主或權責機關提出申訴，或要求依法定程序解決勞資糾紛。

第九章

職場安全、職場衛生

第一節

職場安全與職場衛生的共同規定

第 133 條：遵行職場安全與職場衛生法規

凡與勞動及生產活動有關的所有企業、機關、組織以及個人，均應遵行職場安全與職場衛生的規定。

第 134 條：職場安全與職場衛生的國家政策

1. 政府投資研發，並輔助從事生產職場安全與職場衛生器材，及製造保護個人勞動配備的企業發展。
2. 鼓勵發展提供職場安全與衛生之服務。

第 135 條：職場安全與職場衛生計畫

1. 政府核定職場安全與職場衛生的國家計畫。
2. 省級人民委員會擬定轄區職場安全與職場衛生計畫，提報同級人民議會審核後，將其列入地方經濟社會發展計畫。

第 136 條：職場安全與職場衛生之國家技術標準規範體系

1. 社會榮軍勞動部與各部會、部門以及地方政府配合，以擬定、發布並輔導落實職場安全與職場衛生國家技術標準規範體系。
2. 雇主依據職場安全與職場衛生之國家與地方訂定的技術標準規範體系，擬定企業內部勞動規定及作業流程，以確保符合職場類別機器設備運轉的職場安全與職場衛生之規定。

第 137 條：確保作業之職場安全與職場衛生

1. 企業因受職業安全及衛生之嚴格規定要求，而須興建新廠房、擴充或改善其現有廠房以利生產、使用、保管、儲存不同機器設備及物料時，則投資業者、雇主應擬定具備勞工工作場所及週邊環境之職場安全與職場衛生保護措施的計畫。
2. 當生產、使用、保管、運輸各種機器設備、物料、能源、電源、化學

品以及保護植物藥品，或汰換生產科技或引進生產新科技時，應依據職場安全與職場衛生的國家技術標準規範體系，或已在職場公布並採用的職場安全與職場衛生的標準規定辦理。

第 138 條：雇主及勞工執行職場安全與職場衛生的義務

1. 雇主具有下列義務：

- a) 依據相關技術標準規範，確保作業地點達到空間寬敞、通風、灰塵、氣流、毒害氣體、放射、電磁場、溫度、濕度、噪音、震幅以及其他毒害因素的要求，且應定期對前列各項因素進行檢測；
- b) 確保機器設備及廠房符合職場安全與職場衛生國家技術標準規範，或符合其已在職場公布並採用的職場安全與職場衛生的標準規定；
- c) 檢查及評估企業內作業地點各項危險及毒害因素，俾便提出排除或減少危險及毒害的相應措施，以改善勞動條件及照顧勞工健康；
- d) 定期檢查與保養機器設備、廠房以及倉庫；
- e) 應製作有關作業地點及機器設備之職場安全與職場衛生規定的輔導看板，並設置於大眾易觀看及閱讀的作業地點位置；
- f) 當擬定並落實確保職場安全與職場衛生的運作計畫時，應徵詢企業集體勞工代表組織的意見。

2. 勞工具具有下列義務：

- a) 遵行與勞工本身所獲交付工作或任務有關的職場安全與職場衛生之流程及規定；
- b) 使用並保管獲配備保護個人勞動的設備；作業地點保護職場安全與職場衛生的設備；
- c) 當發現有造成勞動意外、職業疾病、毒害情事或危險事故的危機時，應及時向權責人士報告，並當接獲雇主指示時，參與勞動意外現場急救及改善其造成的後果。

第二節

勞動意外及職業疾病

第 139 條：職場安全與職場衛生掌管人員

1. 雇主應派員負責職場安全與職場衛生的業務。對於從事生產經營而有

發生勞動意外及職業疾病風險偏高機率產業，以及僱用 10 名勞工以上的企業，應指派適當的專業員工，擔任職場安全與職場衛生的專職幹部。

2. 負責職場安全與職場衛生的人士，應經過職場安全與職場衛生業務之訓練。

第 140 條：處理意外事故及緊急救護

1. 雇主於處理意外事故及緊急救護時，具有下列責任：
 - a) 擬定處理意外事故及緊急救護行動方案，並定期舉辦演習；
 - b) 裝置技術與醫療設施，以確保發生意外事故時，可及時進行初步救護及緊急救護；
 - c) 當發生勞動意外或職業疾病危機時，應立即落實改善措施或勒令中止職場活動及機器設備運作。
2. 當勞工發覺操作將造成勞動意外、職業疾病而嚴重威脅其生命或健康時，得准拒絕進行操作或離開工作崗位，並應立即向直接管理人報告，此舉仍獲全額給付薪資，且獲視為無違反勞動紀律。雇主於該危害因素未獲改善前，不得強制勞工繼續操作或返職場復工。

第 141 條：對在有危險及毒害性勞動條件下工作的勞工，提供實物補償

雇主依據社會榮軍勞動部規定，對在危險及有毒害性勞動條件下工作的勞工，提供實物補償。

第 142 條：勞動意外

1. 勞動意外係指勞工於執勤及執行任務的勞動過程中，對人體任何部份及功能造成損傷或死亡者。
本項規定亦適用於學徒、實習生以及試用期的勞工。
2. 對發生勞動意外的勞工，應及時予以急救及適當治療。
3. 在職場發生的所有勞動意外、職業疾病以及其他嚴重事故，均須依法規規定進行申報、調查、製作紀錄、統計以及定期報告。

第 143 條：職業疾病

1. 職業疾病係指勞工在有毒害環境下操作所發生的疾病。
越南衛生部與社會榮軍勞動部配合，並經徵詢總工會及雇主代表組

織意見，發布職業疾病項目清單。

2. 罹患職業疾病者應獲得適當治療、定期檢查體康及具有個別健康狀況記錄文件。

第 144 條：雇主對遭遇勞動意外或罹患職業疾勞工的責任

1. 雇主應對參加醫療保險的勞工，承擔其須自付的醫藥費部分及醫療保險支付醫藥以外項目的費用，以及對非參加醫療保險勞工承擔其自初步救護、緊急救護至完成治療之所有醫藥費用。
2. 對遭受勞動意外或罹患職業疾病的勞工，依勞動合約充份給付其須停職以接受治療期間的薪資。
3. 按照本法第 145 條規定，償付予遭受勞動意外或罹患職業疾病的勞工。

第 145 條：遭受勞動意外或罹患職業病勞工的權益

1. 參加強制性社會保險的勞工，可依據社會保險法規定，享受勞動意外或罹患職業病的照顧制度。
2. 對屬於須參加強制性社會保險的勞工，而雇主尚未向社會保險機關繳交其保險費者，則雇主應依據社會保險法規定，給付其遭受勞動意外或罹患職業疾病時應得照顧制度的相應款項。

前列款項可一次或依勞資雙方協調按月給付。

3. 倘勞工發生意外及罹患職業疾病，導致勞動能力衰退 5%以上，而過失並非勞工本身造成者，則雇主應償付予勞工的額度如下：
 - a) 倘勞動能力衰退從 5.0%至 10%者，至少償付相當勞動合約上所列薪資額的 1.5 個月薪資；若勞動能力衰退從 11%至 80%者，則每增加衰退 1%，獲增加相當勞動合約上所列薪資的 0.4 個月薪資之償付額；
 - b) 倘勞工勞動能力衰退 81%以上，或因發生勞動意外而導致勞工死亡者，則雇主應償付予勞工或其親屬至少相當勞動合約上所列薪資額的 30 個月薪資。
4. 倘過失係由勞工造成者，雇主仍須支付一筆相當本條第 3 項規定款項之 40%的償付額。

第 146 條：執行職場安全與職場衛生規定被禁止的行為

1. 以現金償付以取實物補給。
2. 隱瞞、虛報或不實報告有關勞動意外及職業疾病。

第三節

防範勞動意外、職業疾病

第 147 條：檢測職場安全要求嚴格的機器設備及物料

1. 舉凡投入使用各種具有職場安全要求嚴格的機器設備和物料前，應進行檢測，並於使用期內，應由職場安全技術檢測活動組織執行定期檢測。
2. 社會榮軍勞動部制定職場安全要求嚴格機械設備和物料清單。
3. 政府規定職場安全技術檢測組織運作之條件。

第 148 條：職場安全與職場衛生計畫

雇主擬定年度生產經營計畫時，應制定職場安全與職場衛生計畫、措施以及改善勞動條件的方案。

第 149 條：保護勞工個人勞動安全配備

1. 從事具有危險或毒害因素作業的勞工，雇主應依社會榮軍勞動部規定，提供保護勞工個人勞動安全的完整配備並應於作業時使用。
2. 保護勞工個人勞動安全配備品質，應符合技術標準規範。

第 150 條：職場安全與職場衛生訓練

1. 雇主及從事職場安全與職場衛生業務的人士，要參加由職場安全與衛生技術提供服務組織舉辦之職場安全與職場衛生訓練班、並須通過考核以取得證書。
2. 雇主於選用勞工、學徒以及實習勞工並安排工作時，應為渠等舉辦職場安全與職場衛生之訓練；應對前來參觀及洽商屬於雇主管理範圍內地區的人士，輔導有關職場安全與職場衛生的規定。
3. 從事職場安全與職場衛生要求嚴格作業的勞工，應參加職場安全與職場衛生訓練班、並須通過考核以取得證書。
4. 社會榮軍勞動部規定職場安全與衛生技術提供服務組織之活動條件；並擬定職場安全與職場衛生訓練計畫架構；制定職場安全嚴格要求的作業清單。

第 151 條：提供職場安全與職場衛生資訊

雇主應向勞工充份提供作業地點有關勞動意外、職業疾病、各項危險及毒害因素，以及確保職場安全與職場衛生防範措施的資訊。

第 152 條：照顧勞工健康

1. 雇主應依據作業類別項目規定之健康標準而選用及安排勞工操作。
2. 雇主應於每年為勞工，包括學徒和見習生舉辦定期體檢工作；女性勞工舉辦婦科檢查；從事粗重工作或毒害工作、殘障、未成年以及高齡的勞工，至少每 6 個月舉辦體檢 1 次。
3. 對於從事有罹患職業疾病危險條件下工作的勞工，應依據衛生部規定進行職業疾病之檢查。
4. 對遭受勞動意外及罹患職業疾病的勞工，應予進行醫療評估以認定其傷殘比例及勞動能力衰退的額度，並依據法律規定提供治療、調養以恢復勞動功能。
5. 遭受勞動意外及罹患職業疾病的勞工，若繼續工作時，雇主應安排勞工從事符合其經勞動醫療評估委員會評估結果的工作。
6. 雇主應依據衛生部規定，保管勞工個人健康資料及綜合健康追蹤資料文件。
7. 雇主應對於具有造成感染毒性及細菌環境操作下班前的勞工，確保進行其個人衛生、消毒及滅菌之處理。

第十章

女性勞工的個別規定

第 153 條：國家對女性勞工的政策

1. 確保女性勞工的平等就業權。
2. 鼓勵雇主創造條件，提供經常工作予女性勞工，廣泛採用靈活之作業時間表、非全時間方式作業及將作業交付其返家執行。
3. 採取提供女性勞工就業機會、改善其勞動條件、提升業務水準、照顧身體健康、提升精神及物質生活福利的措施，俾協助女性勞工有效發揮其工作能力及和諧地接合職場與其家庭生活。
4. 依租稅法規定，對僱用大量女性勞工的雇主，提供減稅政策。

5. 為女性勞工推展多種適合訓練的方式，俾增加其工作以外之職業預備項目，及以利符合婦女體能、生理及擔任母親天職特徵之使用。
6. 政府於多名女性勞工操作的地區，規劃並推動開辦托兒所及幼稚園計畫。

第 154 條：雇主對女性勞工的義務

1. 確保於勞工選用、僱用、訓練、作息時間、給付薪資以及執行其他制度時，落實兩性平等及採取促進兩性平等的措施。
2. 於決定女性勞工權益及福利問題時，應參考女性勞工或其代表組織的意見。
3. 確保於職場有足夠的女性勞工浴室及廁所。
4. 協助並資助興建托兒所及幼稚園，或對有托兒及幼兒年齡嬰孩需求的女性勞工，提供相關部份補助費用。

第 155 條：保護懷孕女性勞工

1. 凡屬下列情況者，雇主不得安排女性勞工操大夜班、加班或遠地出差：
 - a) 懷孕自 7 個月起或在山區、偏遠地區、邊境地區或島嶼地區任職之懷孕自 6 個月起的女性勞工；
 - b) 正在養育 12 個月齡以下嬰兒者。
2. 對從事粗重工作而懷孕自第 7 個月起的女性勞工，應予調職至較輕鬆的工作崗位，或減少其每天 1 個工時，惟仍准予領取其全額薪資。
3. 雇主不得因女性勞工結婚、懷孕、休產假、養育 12 個月齡以下嬰兒的理由，進行解僱或單方中止其勞動合約，惟雇主為個人因亡故，或被法院宣判喪失執行民事能力或失蹤或已死亡，或雇主並非為個人終止活動的情況則除外。
4. 懷孕期間、依社會保險法規定享受休產假制度以及養育 12 個月齡以下嬰兒的女性勞工，免接受勞動紀律之處分。
5. 月事期間的女性勞工，每天得休息 30 分鐘；對於養育 12 個月齡以下嬰兒的女性勞工，每天於作業時間得休息 60 分鐘。前列休息時間仍按勞動合約規定享受全薪。

第 156 條：懷孕女性勞工單方中止或暫緩履行勞動合約的權利

對取得權責診療單位書面證明若繼續操作時，將對胎兒造成不良影響的懷孕女性勞工，可單方中止或暫緩履行勞動合約。本節女性勞工應向雇主事先通知的期限，將依據權責診療單位指定之期限辦理。。

第 157 條：休產假

1. 女性勞工得於分娩前後，休產假合併為 6 個月。

對屬同次生育超出 2 個以上嬰孩的女性勞工，每多生一個嬰孩者，多給 1 個月產假。

分娩前產假時間最多不得超過 2 個月。

2. 女性勞工於休產假期間，得依社會保險法規定享受產假制度。
3. 按本條 1 項規定休產假期滿的女性勞工，若有需要時，可與雇主協商非帶薪再休一段期間。
4. 按本條 1 項規定休產假期滿前而至少已休滿 4 個月產假的女性勞工，若有需要時，並經權責醫療單位證明提前復職不影響其健康時，且取得雇主同意後，方可提前復職。在該情況下，除領取其復職天數薪資外，女性勞工仍可依社會保險法規定繼續享受產假之補給。

第 158 條：確保休產假女性勞工就業機會

按本法第 157 條第 1 項及第 3 項規定休產假期滿的女性勞工，獲確保其復職後的先前工作崗位；若先前工作崗位不復空缺時，則雇主應予安排其他工作項目，惟其享受的薪資不得低於休產假前領取的薪資額。

第 159 條：請假以照顧病兒、檢查胎兒以及執行避孕措施的補給

請假以檢查胎兒、因流產、施墮胎、取出腹中死胎以及施病理墮胎手術、執行避孕措施、照顧 7 歲以下病兒、養育 6 個月齡以下嬰兒的女性勞工，得依據社會保險法規定享受社會保險之補給。

第 160 條：不得安排女性勞工的作業項目

1. 不得安排女性勞工從事由社會榮軍勞動部與衛生部配合公告對生育或養育嬰兒機能造成不良影響的工作清單。
2. 應經常浸泡於水中的工作。
3. 長時間在礦坑操作的工作。

第十一章

未成年勞工及其他勞工適用的個別規定

第 1 節

未成年勞工

第 161 條：未成年勞工

未成年勞工係指 18 歲以下的勞工。

第 162 條：僱用未成年勞工

1. 雇主僅能僱用未成年勞工擔任適合其健康狀況之工作，以確保其身心、智力及人格之發展，並有責任照料其在勞動過程中之操作、薪資、健康及學習等。
2. 當雇主僱用未成年勞工時，應另造冊追蹤管理，其中載明其姓名、出生日期、工作項目以及定期身體健康檢查結果，並當政府權責機關要求時予以出示。

第 163 條：僱用未成年勞工的原則

1. 不得安排未成年勞工從事屬於由社會榮軍勞動部與衛生部配合公告之對勞工人格發展造成不良影響的場所及作業清單，或從事粗重、毒害、危險性項目之操作。
2. 滿 15 歲至 18 歲以下未成年勞工的作業時間，每天不可超過 8 小時及每週不可超過 40 小時。

15 歲以下未成年勞工的作業時間，每天不可超過 4 小時，每週不可超過 20 小時，且不得安排其加班或操大夜班。

3. 15 歲至 18 歲以下的未成年勞工，可依據社會榮軍勞動部規定若干作業項目及行業，執行加班或操大夜班。
4. 不得僱用未成年勞工從事酒精、酒品、啤酒、菸、影響腦神經以及致癮物質之生產經營。
5. 雇主應創造有利條件，俾便 15 歲以下以及未成年的勞工可參加學習文化。

第 164 條：僱用 15 歲以下未成年勞工

1. 雇主僅可僱用滿 13 歲至 15 歲以下的未成年勞工，從事屬於社會榮軍勞動部公告體力負擔較輕工作清單的項目。

2. 僱用滿 13 歲至 15 歲以下未成年勞工時，應遵行下列規定：
 - a) 應取得未成年勞工的同意，且與其法定監護人簽訂書面的勞動合約；
 - b) 安排未成年勞工操作的時間，對其在學校上課的時間不造成影響；
 - c) 確保職場安全與職場衛生及勞動條件，符合勞工的年齡。
3. 不得僱用 13 歲以下勞工操作，惟屬於社會榮軍勞動部規定若干具體作業項目則除外。

當雇主僱用 13 歲以下勞工操作時，應遵行本條第 2 項的規定。

第 165 條：禁止僱用未成年勞工從事的工作及職場

1. 禁止僱用未成年勞工從事下列工作項目：
 - a) 搬運、扛揹、舉高超過未成年勞工體力負荷的繁重物件；
 - b) 生產、使用或運輸化學品、瓦斯以及爆炸物；
 - c) 維修及保固機械設備；
 - d) 拆除建築工程；
 - e) 燒熔、吹製、鑄造、軋製、沖壓以及焊接金屬；
 - f) 海洋潛水、遠洋捕魚；
 - g) 對未成年勞工身體健康、安全或道德觀念造成傷造的其他工作。
2. 禁止僱用未成年勞工於下列職場操作：
 - a) 水下、地層下、洞穴內、墜道內；
 - b) 建築工地；
 - c) 家畜屠宰場；
 - d) 賭場、酒吧、舞廳、卡拉 OK 室、飯店、招待所、蒸汽浴室以及按摩室；
 - e) 對未成年勞工身體健康、安全以及道德觀念造成傷害的其他場所。
3. 社會榮軍勞動部制定本條第 1 項 g 點及第 2 項 e 點的工作項目及作業場所清單。

第 2 節

高齡勞工

第 166 條：高齡勞工

1. 高齡勞工係指本法第 187 條規定年齡屆滿後而仍繼續工作的勞工。
2. 高齡勞工得予縮短其每天工作的時間，或適用非全時間的作業制度。

3. 勞工於退休年前的最後 1 年，得予縮短其正常工作時間或適用非全時間的作業制度。

第 167 條：僱用高齡勞工

1. 倘雇主有需求時，可按本法第 3 章規定與身心狀況良好的高齡勞工協商延長其勞動合約期限，或締結新勞動合約。
2. 當高齡勞工退休後，若按新勞動合約繼續執勤時，除享受退休福利制度外，仍可享受勞動合約所協調的權益。
3. 不得使用高齡勞工從事繁重、毒害以及危險性，而對其健康造成不良影響的作業項目，惟屬於政府特別規定的情況除外。
4. 雇主負責關注及照料於職場作業高齡勞工的健康。

第 3 節

赴海外工作越籍勞工、

任職越南外國組織及個人的勞工、在越南任職的外籍勞工

第 168 條：赴海外工作越籍勞工、任職越南外國組織及個人的勞工

1. 政府鼓勵企業、機關、組織以及個人，尋覓及開拓海外就業市場，俾將越南勞工輸送海外工作。

赴海外工作的越籍勞工，應遵行越南法律及海外所在國法律規定，惟越南參與履行國際條約另有規定者除外。

2. 任職於越南外資企業、工業區、經濟區、加工出口區；在越南設立之外國或國際組織及機關，或為在越南外籍個人工作的越南勞工，應遵行越南法律規定並獲得法律保護。

第 169 條：外籍勞工民在越南任職條件

1. 在越南任職的外籍勞工，要充份具備下列條件：
 - a) 充份具備民事行為能力者；
 - b) 具備符合作業要求的專業技術水準及健康狀況者；
 - c) 依據越南及國外法律規定，非屬罪犯或被追究刑責者；
 - d) 持越南權責機關核發工作證者，惟本法第 172 條規定的情況則除外。
2. 在越南任職的外籍勞工，應遵行越南勞動法規定以及越南參與履行國際條約規定，同時亦獲得越南法律保護。

第 170 條：僱用外籍勞工的條件

1. 僅准越南國內承包商、企業、機關、組織以及個人，在越南勞工未能因應生產經營需求情況下，方可僱用外籍勞工擔任管理、執行經理、專家以及技術人員的工作。
2. 外國承包商、企業、機關、組織以及個人，於僱用外籍勞工赴越南任職前，應向越南權責機關書面闡述僱用勞工需求，且須取得書面核准。

第 171 條：外籍勞工在越南任職的工作證

1. 當外籍勞工辦理出入越南國境相關手續，以及依越南政府權責機關要求時，出示越南工作證。
2. 非持工作證而在越南工作的外籍勞工，依據越南政府規定將被驅逐出境。
3. 僱用無工作證外籍勞工操作的雇主，將被依法處置。

第 172 條：非屬適用工作證之在越南工作的外籍人士

1. 責任有限公司之入股成員人或所有業者。
2. 股份公司董事會董事。
3. 國際及非官方組織在越南設立代表辦事處及專案的首席代表。
4. 入境越南 3 個月以下，以執行推銷業務者。
5. 入境越南 3 個月以下，以處理對生產經營活動產生危機或造成影響之衍生的意外事故、技術狀況以及高難度技術，而正在越南的國內及外籍專家無法處理者。
6. 依據越南律師法規定取得律師執業活動許可證者。
7. 依據越南參與履行國際條約規定入境者。
8. 在越南學習及工作的外籍學生及大學生，惟雇主應於僱用前 7 天向地方省級管理勞動機關報備。
9. 政府規定之其他對象。

第 173 條：工作簽效期

工作證效期最多為 2 年。

第 174 條：工作證失效的情況

1. 工作證期滿。

2. 終止勞動合約。
3. 勞動合約所列條文內容，與獲核發工作證內容不符。
4. 經濟、商業、財務、金融、保險、科技、文化、體育運動、教育以及醫療等領域之合約期滿或終止。
5. 國外書面通知中止指派其外籍公民在越南工作者。
6. 工作證被撤回。
7. 越南企業、組織或合作夥伴，或外國非官方組織終止活動者。
8. 被法院宣判死亡、監禁以及失蹤，或已亡故的外籍勞工。

第 175 條：工作證之核發、重發以及撤回

政府具體規定在越南任職外籍勞工工作證之核發、重發以及撤回的條件。

第 4 節

殘障勞工

第 176 條：政府對殘障勞工的政策

1. 政府保護及輔助殘障勞工之就業權及自行創業權，按照越南殘障人士法規定，制定鼓勵雇主僱用殘障人士並為等創造就業機會的優惠政策。
2. 政府規定國家就業發展基金，對僱用殘障人士的雇主提供優惠融資的政策。

第 177 條：僱用殘障勞工

1. 雇主應確保符合殘障勞工的勞動工具、職場安全、職場衛生以及勞動的條件，並經常照顧殘障勞工健康。
2. 當雇主決定與殘障勞工權益及福利有關問題時，應經徵詢渠等的意見。

第 178 條：僱用殘障勞工時被禁止的行為

1. 使用勞動能力衰退 51% 以上的殘障勞工，執行加班或操大夜班。
2. 使用殘障勞工從事由社會榮軍勞動部與衛生部配合公告繁重、毒害以及危險性，或接觸毒害物質清單的作業。

第 5 節

家庭幫傭

第 179 條：家庭幫傭的勞工

1. 家庭幫傭係指為 1 個或多個家庭戶經常操作家務的勞工。
家務係包括與商業活動無關之為家庭戶從事打理家務、管家、照顧小孩、照料病人、照料老人、開車、園丁工作以及其他的作業項目。
2. 對採用承包方式的家庭幫傭，非適用本法。

第 180 條：家庭幫傭的勞動合約

1. 雇主應家庭幫傭簽訂書面勞動合約。
2. 與家庭幫傭簽訂勞動合約的效期，由雙方協商，並可單方隨時中止勞動合約，惟應於事前 15 天通知對方。
3. 勞資雙方協商後，於勞動合約詳訂薪資給付方式、給付時間、每天工作時間以及住宿問題。

第 181 條：雇主的義務

1. 充份履行勞動合約上所列協議。
2. 依法律規定給付家庭幫傭的社會及醫療保險費，俾使其自行處理投保。
3. 尊重家庭幫傭的清譽和人格。
4. 若雙方有協調時，應為家庭幫傭安排符合衛生及清潔條件的膳宿環境。
5. 創造有利條件，俾便家庭幫傭參加學習文化或職業訓練。
6. 當家庭幫傭離職返其居住地時，應支付相關車資，若家庭幫傭提前中止勞動合約者則除外。

第 182 條：家庭幫傭的義務

1. 充份履行雙方簽訂勞動合約所列協議。
2. 當損壞、遺失雇主的財物時，應依據雙方協調或法律規定償付。
3. 當發覺有發生意外事故的潛在危機，而對雇主或本身人身安全、健康、性命以及財物造成威脅時，應及時通知雇主。
4. 倘雇主有虐待、性騷擾、強迫勞動或其他違法行為時，向權責機關檢舉。

第 183 條：嚴格禁止雇主對家庭幫傭的行為

1. 對家庭幫傭虐待、性騷擾、強迫勞動或施行暴力。
2. 交付家庭幫傭從事與勞動合約規定不符的工作。
3. 押留家庭幫傭的隨身證件。

第 6 節

其他類別勞工

第 184 條：從事藝術、體育運動領域工作的勞工

從事藝術、體育運動領域工作或執業的人士，得予適用符合政府規定其學藝歲數、簽訂勞動合約、作息時間、薪資、薪資津貼、獎金、職場安全以及職場衛生的若干制度。

第 185 條：承接工作帶返家操作的勞工

1. 勞工得與雇主協商，經常將工作承接帶返家操作。
2. 對在家以代工形式作業的勞工，非適用本法。

第十二章

社會保險

第 186 條：參加社會保險和醫療保險

1. 雇主及勞工必須參加強制性的社會保險、醫療保險及失業保險，並依社會保險法和醫療保險法規定，享受的各項福利制度。

鼓勵雇主及勞工，以及雇主對勞工落實其他形式的社會保險。

2. 對於享受社會保險制度期間的停職勞工，雇主毋需給付其薪資。
3. 對於非適用強制性社會保險、醫療保險以及失業保險的勞工，除按其作業給付薪資外，雇主應於薪資給付勞工的同時，另給付一筆相當應繳社會保險費、醫療保險費以及失業保險費的款項，以及依法給付年假款項。

第 187 條：退休年齡

1. 依據社會保險法規定確保繳交社會保險費時間條件，而滿 60 足歲的男性勞工及滿 55 足歲的女性勞工，得享受退休金。
2. 勞動能力衰退；從事特別繁重、毒害或危險性工作；從事繁重、毒害或危險性工作；屬於政府公告山區、偏遠地區、邊境或島嶼清單地區

工作的勞工，可於本條第 1 項規定退休時間之前，辦理退休。

3. 對具有高科技水準、從事管理工作以及其他若干特殊情況的勞工，可延長其退休年齡，惟最多不可超過本條第 1 項規定退休年齡 5 年。
4. 政府規定本條第 2 項和第 3 項的施行細則。

第十三章

工會

第 188 條：勞資關係中工會扮演的角色

1. 基層工會組織落實其代表並保護會員及勞工的正當和合法權益及福利的角色；參加企業、機關以及組織集體勞工之協商、簽訂集體勞工協議書、監督集體勞工協議書、梯級薪資、薪資表、作業定量、薪資給付規則、獎勵制度、內部勞動規定以及民主規則之落實；參加並協助解決勞資糾紛；與雇主進行座談及合作，俾便在企業、機關以及組織建立和諧、穩定以及進步的勞資關係。
2. 基層工會之直接上級工會的組織，負責輔導基層工會落實本條第 1 項規定的功能及任務；宣傳並輔導勞工對勞動法及工會法之認知。
3. 對於尚未成立基層工會的地方，直接上級工會的組織負責執行本條第 1 項規定的任務。
4. 4 各級工會組織，與同級國家勞動管理機關以及雇主代表組織配合，參與協商並解決勞資問題。

第 189 條：企業、機關、組織基層工會之成立、加入及運作規定

1. 任職於企業、機關以及組織的勞工，可依據工會法規定成立工會、加入工會以及參加工會之活動。
2. 基層工會的上級工會組織，負責並宣導勞工於企業、機關以及組織成立基層工會及加入工會；可要求雇主及地方國家勞動管理機關創造條件並協助成立基層工會組織。
3. 當基層工會組織確實依據工會法規定成立時，雇主應予承認並創造有利條件，俾便基層工會運作。

第 190 條：禁止雇主對成立工會、加入工會及工會運作的行為

1. 對成立、加入工會或參加工會活動的勞工，進行阻撓及刁難。

2. 強迫勞工成立、加入工會或參加工會活動。
3. 要求勞工不參加或脫離工會。
4. 對勞工薪資、工作時間以及勞資關係相關之其他權利和義務有歧視行為，以阻撓勞工成立、加入工會以及參加工會活動。

第 191 條：勞資關係中基層工會幹部的權限

1. 與雇主洽商、溝通及協調有關勞動及使用勞工問題。
2. 前往職場就已方代表責任的範圍內與勞工接洽。
3. 對於尚未設置基層工會的地方，直接管理基層工會的上級工會幹部，可落實本條規定之權限。

第 192 條：雇主對工會組織的責任

1. 創造有利條件，俾便勞工成立、加入工會以及參加工會組織活動。
2. 創造有利條件並與上級工會配合，於企業、機關以及組織內，執行宣傳，宣導發展會員、成立基層工會以及安排專業工會幹部活動。
3. 確保基層工會依據本法第 193 條規定展開活動的條件。
4. 與基層工會配合，以擬定並落實民主規則，符合雙方權責和任務的配合活動規則。
5. 於發布與勞工權益、福利以及政策制度有關規定前，應徵詢基層工會執行委員會的意見。
6. 勞工擔任工會任期內非專業幹部而當其勞動合約期滿時，可予加延勞動合約至其工會任期結束為止。
7. 當雇主對擔任非專業工會幹部的勞工，單方終止其勞動合約、調職至其他工作崗位、施以解僱紀律處分時，應與基層工會或其上級工會執行委員會達成書面協議。

倘無法達成協議時，雙方應提報權責機關及組織。雇主僅於向地方國家勞動管理機關報告的 30 天後，方可作出決定並須負起其決定之責。

倘基層工會執行委員會及勞工對雇主決定不予認同時，可要求依循法律規定的手續和程序，解決勞資糾紛。

第 193 條：確保企業、機關、組織工會活動條件

1. 雇主應安排基層工會辦公處所，予以提供資訊並確保工會活動的必要

條件。

2. 對非專業從事工會業務的勞工，可依據工會法使用其工時，以從事工會活動並獲得雇主予以支薪。
3. 企業、機關以及組織內專業從事工會業務的人士，由工會支薪，並依據企業準則或集體勞工協議書規定，比照企業內其他勞工享受集體之福利。

第十四章

解決勞資糾紛

第 1 節

解決勞資糾紛的共同規定

第 194 條：解決勞資糾紛原則

1. 尊重並確保勞資雙方自行協調及逕行解決勞資糾紛的決定。
2. 確保於尊重勞資糾紛方權益及福利、尊重社會共同利益以及不予違法的基礎上，落實調解與仲裁作業。
3. 採取公開、透明、客觀、及時、迅速方式以及依法規定解決糾紛。
4. 於解決勞資糾紛過程中，需確保各方代表參與。
5. 解決勞資糾紛前，應由糾紛雙方直接協商，俾解決糾紛雙方和諧權利，以穩定生產經營並確保社會秩序與安全。
6. 倘糾紛雙方協商無結果或因一方拒絕協商，或一方不予執行彼此達成協議後，若雙方中的任何一方有書面要求解決糾紛時，具備解決勞資糾紛權責的機關、組織以及個人，方予進行處理。

第 195 條：機關、組織、個人於解決勞資糾紛的責任

1. 國家勞動管理機關負責與工會組織及雇主代表組織配合，輔導及協助各方解決勞資糾紛。
2. 社會榮軍勞動部舉辦訓練以提升勞工調解員及勞工仲裁員有關解決勞資糾紛的專業水準。
3. 國家權責機關應主動並及時解集體勞工權益的糾紛。

第 196 條：勞資雙方解決糾紛的權利及義務

1. 勞資雙方在解決勞資糾紛中，具有下列權利：

- a)直接或委派代表參與解決糾紛；
- b)撤回文件或更改糾紛內容；
- c)倘具備正當理由認為解決糾紛人，無法公平及客觀解決糾紛時，可要求撤換糾紛直接處理的人士；

2. 勞資雙方解決勞資糾紛中，具有下列義務：

- a)依據已方提出的要求，充分且及時提供證明的完整資料及證據；
- b)執行已達成協議及經生效的法院之判決及決定。

第 197 條：解決勞資糾紛權責的機關、組織、個人的權限

具備解決勞資糾紛權限的機關、組織以及個人，可於其任務及權限範圍內，要求勞資糾紛雙方、各相關機關、組織以及個人提供資料及證據、要求進行鑑定及邀集相關人士或證人。

第 198 條：勞工調解員

1. 勞工調解員係由省轄屬市、郡及縣級的國家勞動管理機關推薦，以調解勞資糾紛以及職訓合約產生的糾紛。
2. 政府規定勞工調解員的任命標準及權責。

第 199 條：勞工仲裁委員會

1. 勞工仲裁委員會係由省級人民委員會成立的組織，其成員包括市省國家勞動管理機關主管擔任仲裁委員會主委、委員會秘書以及其他的委員，則由省級工會及雇主代表組織的代表擔任，勞工仲裁委員會之委員人數為奇數，且最多不得超過 7 人。

在必要時，勞動仲裁委員會主委可邀各相關機關、組織以及具有勞資關係經驗的地方人士的專業代表。

2. 勞工仲裁委員會執行下列集體勞工糾紛之調解：
 - a)集體勞工福利的糾紛；
 - b)屬於政府公告不得罷工清單單位內發生的集體勞工糾紛。
3. 勞工仲裁委員會之調解方案之決定，係以投票多數決原則為之。
4. 省級人民委員會確保勞工仲裁委員會運作的必要條件。

第 2 節

解決個別勞工糾紛之權責及程序

第 200 條：具備解決個別勞工糾紛權責的機關及個人

1. 勞工調解員。
2. 人民法院。

第 201 條：勞工調解員解決個別勞工糾紛的程序及手續

1. 個別勞工糾紛於要求提交法院審理前，應經過勞工調解員調解的手續，惟屬於下列糾紛的情況，則不須經過調解手續：
 - a) 對勞工施以解僱勞動紀律處分，或遭單方中止勞動合約產生的糾紛；
 - b) 終止勞動合約時損害償付及補助金給付之糾紛；
 - c) 家庭幫傭與雇主間之糾紛；
 - d) 依據社會保險法和醫療保險法規定產生社會及醫療保險之糾紛；
 - e) 勞工與依契約輸出勞工企業或事業單位間損害給付之糾紛。
2. 自接獲調解要求日起的 5 個工作天內，勞工調解員應結束調解作業。
3. 糾紛的雙方當事人應出席調解會議。糾紛的各方可授權他人出席調解會議。

勞工糾紛調解員負責輔導發生糾紛的雙方進行協調。若雙方達成協議時，勞工糾紛調解員製作調解成立紀錄。

倘雙方無法達成共識時，勞工糾紛調解員將提出調解的方案。若雙方接受該調解方案時，則勞工糾紛調解員製作調解成立紀錄

倘雙方不接受該調解方案，或雙方糾紛中之一方依法規定通知與會而無正當理由 2 次缺席時，則勞工糾紛調解員製作調解不成立紀錄。

紀錄文件上應具有出席調解會議糾紛各方及勞工糾紛調解員的簽字。

自製作調解成立或不成立紀錄日起的 1 個工作天內，應將其抄本送達予糾紛雙方。

4. 倘糾紛調解不成立或糾紛雙方的一方不執行調解成立紀錄所列協議，或本條第 2 項規定解決糾紛調解期滿，而勞工糾紛調解員不予調解時，糾紛之任一方可要求法院審理。

第 202 條：解決個別勞工糾紛之追訴期限

1. 要求勞工糾紛調解員調解個別勞工糾紛的期限，自糾紛任何一方發現

其合法權益及福利遭侵害日起為 6 個月。

2. 要求法院審理個別勞工糾紛的期限，自糾紛任何一方發現其合法權益及福利遭侵害日起為 1 年。

第 3 節

解決集體勞工糾紛的權責及程序

第 203 條：具備解決集體勞工糾紛權責的機關、組織以及個人

1. 具備解決集體勞工權益糾紛權責的機關、組織以及個人如下：
 - a) 勞工調解員；
 - b) 省級轄屬縣、郡、市人民委員會主席(以下統稱為縣級人民委員會主席)；
 - c) 人民法院。
2. 具備解決集體勞工福利糾紛權責的機關、組織以及個人如下：
 - a) 勞工糾紛調解員；
 - b) 勞工仲裁委員會。

第 204 條：解決企業集體勞工糾紛的程序

1. 解決企業集體勞工糾紛的程序，依本法第 201 條規定辦理。調解會議紀錄應詳列類別的集體勞工糾紛。
2. 倘調解不成立或糾紛雙方之一方不執行調解成立紀錄所列協議，則依下列規定辦理：
 - a) 對屬於集體勞工權益糾紛者，各方可要求縣級人民委員會主席解決；
 - b) 對屬於集體勞工福利糾紛者，各方可要求勞工仲裁委會解決。
3. 倘依本法第 201 條第 2 項規定解決糾紛期滿而調解員不予調解，則各方可寄件要求縣級人民委員會主席解決。

自接獲要求解決集體勞工糾紛起的 2 個工作天內，縣級人民委員會主席有義務確定案件係屬權益或福利糾紛的類別。

倘屬於集體勞工權益糾紛者，則依據本條第 2 項 a 點及本法第 205 條規定辦理；若屬於集體勞工福利糾紛者，則立即輔導糾紛各方依據本條第 2 項 b 點規定辦理。

第 205 條：縣級人民委員會主席解決集體勞工權益糾紛

1. 自接獲要求解決集體勞工權益糾紛申請書起的 5 個工作天內，縣級人民委員會主席應進行解決勞資的糾紛。
2. 解決勞資糾紛會議，應有糾紛雙方代表出席。在必要時，縣級人民委員會主席可邀請其他相關機關及組織與會。

縣級人民委員會主席按經辦理註冊的企業內部規定、集體勞工協議書、勞動法、其他合法的勞資協議以及準則規定，審議以決勞資糾紛。
3. 倘糾紛各方對縣級人民委員會主席裁決不予認同，或解決勞資糾紛期滿而縣級人民委員會主席不予解決時，則各方可要求法院審理。

第 206 條：仲裁委員會解決集體勞工福利糾紛

1. 自接獲要求解決集體勞工糾紛申請書起的 7 個工作天內，勞工仲裁委員會應結束調解的作業。
2. 勞工仲裁委員會召開解決糾紛會議，應有糾紛雙方代表出席。在必要時，勞工仲裁委員會可邀請其他相關機關、組織以及個人參與。

勞工仲裁委員會負責輔導糾紛各方逕行協商，若雙方無法協調時，則勞工仲裁委員會提出調解方案供雙方參考。

倘雙方自行協調達成共識或接受所提出調解方案時，則勞工仲裁委員會製作調解成立紀錄，同時簽發承認雙方協調的決定書。

倘雙方無法達成共識或其中一方經合法通知，而無正當理由 2 次缺席時，則勞工仲裁委員會製作調解不成立紀錄。

前列會議紀錄應有出席各方、勞工仲裁委員會主委及秘書簽字。

自製作調解糾紛不成立或成立紀錄起的 1 個工作天內，將其抄本送達予糾紛雙方。

3. 自勞工仲裁委員會製作調解成立紀錄起的 5 天後，若各方之一方不予執行經達成共識協議時，則集體勞工可辦理進行罷工手續。

倘勞動仲裁委員會製作調解不成立紀錄起的 3 天後，集體勞工可辦理進行罷工手續。

第 207 條：解決集體勞工權益糾紛的追訴限

解決集體勞工權利糾紛的期限，自糾紛各方的任何一方發現其合法權益及福利遭侵害日起為 1 年。

第 208 條：解決集體勞工糾紛期間，禁止執行單方的行為

當權責機關、組織以及個人依本法規定期限，刻正解決集體勞工糾紛時，糾紛之任何一方不可單獨行動對抗對方。

第 4 節

罷工及處理罷工

第 209 條：罷工

1. 罷工係指集體勞工之暫時停止操作、自願及有組織以達到處理集體勞工糾紛的要求。
2. 僅准發生集體勞工福利糾紛的勞工，且依本法第 206 條第 3 項規定期滿後，方可舉行罷工。

第 210 條：組織及領導罷工

1. 對於有設置基層工會的地方，則罷工應由基層工會執行委員會組織及領導。
2. 對於尚未設置基層工會的地方，則罷工由上級工會組織按勞工要求組織及領導。

第 211 條：罷工程序

1. 徵詢集體勞工意見。
2. 作出罷工的決定。
3. 舉行罷工。

第 212 條：徵詢集體勞工意見的手續

1. 對於有設置基層工會的集體勞工，徵詢基層工會執行委員會及各個生產組組長的意見；對於尚未設置基層工會者，則詢基各個生產組組長或勞工的意見。
2. 可通過投票或簽字方式徵詢勞工的意見。
3. 徵詢勞工意見的內容包括：
 - a) 工會執行委員會根據本法第 213 條第 2 項 b、c 以及 d 點規定內容，提出罷工行動方案；
 - b) 徵詢勞工同意或不同意進行罷工。
4. 徵詢意見進行罷工的時間及形式，由工會執行委員會決定為之，惟必

須於事前 1 天知會雇主。

第 213 條：通知開始罷工的時間

1. 當逾 50%被徵詢意見的勞工同意工會執行委員會提出的罷工方案時，工會執行委員會發出罷工的書面決定。
2. 罷工決定應具備下列內容：
 - a) 同意罷工意見徵詢結果；
 - b) 開始罷工時間及舉行罷工地點；
 - c) 舉行罷工範圍；
 - d) 集體勞工的訴求；
 - e) 工會執行委員會代表姓名及處理案件的聯絡地址。
3. 工會執行委員會應至少於開始舉行罷工前 5 個工作天，將罷工決定文件寄送予雇主，同時分別寄送予省級國家勞動管理機關及省級工會組織 1 份。
4. 罷工即將開始前，若雇主仍拒絕解決集體勞工訴求時，則工會執行委員會組織及領導罷工。

第 214 條：罷工前及罷工期間勞資雙方的權益

1. 繼續進行解決集體勞工糾紛內容之協商，或共同建議省級國家勞動管理機關、工會組織及雇主代表組織進行調解。
2. 工會執行委員會具有下列權限：
 - a) 取消罷工決定或終止正在罷工的行為；
 - b) 要求法院宣判為合法罷工。
3. 雇主具有下列權限：
 - a) 接受集體勞工全部或部分訴求，並以書面通知組織及領導罷的工會執行委員會；
 - b) 由於罷工期間不具備維持正常生產運作的條件，或基於保護財產的考量暫時關閉職場；
 - c) 要求法院宣判為不合法罷工。

第 215 條：不合法罷工的情況

1. 非由產生的集體勞工福利益糾紛引起者。

2. 非為同一雇主工作的勞工組織罷工者。
3. 未經或刻由權責機關、組織及個人依據本法規定解決集體勞動糾紛者。
4. 屬於政府公告不准罷工產業清單內之企業進行罷工者。
5. 已取得暫緩或停止罷工決定者。

第 216 條：公告暫時關閉職場的決定

雇主應至少於暫時關閉職場前的 3 個工作天，在職場公開告示暫時關閉職場的書面決定，並通知下列機關及組織：

1. 組織及領導罷工的工會執行委員會。
2. 省級工會。
3. 雇主代表組織。
4. 省級國家勞動管理機關。
5. 企業所在地之縣級人民委員會。

第 217 條：禁止暫時關閉職場的情況

1. 罷工決定文件上所列開始進行罷工前 12 個小時。
2. 集體勞工停止罷工行動之後。

第 218 條：勞工在罷工期間的薪資及其他合法權益

1. 對不參與罷工而因罷工理由須中止作業的勞工，得依本法第 98 條第 2 項規定給付停職薪資以及享受勞動法規定之其他權利。
2. 除雙方有另協議外，對參與罷工的勞工，不得給付薪資及不得享受越南法律規定之其他權利。

第 219 條：罷工舉行前、後及罷工進行中被禁止的行為

1. 妨礙勞工行使罷工權，或煽動、拉攏及強迫勞工參與罷工；阻撓不參加罷工的勞工上班者。
2. 使用暴力破壞企業機器設備及資產者。
3. 違反公共安全及秩序者。
4. 對參與罷工勞工及罷工領導人終止其勞動合約或施以勞動紀律之處分，或以準備舉行罷工或參加罷工為由，而對勞工及罷工領導人調職、調往他處操作者。

5. 對參與罷工勞工及罷工領導人進行鎮壓及報復者。
6. 利用罷工以違反法律之行為者。

第 220 條：不得罷工的情況

1. 凡屬政府公告產業清單內之為國民經濟提供必要服務，而若進行罷工將威脅國家安全、國防、民眾健康以及公共秩序之僱用勞工單位，不得罷工。
2. 政府權責管理機關應定期舉辦聆聽該等單位集體勞工及雇主的意見，俾及時提供協助並解決集體勞工之正當要求。

第 221 條：決定延緩或停止罷工

當省級人民委員會主席審議發現罷工案件將嚴重影響國民經濟及公共利益時，可發布延緩或停止罷工的決定，並責成政府權責機關及組織辦理。

政府制定延緩或停止罷工以及處理集體勞工權益規範。

第 222 條：違反手續程序規定之處理罷工

1. 不遵行本法第 212 條和第 213 條規定組織及領導的罷工，省級人民委員會主席發布罷工行動違反法律規定手續程序的決定，並立即通知縣級人民委員會主席。
2. 縣級人民委員會主席於接獲省級人民委員會主席通知後的 12 個小時內，與同級國家勞動管理機關、工會組織以及其他相關的機關和組織配合，直接與雇主和基層工會組織或上級工會執行委員會接洽，俾聆聽各方意見並協助尋求解決糾紛辦法，俾便企業可恢復正常生產經營。

第 5 節

法院審查罷工之合法性

第 223 條：要求法院審查罷工之合法性

1. 在罷工過程中，或罷工終止日起的 3 個月內，各方可遞送起訴書要求法院審查罷工之合法性。
2. 起訴書應具備下列的主要內容：
 - a) 文件製作日期；
 - b) 受理法院名稱；

- c)申請人之姓名及地址；
- d)罷工領導人之姓名及地址；
- e)集體勞工罷工的企業名稱及地址；
- e)要求法院解決案件的內容；
- f)申請人認為解決罷工之其他必要資訊。

3. 申請人應隨文附送罷工決定、解決集體勞工糾紛權責機關或組織之決議或紀錄抄本，以及有關審查罷工合法性之相關證據及資料。

第 224 條：要求法院審查罷工合法性之遞件手續

寄送或受理起訴書及提供證據或資料義務予法院，以審查及判決罷工之合法性手續，得比照民事訴訟法有關送達文件以及提供證據或資料義務規定辦理。

第 225 條：審查罷工合法性之權責

- 1. 具有審查罷工合法性權責的法院，為罷工所在地的省級人民法院。
- 2. 最高人民法院為復審法庭具有解決省級法院審理合法性罷工決定之上訴。

第 226 條：罷工合法性之審理委員會成員

- 1. 罷工合法性審理委員會成員為 3 名審判官。
- 2. 解決法院合法性罷工判決上訴的審理委員會成員，為 3 名審判官，由最高人民法院主審官指派。
- 3. 有關撤換審理罷工合法性的審理委員會之委員，得依據民事訴訟法規定辦理。

第 227 條：受理要求審查罷工合法性起訴書的手續

- 1. 當收到起訴書時，省級法院主審官決定成立審理罷工合法性的委員會，並即指派 1 名審判官負責解決起訴書要求。
- 2. 自接獲起訴書日起的 5 個工作天內，被指派負責審理的審判官，應提出罷工合法性案之審查、並立即將召開審查罷工合法性會議的決定，分別寄送予工會執行委員會、雇主以及相關機關和組織。
- 3. 自決定將罷工合法性案提出審理日起的 5 個工作天內，審理委員會應召開審查罷工合法性的會議。

第 228 條：中止審查罷工之合法性

法院於下列情況下，中止罷工合法性案之審查：

1. 申請方撤回起訴書者；
2. 訴訟雙方就解決罷工業達成協議，並備文要求法院不予審理者。
3. 法院依法規定召集起訴申請人 2 次而仍予缺席者。

第 229 條：出席審查罷工合法性會議的人士

1. 罷工合法性之審理委員會，並由被分工審理審判官擔任主席，法院秘書負責製作會議紀錄；
2. 集體勞工代表及雇主代表；
3. 按法院要求出席的機關或組織。

第 230 條：審查罷工合法性會議之延緩

1. 被分工審查罷工合法性審判官或審理罷工合法性的委員會，得比照民事訴訟延緩審理規定辦理會議之舉行。
2. 審查罷工合法性會議之延緩期限，以不得超過 3 個工作天為準。

第 231 條：審查罷工合法性會議程序

1. 審理罷工合法性會議主持人公告召開罷工合法性會議決定，並簡述起訴書要求內容。
2. 集體勞工代表及雇主代表表達己方意見。
3. 審理罷工合法性會議主持人可要求出席會議的組織或機關表達意見。
4. 罷工合法性審理委員會進行討論並以多數決原則決定。

第 232 條：罷工合法性之決議

1. 法院審查罷工合法性之決議，應詳載罷工合法性的理由與根據。

法院應在法庭上宣佈審查罷工合法性之決議，並立即將該決議書寄送予工會執行委員會、雇主以及同級的人民檢察院。集體勞工及雇主負責執行法院的決定，惟可依據本法規定手續提出上訴。

2. 當法院宣佈罷工合法性決議時，若係屬不合法罷工者，則正在參加罷工的勞工應立即中止罷工並返回操作。

第 233 條：違反之處置

1. 當法院判決係屬不合法之罷工，而勞工不中止罷工且不返回操作時，

按其違反額度而依勞動法規定，可能被處以勞動紀律之處分。

對不合法罷工而造成雇主損害者，則領導進行罷工的工會應依法規定賠償。

2. 對利用罷工違反公共秩序、損害企業機器設備及資產；具有阻撓行使罷工權、煽動、拉攏及強迫勞工進行罷工行為；對罷工勞工、罷工領導人士進行鎮壓及報復之行為者，按其違反程度，可能被施以行政處罰處分或追究刑責，如造成損害者，應依法負賠償責任。

第 234 條：對審理罷工合法性決議提出上訴的手續程序

1. 自接獲法院宣告罷工合法性決議日起的 15 天內，工會執行委員會或雇主可向最高人民法院復審法庭就該決議提出上訴。
2. 最高法院復審法庭受理上訴文件後，應書面要求經審理罷工合法性的法院將案件資料予以提呈，俾便審查及議決。
3. 自接到要求書面文件日起的 3 個工作天內，經審理罷工合法性的法院，應將案件全部資料移轉最高法院復審法庭審查及議決。
4. 自接到審理罷工合法性案件資料日起的 5 個工作天內，最高法院復審法庭審理委員會解決罷工合法性決議之上訴。

最高法院復審法庭判決係審理罷工合法性之終審。

第十五章

勞動之國家管理

第 235 條：國家對勞動管理的內容

國家對勞動之管理，包括下列主要內容：

1. 發布勞動法令並輔導執行；
2. 追蹤、統計以及提供勞工供求及其供求變動的資訊，作為制定發展社會人力資源、職訓、職業技能、建置國家職業水準、分佈以及使用之國家政策、規劃及計畫的基礎；擬定僅可僱用經過職訓或具備國家職業技能證書之勞工作業清單；
3. 舉辦勞動、統計、勞工資訊、勞工供應市場、勞工生活水準及所得之科學研究；
4. 建置有關協助發展和諧、穩定以及進步勞資關係的機制及體制；

5. 清查、檢查、解決有關申訴、檢舉，以及處置違反勞動法令規定的行為；依法規定解決勞資糾紛；
6. 推動勞動領域之國際合作。

第 236 條：國家管理勞動之權責

1. 政府對全國勞動領域進行國家統一之管理。
2. 社會榮軍勞動部負責執行政府對勞動領域之國家管理工作。
各部會、部級機關在其任務及權限範圍內，負責與社會榮軍勞動部配合，對勞動領域執行管理。
3. 各級人民委員會負責執行轄區政府勞動管理工作。

第十六章

勞動之國家清查及違反勞動法令之處分

第 237 條：國家對勞動清查的任務

社會榮軍勞動部清查官、社會榮軍勞動廳清查官具有下列主要任務：

1. 勞動法令執行之清查；
2. 勞動意外及違反職場安衛生規定之調查；
3. 參與勞動條件及職場安全衛生技術標準和規範體系採用之輔導；
4. 依法處理勞動之檢舉及申訴；
5. 依權責範圍內予以處理，及向具處理違反勞動法的權責機關提出建議。

第 238 條：勞動之清查

1. 社會榮軍勞動部清查官、社會榮軍勞動廳清查官執行勞動領域之專業清查功能。
2. 對於從事探勘和開採石油天然氣、鐵路、水路、陸路、空運運輸工具、放射性領域，以及武裝力量所屬單位有關職場安全衛生之清查，由其產業主管機關，配合勞動領域專業清查官執行。

第 239 條：違反勞動法令之處分

對違反本法規定者，按其違反性質和額度而施以紀律、行政處分或追究刑責；若造成損害者，則應法規定賠償。

第十七章

施行條文

第 240 條:勞動法令的效期

1. 本法自 2013 年 5 月 1 日起開始實施。

越南 1994 年 6 月 23 日發布勞動法、第 35/2002/QH10 號勞動法若干條文修訂案、第 74/2006/QH11 號勞動法若干條文修訂案、第 84/2007/QH11 號勞動法若干條文修訂案，自本法生效日起宣告失效。

2. 自本法生效日起，

- a) 對優予本法規定而對勞工有利之經締結的勞動合約、集體勞工協議書以及其他合法的協議，准予繼續執行，惟與本法規定不符的協議，則應予修訂；
- b) 第 71/2006/QH11 號社會保險法規定休產假制度的期限，得依本法規定執行。

對於本法生效前業已分娩而依第 71/2006/QH11 號社會保險法規定，至 2013 年 5 月 1 日仍在享受休產假期間的女性勞工，則其享受休產假的制度。按本法規定辦理。

3. 幹部、公務人員、人民軍隊、人民公安力量、其他社會組織以及合作社所屬人士的勞動制度，從其他法令規定辦理，惟按照個別對象而予以適用本法若干條文規定。政府發布薪資的具體政策，以適用於幹部、公務人員、人民軍隊、人民公安力量轄屬人士。

第 241 條:僱用 10 名勞工以下之適用規定

對於僱用 10 名勞工以下的雇主，應執行本法規定，惟可依據政府規定享有若干標準規定及手續之減免。

第 242 條:本法施行細則及輔導執行

政府及權責機關制定本法所列條文之施行細則，並予以輔導執行。

本法已於 2012 年 6 月 18 日獲得第 13 屆第 3 次國會通過。

國會主席

阮生雄

QUỐC HỘI

Luật số: 10/2012/QH13

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

**BỘ LUẬT
LAO ĐỘNG**

Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Nghị quyết số 51/2001/QH10;

Quốc hội ban hành Bộ luật lao động.

CHƯƠNG I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Bộ luật lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động Việt Nam, người học nghề, tập nghề và người lao động khác được quy định tại Bộ luật này.
2. Người sử dụng lao động.
3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.
4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trong Bộ luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. *Người lao động* là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.
2. *Người sử dụng lao động* là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.
3. *Tập thể lao động* là tập hợp có tổ chức của người lao động cùng làm việc cho một người sử dụng lao động hoặc trong một bộ phận thuộc cơ cấu tổ chức của người sử dụng lao động.
4. *Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở* là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở.
5. *Tổ chức đại diện người sử dụng lao động* là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.
6. *Quan hệ lao động* là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động.
7. *Tranh chấp lao động* là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động.

Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

8. *Tranh chấp lao động tập thể về quyền* là tranh chấp giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động phát sinh từ việc giải thích và thực hiện khác nhau quy định của pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thoả thuận hợp pháp khác.

9. *Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích* là tranh chấp lao động phát sinh từ việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

10. *Cưỡng bức lao động* là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái ý muốn của họ.

Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động

1. Bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của người lao động; khuyến khích những thoả thuận bảo đảm cho người lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động; có chính sách để người lao động mua cổ phần, góp vốn phát triển sản xuất, kinh doanh.

2. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lý lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội.

3. Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động.

4. Có chính sách phát triển, phân bổ nguồn nhân lực; dạy nghề, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động, ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

5. Có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung cầu lao động.

6. Hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ.

7. Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.

Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

1. Người lao động có các quyền sau đây:

a) Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử;

b) Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

c) Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại với người sử dụng lao động, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

d) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;

đ) Đình công.

2. Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:

a) Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể;

b) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động;

c) Thực hiện các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động

1. Người sử dụng lao động có các quyền sau đây:

a) Tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

b) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;

c) Yêu cầu tập thể lao động đối thoại, thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; trao đổi với công đoàn về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;

d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.

2. Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:

- a) Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;
- b) Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với tập thể lao động tại doanh nghiệp và thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở;
- c) Lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;
- d) Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương;
- đ) Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Điều 7. Quan hệ lao động

1. Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với người sử dụng lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.
2. Công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia cùng với cơ quan nhà nước hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ; giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động.

Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm

1. Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.
2. Ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
3. Cưỡng bức lao động.
4. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.
5. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo nghề hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo nghề hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.
6. Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.
7. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.

CHƯƠNG II

VIỆC LÀM

Điều 9. Việc làm, giải quyết việc làm

1. Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm.
2. Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm.

Điều 10. Quyền làm việc của người lao động

1. Được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.
2. Trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khoẻ của mình.

Điều 11. Quyền tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động

Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động, có quyền tăng, giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

Điều 12. Chính sách của Nhà nước hỗ trợ phát triển việc làm

1. Nhà nước xác định chỉ tiêu tạo việc làm tăng thêm trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 05 năm, hằng năm.

Căn cứ điều kiện kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ, Chính phủ trình Quốc hội quyết định chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm và dạy nghề.

2. Có chính sách bảo hiểm thất nghiệp, các chính sách khuyến khích để người lao động tự tạo việc làm; hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động là người dân tộc ít người để giải quyết việc làm.

3. Khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh để tạo việc làm cho người lao động.

4. Hỗ trợ người sử dụng lao động, người lao động tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động ở nước ngoài.

5. Thành lập Quỹ quốc gia về việc làm để hỗ trợ cho vay ưu đãi tạo việc làm và thực hiện các hoạt động khác theo quy định của pháp luật.

Điều 13. Chương trình việc làm

1. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) xây dựng chương trình việc làm của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định.

2. Cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội và người sử dụng lao động khác trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm tham gia thực hiện chương trình việc làm.

Điều 14. Tổ chức dịch vụ việc làm

1. Tổ chức dịch vụ việc làm có chức năng tư vấn, giới thiệu việc làm và dạy nghề cho người lao động; cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; thu thập, cung cấp thông tin về thị trường lao động và thực hiện nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

2. Tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm.

Trung tâm dịch vụ việc làm được thành lập, hoạt động theo quy định của Chính phủ.

Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được thành lập và hoạt động theo quy định của Luật doanh nghiệp và phải có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh cấp.

3. Tổ chức dịch vụ việc làm được thu phí, miễn, giảm thuế theo quy định của pháp luật về phí, pháp luật về thuế.

CHƯƠNG III

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Mục 1

GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 15. Hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Điều 16. Hình thức hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

2. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.

Điều 17. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

2. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

Điều 18. Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động

1. Trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.

Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.

2. Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản; trường hợp này hợp đồng lao động có hiệu lực như giao kết với từng người.

Hợp đồng lao động do người được ủy quyền giao kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động.

Điều 19. Nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động

1. Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.

2. Người lao động phải cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.

Điều 20. Những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.

2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.

Điều 21. Giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động

Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.

Trong trường hợp giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

Điều 22. Loại hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;

Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng.

Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

3. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.

Điều 23. Nội dung hợp đồng lao động

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

a) Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp;

b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, sổ chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động;

c) Công việc và địa điểm làm việc;

d) Thời hạn của hợp đồng lao động;

đ) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;

- g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;
- i) Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế;
- k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

2. Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật, thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm.

3. Đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hoả hoạn, thời tiết.

4. Nội dung của hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước do Chính phủ quy định.

Điều 24. Phụ lục hợp đồng lao động

1. Phụ lục hợp đồng lao động là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.

2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều khoản hoặc để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động dùng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung những điều khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.

Điều 25. Hiệu lực của hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày các bên giao kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác.

Điều 26. Thử việc

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thỏa thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc.

Nội dung của hợp đồng thử việc gồm các nội dung quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 1 Điều 23 của Bộ luật này.

2. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thử việc.

Điều 27. Thời gian thử việc

Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:

- 1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;
- 2. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.
- 3. Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.

Điều 28. Tiền lương trong thời gian thử việc

Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

Điều 29. Kết thúc thời gian thử việc

- 1. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.
- 2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thỏa thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thỏa thuận.

Mục 2

THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 30. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động

Công việc theo hợp đồng lao động phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện. Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động hoặc theo thỏa thuận khác giữa hai bên.

Điều 31. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động

1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động.

2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

3. Người lao động làm công việc theo quy định tại khoản 1 Điều này được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Điều 32. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

1. Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự.

2. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.

3. Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.

4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

5. Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Điều 33. Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp quy định tại Điều 32 của Bộ luật này, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Điều 34. Người lao động làm việc không trọn thời gian

1. Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc quy định của người sử dụng lao động.

2. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.

3. Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các quyền và nghĩa vụ như người lao động làm việc trọn thời gian, quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Mục 3

SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 35. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động

1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

2. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

3. Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

Điều 36. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật này.

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 đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.
5. Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án.
6. Người lao động chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.
7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.
8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật này.
9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.
10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này; người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

Điều 37. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

- a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;
- d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;
- đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;
- e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;
- g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:

- a) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này;
- b) Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều này;
- c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều này thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

3. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

Điều 38. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

- a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;
- b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật này.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;

c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này và đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Điều 39. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ luật này.

2. Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.

3. Lao động nữ quy định tại khoản 3 Điều 155 của Bộ luật này.

4. Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Điều 40. Huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Mỗi bên đều có quyền huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý.

Điều 41. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 37, 38 và 39 của Bộ luật này.

Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này.

3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

5. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Điều 43. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

3. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này.

Điều 44. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

1. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

2. Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

3. Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Điều 45. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã

1. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục sử dụng số lao động hiện có và tiến hành việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có, thì người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.

2. Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, thì người sử dụng lao động trước đó phải lập phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.

3. Trong trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều này, thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

Điều 46. Phương án sử dụng lao động

1. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Danh sách và số lượng người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng;

b) Danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu;

c) Danh sách và số lượng người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;

d) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

Điều 47. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động

1. Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động.

4. Trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết được ưu tiên thanh toán.

Điều 48. Trợ cấp thôi việc

1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.
2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.
3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.

Điều 49. Trợ cấp mất việc làm

1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật này, mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.
2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.
3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động mất việc làm.

Mục 4

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

Điều 50. Hợp đồng lao động vô hiệu

1. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:
 - a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật;
 - b) Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền;
 - c) Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm;
 - d) Nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.
2. Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.
3. Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu.

Điều 51. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

1. Thanh tra lao động, Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.
2. Chính phủ quy định về trình tự, thủ tục thanh tra lao động tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

Điều 52. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu

1. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì xử lý như sau:
 - a) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo quy định của pháp luật;
 - b) Các bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.
2. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì xử lý như sau:
 - a) Trong trường hợp do ký sai thẩm quyền quy định tại điểm b khoản 1 Điều 50 của Bộ luật này thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động hướng dẫn các bên ký lại;
 - b) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật.
3. Chính phủ quy định cụ thể Điều này.

Mục 5

CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

Điều 53. Cho thuê lại lao động

1. Cho thuê lại lao động là việc người lao động đã được tuyển dụng bởi doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động sau đó làm việc cho người sử dụng lao động khác, chịu sự điều hành của người sử dụng lao động sau và vẫn duy trì quan hệ lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

2. Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành nghề kinh doanh có điều kiện và chỉ được thực hiện đối với một số công việc nhất định.

Điều 54. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải ký quỹ và được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động.
2. Thời hạn cho thuê lại lao động tối đa không quá 12 tháng.
3. Chính phủ quy định việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.

Điều 55. Hợp đồng cho thuê lại lao động

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản, lập thành 02 bản, mỗi bên giữ một bản.
2. Hợp đồng cho thuê lại lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:
 - a) Nơi làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;
 - b) Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động;
 - c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;
 - d) Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động.
3. Hợp đồng cho thuê lại lao động không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại đã ký với người lao động

Điều 56. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động

1. Bảo đảm đưa người lao động có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với người lao động.
2. Thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động.
3. Ký kết hợp đồng lao động với người lao động theo quy định của Bộ luật này.
4. Thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của người lao động, yêu cầu của người lao động.
5. Thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật này; trả tiền lương, tiền lương của ngày nghỉ lễ, nghỉ hằng năm, tiền lương ngừng việc, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm; đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật.
Bảo đảm trả lương cho người lao động thuê lại không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.
6. Lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động, phí cho thuê lại lao động và báo cáo cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.
7. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động khi bên thuê lại lao động trả lại người lao động do vi phạm kỷ luật lao động.

Điều 57. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động

1. Thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình.
2. Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.
3. Thỏa thuận với người lao động thuê lại nếu huy động họ làm đêm, làm thêm giờ ngoài nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động.
4. Không được chuyển người lao động đã thuê lại cho người sử dụng lao động khác.
5. Thỏa thuận với người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa chấm dứt.

6. Trả lại doanh nghiệp cho thuê lại lao động người lao động không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động.

7. Cung cấp cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động thuê lại để xem xét xử lý kỷ luật lao động.

Điều 58. Quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại

1. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động.

2. Chấp hành nội quy lao động, kỷ luật lao động, sự điều hành hợp pháp và tuân thủ thỏa ước lao động tập thể của bên thuê lại lao động.

3. Được trả lương không thấp hơn tiền lương của những người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.

4. Khiếu nại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong trường hợp bị bên thuê lại lao động vi phạm các thoả thuận trong hợp đồng cho thuê lại lao động.

5. Thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.

6. Thỏa thuận để giao kết hợp đồng lao động với bên thuê lại lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

CHƯƠNG IV

HỌC NGHỀ, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ KỸ NĂNG NGHỀ

Điều 59. Học nghề và dạy nghề

1. Người lao động được lựa chọn nghề, học nghề tại nơi làm việc phù hợp với nhu cầu việc làm của mình.

2. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện thành lập cơ sở dạy nghề hoặc mở lớp dạy nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình và đào tạo nghề cho người học nghề khác theo quy định của pháp luật dạy nghề.

Điều 60. Trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề

1. Người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch hằng năm và dành kinh phí cho việc đào tạo và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình.

2. Người sử dụng lao động phải báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trong báo cáo hằng năm về lao động.

Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động

1. Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình, thì không phải đăng ký hoạt động dạy nghề và không được thu học phí.

Người học nghề, tập nghề trong trường hợp này phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề, trừ một số nghề do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề. Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

2. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách, thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận.

3. Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này.

4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện để người lao động tham gia đánh giá kỹ năng nghề để được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

Điều 62. Hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề

1. Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề trong trường hợp người lao động được đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động.

Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

2. Hợp đồng đào tạo nghề phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Nghề đào tạo;
- b) Địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo;
- c) Chi phí đào tạo;
- d) Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo;
- đ) Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;
- e) Trách nhiệm của người sử dụng lao động.

3. Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài.

CHƯƠNG V

ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Mục 1

ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

Điều 63. Mục đích, hình thức đối thoại tại nơi làm việc

1. Đối thoại tại nơi làm việc nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động để xây dựng quan hệ lao động tại nơi làm việc.
2. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động hoặc giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động, bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.
3. Người sử dụng lao động, người lao động có nghĩa vụ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của Chính phủ.

Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc

1. Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.
2. Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc.
3. Điều kiện làm việc.
4. Yêu cầu của người lao động, tập thể lao động đối với người sử dụng lao động.
5. Yêu cầu của người sử dụng lao động với người lao động, tập thể lao động.
6. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Điều 65. Tiến hành đối thoại tại nơi làm việc

1. Đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành định kỳ 03 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của một bên.
2. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ bố trí địa điểm và các điều kiện vật chất khác bảo đảm cho việc đối thoại tại nơi làm việc.

Mục 2

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Điều 66. Mục đích của thương lượng tập thể

Thương lượng tập thể là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với người sử dụng lao động nhằm mục đích sau đây:

1. Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ;
2. Xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể;

3. Giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Điều 67. Nguyên tắc thương lượng tập thể

1. Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc thiện chí, bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch.
2. Thương lượng tập thể được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất.
3. Thương lượng tập thể được thực hiện tại địa điểm do hai bên thỏa thuận.

Điều 68. Quyền yêu cầu thương lượng tập thể

1. Mỗi bên đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể, bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng, các bên thỏa thuận thời gian bắt đầu phiên họp thương lượng.
2. Trường hợp một bên không thể tham gia phiên họp thương lượng đúng thời điểm bắt đầu thương lượng theo thỏa thuận, thì có quyền đề nghị hoãn, nhưng thời điểm bắt đầu thương lượng không quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.
3. Trường hợp một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định tại Điều này thì bên kia có quyền tiến hành các thủ tục yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

Điều 69. Đại diện thương lượng tập thể

1. Đại diện thương lượng tập thể được quy định như sau:
 - a) Bên tập thể lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện Ban chấp hành công đoàn ngành;
 - b) Bên người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là người sử dụng lao động hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngành.
2. Số lượng người tham dự phiên họp thương lượng của mỗi bên do hai bên thỏa thuận.

Điều 70. Nội dung thương lượng tập thể

1. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.
2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.
3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động.
4. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.
5. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Điều 71. Quy trình thương lượng tập thể

1. Quy trình chuẩn bị thương lượng tập thể được quy định như sau:
 - a) Trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể ít nhất 10 ngày, người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh, khi tập thể lao động yêu cầu trừ những bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động;
 - b) Lấy ý kiến của tập thể lao động.

Đại diện thương lượng của bên tập thể lao động lấy ý kiến trực tiếp của tập thể lao động hoặc gián tiếp thông qua hội nghị đại biểu của người lao động về đề xuất của người lao động với người sử dụng lao động và các đề xuất của người sử dụng lao động với tập thể lao động;

- c) Thông báo nội dung thương lượng tập thể.

Chậm nhất 05 ngày làm việc trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể, bên đề xuất yêu cầu thương lượng tập thể phải thông báo bằng văn bản cho bên kia biết về những nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể.

2. Quy trình tiến hành thương lượng tập thể được quy định như sau:

- a) Tổ chức phiên họp thương lượng tập thể.

Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm tổ chức phiên họp thương lượng tập thể theo thời gian, địa điểm do hai bên đã thỏa thuận.

Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó phải có những nội dung đã được hai bên thống nhất, thời gian dự kiến ký kết về các nội dung đã đạt được thỏa thuận; những nội dung còn ý kiến khác nhau;

b) Biên bản phiên họp thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện tập thể lao động, của người sử dụng lao động và của người ghi biên bản.

3. Trong thời gian 15 ngày, kể từ ngày kết thúc phiên họp thương lượng tập thể, đại diện thương lượng của bên tập thể lao động phải phổ biến rộng rãi, công khai biên bản phiên họp thương lượng tập thể cho tập thể lao động biết và lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động về các nội dung đã thoả thuận.

4. Trường hợp thương lượng không thành một trong hai bên có quyền tiếp tục đề nghị thương lượng hoặc tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này.

Điều 72. Trách nhiệm của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong thương lượng tập thể

1. Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho người tham gia thương lượng tập thể.
2. Tham dự phiên họp thương lượng tập thể nếu có đề nghị của một trong hai bên thương lượng tập thể.
3. Cung cấp, trao đổi các thông tin liên quan đến thương lượng tập thể.

Mục 3

THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 73. Thỏa ước lao động tập thể

1. Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thoả thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể.

Thỏa ước lao động tập thể gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và hình thức thỏa ước lao động tập thể khác do Chính phủ quy định.

2. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

Điều 74. Ký kết thỏa ước lao động tập thể

1. Thỏa ước lao động tập thể được ký kết giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động.
2. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được ký kết khi các bên đã đạt được thỏa thuận tại phiên họp thương lượng tập thể và:
 - a) Có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp;
 - b) Có trên 50% số đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể ngành;
 - c) Đối với hình thức thỏa ước lao động tập thể khác theo quy định của Chính phủ.
3. Khi thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải công bố cho mọi người lao động của mình biết.

Điều 75. Gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết, người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động phải gửi một bản thỏa ước lao động tập thể đến:

1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đối với thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể khác.

Điều 76. Ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể

Ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể được ghi trong thỏa ước. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể không ghi ngày có hiệu lực thì có hiệu lực kể từ ngày các bên ký kết.

Điều 77. Sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể

1. Các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể trong thời hạn sau đây:
 - a) Sau 03 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn dưới 01 năm;
 - b) Sau 06 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.
2. Trong trường hợp quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể trong vòng 15 ngày, kể từ ngày quy định của pháp luật có hiệu lực.

Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.

3. Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể được tiến hành như việc ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Điều 78. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

1. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu từng phần khi một hoặc một số nội dung trong thỏa ước trái pháp luật.

2. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu toàn bộ thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- a) Có toàn bộ nội dung trái pháp luật;
- b) Người ký kết không đúng thẩm quyền;
- c) Việc ký kết không đúng quy trình thương lượng tập thể.

Điều 79. Thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.

Điều 80. Xử lý thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

Khi thỏa ước lao động tập thể bị tuyên bố vô hiệu thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong thỏa ước tương ứng với toàn bộ hoặc phần bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật và các thỏa thuận hợp pháp trong hợp đồng lao động.

Điều 81. Thỏa ước lao động tập thể hết hạn

Trong thời hạn 03 tháng trước ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể mới.

Khi thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì thỏa ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời gian không quá 60 ngày.

Điều 82. Chi phí thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể

Mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố thỏa ước lao động tập thể do người sử dụng lao động chi trả.

Mục 4

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ DOANH NGHIỆP

Điều 83. Ký kết thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp

1. Người ký kết thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp được quy định như sau:

- a) Bên tập thể lao động là đại diện tập thể lao động tại cơ sở;
- b) Bên người sử dụng lao động là người sử dụng lao động hoặc người đại diện của người sử dụng lao động.

2. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp phải làm thành 05 bản, trong đó:

- a) Mỗi bên ký kết giữ 01 bản;
- b) 01 bản gửi cơ quan nhà nước theo quy định tại Điều 75 của Bộ luật này;
- c) 01 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và 01 bản gửi tổ chức đại diện người sử dụng lao động mà người sử dụng lao động là thành viên.

Điều 84. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp

1. Người sử dụng lao động, người lao động, kể cả người lao động vào làm việc sau ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể.

2. Trong trường hợp quyền, nghĩa vụ, lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn các quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể, thì phải thực hiện những quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể. Các quy định của người sử dụng lao động về lao động chưa phù hợp với thỏa ước lao động tập thể, thì phải được sửa đổi cho phù hợp với thỏa ước lao động tập thể trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực.

3. Khi một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thỏa ước lao động tập thể, thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thỏa ước và hai bên phải cùng nhau xem xét giải quyết; nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

Điều 85. Thời hạn thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp

Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Đối với doanh nghiệp lần đầu tiên ký kết thỏa ước lao động tập thể, thì có thể ký kết với thời hạn dưới 01 năm.

Điều 86. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp

1. Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp và đại diện tập thể lao động căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét lựa chọn việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể cũ hoặc thương lượng để ký thỏa ước lao động tập thể mới.

2. Trong trường hợp thỏa ước lao động tập thể hết hiệu lực do người sử dụng lao động chấm dứt hoạt động thì quyền lợi của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật về lao động.

Mục 5**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NGÀNH****Điều 87. Ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành**

1. Đại diện ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành được quy định như sau:

a) Bên tập thể lao động là Chủ tịch công đoàn ngành;
b) Bên người sử dụng lao động là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động đã tham gia thương lượng tập thể ngành.

2. Thỏa ước lao động tập thể ngành phải làm thành 04 bản, trong đó:

a) Mỗi bên ký kết giữ 01 bản;
b) 01 bản gửi cơ quan nhà nước theo quy định tại Điều 75 của Bộ luật này;
c) 01 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

Điều 88. Quan hệ giữa thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp với thỏa ước lao động tập thể ngành

1. Những nội dung của thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp hoặc quy định của người sử dụng lao động về quyền, nghĩa vụ, lợi ích hợp pháp của người lao động trong doanh nghiệp thấp hơn những nội dung được quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể ngành thì phải sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể ngành có hiệu lực.

2. Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng chưa xây dựng thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, có thể xây dựng thêm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp với những điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của thỏa ước lao động tập thể ngành.

3. Khuyến khích doanh nghiệp trong ngành chưa tham gia thỏa ước lao động tập thể ngành thực hiện thỏa ước lao động tập thể ngành.

Điều 89. Thời hạn thỏa ước lao động tập thể ngành

Thỏa ước lao động tập thể ngành có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.

**CHƯƠNG VI
TIỀN LƯƠNG****Điều 90. Tiền lương**

1. Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận.

Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định.

2. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc.

3. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

Điều 91. Mức lương tối thiểu

1. Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành.

2. Căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động, Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

3. Mức lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành, được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố.

Điều 92. Hội đồng tiền lương quốc gia

1. Hội đồng tiền lương quốc gia là cơ quan tư vấn cho Chính phủ, bao gồm các thành viên là đại diện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương.

2. Chính phủ quy định cụ thể chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Hội đồng tiền lương quốc gia.

Điều 93. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động

1. Trên cơ sở các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động do Chính phủ quy định, người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.

2. Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.

Điều 94. Hình thức trả lương

1. Người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Hình thức trả lương đã chọn phải được duy trì trong một thời gian nhất định; trường hợp thay đổi hình thức trả lương, thì người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày.

2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Trường hợp trả qua tài khoản ngân hàng, thì người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động về các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản.

Điều 95. Kỳ hạn trả lương

1. Người lao động hưởng lương giờ, ngày, tuần thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thỏa thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả gộp một lần.

2. Người lao động hưởng lương tháng được trả lương tháng một lần hoặc nửa tháng một lần.

3. Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

Điều 96. Nguyên tắc trả lương

Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn.

Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.

Điều 97. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm

1. Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm như sau:

a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;

b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;

c) Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

2. Người lao động làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường.

3. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày.

Điều 98. Tiền lương ngừng việc

Trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương;
2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;
3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch hoạ, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Điều 99. Trả lương thông qua người cai thầu

1. Nơi nào sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người này kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân theo quy định của pháp luật về trả lương, an toàn lao động, vệ sinh lao động.
 2. Trường hợp người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động, thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho người lao động.
- Trong trường hợp này, người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền bù hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

Điều 100. Tạm ứng tiền lương

1. Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thoả thuận.
2. Người sử dụng lao động phải tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng lương và phải hoàn lại số tiền đã tạm ứng trừ trường hợp thực hiện nghĩa vụ quân sự.

Điều 101. 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 hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 130 của Bộ luật này.
2. Người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình.
3. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập.

Điều 102. Chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương

Các chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương và các chế độ khuyến khích đối với người lao động được thoả thuận trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể hoặc quy định trong quy chế của người sử dụng lao động.

Điều 103. Tiền thưởng

1. Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.
2. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

CHƯƠNG VII

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Mục 1

THỜI GIỜ LÀM VIỆC

Điều 104. Thời giờ làm việc bình thường

1. Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần.

2. Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần .

Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ.

3. Thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

Điều 105. Giờ làm việc ban đêm

Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng ngày hôm sau.

Điều 106. Làm thêm giờ

1. Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động.

2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:

a) Được sự đồng ý của người lao động;

b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm;

c) Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ.

Điều 107. Làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt

Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào và người lao động không được từ chối trong các trường hợp sau đây:

1. Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh trong tình trạng khẩn cấp về quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật;

2. Thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa và khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa.

Mục 2

THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 108. Nghỉ trong giờ làm việc

1. Người lao động làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 giờ theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật này được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc.

2. Trường hợp làm việc ban đêm, thì người lao động được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút, tính vào thời giờ làm việc.

3. Ngoài thời gian nghỉ giữa giờ quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người sử dụng lao động quy định thời điểm các đợt nghỉ ngắn và ghi vào nội quy lao động.

Điều 109. Nghỉ chuyển ca

Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác.

Điều 110. Nghỉ hằng tuần

1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

2. Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày chủ nhật hoặc một ngày cố định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.

Điều 111. Nghỉ hằng năm

1. Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

a) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

b) 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật;

c) 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

2. Người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động.

3. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

4. Khi nghỉ hằng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.

Điều 112. Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc

Cứ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 111 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

Điều 113. Tạm ứng tiền lương, tiền tàu xe đi đường ngày nghỉ hằng năm

1. Khi nghỉ hằng năm, người lao động được tạm ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.

2. Tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường do hai bên thoả thuận.

Đối với người lao động miền xuôi làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo và người lao động ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo làm việc ở miền xuôi thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường.

Điều 114. Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ

1. Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ.

2. Người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hằng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc. Trường hợp không nghỉ thì được thanh toán bằng tiền.

Mục 3

NGHỈ LỄ, NGHỈ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG

Điều 115. Nghỉ lễ, tết

1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:

a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);

b) Tết Âm lịch 05 ngày;

c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);

d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);

đ) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);

e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

2. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài ngày nghỉ lễ theo quy định tại khoản 1 Điều này còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

3. Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng vào ngày nghỉ hằng tuần, thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.

Điều 116. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương

1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;

c) Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.

2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

Mục 4

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT

Điều 117. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt

Đối với các công việc có tính chất đặc biệt trong lĩnh vực vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không, thăm dò khai thác dầu khí trên biển; làm việc trên biển; trong lĩnh vực nghệ thuật; sử dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân; ứng dụng kỹ thuật sóng cao tần; công việc của thợ lặn, công việc trong hầm lò; công việc sản xuất có tính thời vụ và công việc gia công hàng theo đơn đặt hàng; công việc phải thường trực 24/24 giờ thì các bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và phải tuân thủ quy định tại Điều 108 của Bộ luật này.

CHƯƠNG VIII

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Mục 1

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Điều 118. Kỷ luật lao động

Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động.

Điều 119. Nội quy lao động

1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.

2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định khác của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- b) Trật tự tại nơi làm việc;
- c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc;
- d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;
- đ) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.

3. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

4. Nội quy lao động phải được thông báo đến người lao động và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.

Điều 120. Đăng ký nội quy lao động

1. Người sử dụng lao động phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

2. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động.

3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.

Điều 121. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động

Hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm:

1. Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động;

2. Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất;
3. Biên bản góp ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;
4. Nội quy lao động.

Điều 122. Hiệu lực của nội quy lao động

Nội quy lao động có hiệu lực sau thời hạn 15 ngày, kể từ ngày cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 120 của Bộ luật này.

Điều 123. Nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động

1. Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:
 - a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;
 - b) Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;
 - c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật;
 - d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản.
2. Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.
3. Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.
4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:
 - a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;
 - b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;
 - c) Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 Điều 126 của Bộ luật này;
 - d) Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.
5. Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

Điều 124. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng.
2. Khi hết thời gian quy định tại các điểm a, b và c khoản 4 Điều 123, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.
Khi hết thời gian quy định tại điểm d khoản 4 Điều 123, mà thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.
3. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

Điều 125. Hình thức xử lý kỷ luật lao động

1. Khiển trách.
2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức.

3. Sa thải.

Điều 126. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải

Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây:

1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của

người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;

2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.

Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xoá kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này;

3. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng.

Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hoả hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

Điều 127. Xoá kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động

1. Người lao động bị khiển trách sau 03 tháng, hoặc bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau 06 tháng, kể từ ngày bị xử lý, nếu không tái phạm thì đương nhiên được xoá kỷ luật. Trường hợp bị xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức cách chức thì sau thời hạn 03 năm, nếu tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì không bị coi là tái phạm.

2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau khi chấp hành được một nửa thời hạn nếu sửa chữa tiến bộ, có thể được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.

Điều 128. Những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động

1. Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động.

2. Dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

3. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động.

Điều 129. Tạm đình chỉ công việc

1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.

Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

3. Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng.

4. Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc.

Mục 2

TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Điều 130. Bồi thường thiệt hại

1. 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 thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc, thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật này.

2. Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trường hợp do thiên tai, hoả hoạn, dịch họa, dịch bệnh, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.

Điều 131. Nguyên tắc và trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại

1. Việc xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động.
2. Trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại được áp dụng theo quy định tại Điều 123 và Điều 124 của Bộ luật này.

Điều 132. Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thỏa đáng có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.

CHƯƠNG IX

AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Mục 1

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ

AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 133. Tuân thủ pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động

Mọi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Điều 134. Chính sách của nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Nhà nước đầu tư nghiên cứu khoa học, hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân.
2. Khuyến khích phát triển các dịch vụ về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Điều 135. Chương trình an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Chính phủ quyết định Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động.
2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định Chương trình an toàn lao động, vệ sinh lao động trong phạm vi địa phương và đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội.

Điều 136. Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, địa phương xây dựng, ban hành và hướng dẫn tổ chức thực hiện các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động.
2. Người sử dụng lao động căn cứ tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia, quy chuẩn kỹ thuật địa phương về an toàn lao động, vệ sinh lao động để xây dựng nội quy, quy trình làm việc bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với từng loại máy, thiết bị, nơi làm việc.

Điều 137. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc

1. Khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động thì chủ đầu tư, người sử dụng lao động phải lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường.
2. Khi sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hoá chất, thuốc bảo vệ thực vật, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được thực hiện theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã công bố, áp dụng.

Điều 138. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động đối với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ sau đây:

a) Bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố có hại khác được quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan và các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra, đo lường;

b) Bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nhà xưởng đạt các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc đạt các tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã được công bố, áp dụng;

c) Kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc của cơ sở để đề ra các biện pháp loại trừ, giảm thiểu các mối nguy hiểm, có hại, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động;

d) Định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng;

đ) Phải có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nơi làm việc và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy tại nơi làm việc;

e) Lấy ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng kế hoạch và thực hiện các hoạt động bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2. Người lao động có nghĩa vụ sau đây:

a) Chấp hành các quy định, quy trình, nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao;

b) Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp; các thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động nơi làm việc;

c) Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động.

Mục 2

TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP

Điều 139. Người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Người sử dụng lao động phải cử người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động. Đối với những cơ sở sản xuất, kinh doanh trong các lĩnh vực có nhiều nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và sử dụng từ 10 lao động trở lên người sử dụng lao động phải cử người có chuyên môn phù hợp làm cán bộ chuyên trách về công tác an toàn, vệ sinh lao động.

2. Người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động phải được huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Điều 140. Xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp

1. Trong xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp, người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:

a) Xây dựng phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp và định kỳ tổ chức diễn tập;

b) Trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế để bảo đảm ứng cứu, sơ cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động;

c) Thực hiện ngay những biện pháp khắc phục hoặc ra lệnh ngừng ngay hoạt động của máy, thiết bị, nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

2. Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc mà vẫn được trả đủ tiền lương và không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục.

Điều 141. Bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại

Người làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại được người sử dụng lao động bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 142. Tai nạn lao động

1. Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động.

Quy định này được áp dụng đối với cả người học nghề, tập nghề và thử việc.

2. Người bị tai nạn lao động phải được cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo.

3. Tất cả các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các sự cố nghiêm trọng tại nơi làm việc đều phải được khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của Chính phủ.

Điều 143. Bệnh nghề nghiệp

1. Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với người lao động.

Danh mục các loại bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế chủ trì phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

2. Người bị bệnh nghề nghiệp phải được điều trị chu đáo, khám sức khỏe định kỳ, có hồ sơ sức khỏe riêng biệt.

Điều 144. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

1. Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế.

2. Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị.

3. Bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Điều 145 của Bộ luật này.

Điều 145. Quyền của người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

1. Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

2. Người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà người sử dụng lao động chưa đóng bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội, thì được người sử dụng lao động trả khoản tiền tương ứng với chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

Việc chi trả có thể thực hiện một lần hoặc hằng tháng theo thỏa thuận của các bên.

3. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được người sử dụng lao động bồi thường với mức như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động.

4. Trường hợp do lỗi của người lao động thì người lao động cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 3 Điều này.

Điều 146. Các hành vi bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật.

2. Che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Mục 3

PHÒNG NGỪA TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP

Điều 147. Kiểm định máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động

1. Các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động phải được kiểm định trước khi đưa vào sử dụng và kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng bởi tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

2. Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

3. Chính phủ quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

Điều 148. Kế hoạch an toàn lao động, vệ sinh lao động

Hàng năm, khi xây dựng kế hoạch sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động.

Điều 149. Phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động

1. Người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại được người sử dụng lao động trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và phải sử dụng trong quá trình làm việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Phương tiện bảo vệ cá nhân phải đạt tiêu chuẩn về chất lượng.

Điều 150. Huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Người sử dụng lao động, người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra, sát hạch và cấp chứng chỉ, chứng nhận do tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động thực hiện.
2. Người sử dụng lao động phải tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động, người học nghề, tập nghề khi tuyển dụng và sắp xếp lao động; hướng dẫn quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người đến thăm quan, làm việc tại cơ sở thuộc phạm vi quản lý của người sử dụng lao động.
3. Người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra sát hạch và được cấp chứng chỉ.
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động; xây dựng chương trình khung công tác huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động; danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Điều 151. Thông tin về an toàn lao động, vệ sinh lao động

Người sử dụng lao động phải thông tin đầy đủ về tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các yếu tố nguy hiểm, có hại và các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc cho người lao động

Điều 152. Chăm sóc sức khỏe cho người lao động

1. Người sử dụng lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc để tuyển dụng và sắp xếp lao động.
2. Hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề; lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm công việc nặng nhọc, độc hại, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.
3. Người lao động làm việc trong điều kiện có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp phải được khám bệnh nghề nghiệp theo quy định của Bộ Y tế.
4. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải được giám định y khoa để xếp hạng thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng lao động đúng theo quy định của pháp luật.
5. Người lao động sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động.
6. Người sử dụng lao động phải quản lý hồ sơ sức khỏe của người lao động và hồ sơ theo dõi tổng hợp theo quy định của Bộ Y tế.
7. Người lao động làm việc ở nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng, khi hết giờ làm việc phải được người sử dụng lao động bảo đảm các biện pháp khử độc, khử trùng.

CHƯƠNG X

NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

Điều 153. Chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ

1. Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ.
2. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà.
3. Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.
4. Có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế.
5. Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.
6. Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ.

Điều 154. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ

1. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.
2. Tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ.
3. Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc.
4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ.

Điều 155. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ

1. Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:
 - a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;
 - b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
2. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.
3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.
4. Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động.
5. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

Điều 156. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai

Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.

Điều 157. Nghỉ thai sản

1. Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng.
Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.
Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.
2. Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.
3. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thỏa thuận với người sử dụng lao động.
4. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động và được người sử dụng lao động đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng.

Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Điều 158. Bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản

Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật này; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.

Điều 159. Trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm, khám thai, thực hiện các biện pháp tránh thai

Thời gian nghỉ việc khi khám thai, sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Điều 160. Công việc không được sử dụng lao động nữ

1. Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.
2. Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước.
3. Công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ.

CHƯƠNG XI

**NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG
CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LOẠI LAO ĐỘNG KHÁC**

Mục 1

LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

Điều 161. Lao động chưa thành niên

Người lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi.

Điều 162. Sử dụng người lao động chưa thành niên

1. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khoẻ để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khoẻ, học tập trong quá trình lao động.
2. Khi sử dụng người lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khoẻ định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

Điều 163. Nguyên tắc sử dụng lao động là người chưa thành niên

1. Không được sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.
2. Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần.
Thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.
3. Người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề và công việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
4. Không được sử dụng người chưa thành niên sản xuất và kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần và các chất gây nghiện khác;
5. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để người lao động chưa thành niên và người dưới 15 tuổi tham gia lao động được học văn hoá.

Điều 164. Sử dụng lao động dưới 15 tuổi

1. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi làm các công việc nhẹ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.
2. Khi sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi thì người sử dụng lao động phải tuân theo quy định sau đây:
 - a) Phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật và phải được sự đồng ý của người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi;
 - b) Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của trẻ em;
 - c) Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi.
3. Không được sử dụng lao động là người dưới 13 tuổi làm việc trừ một số công việc cụ thể do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

Khi sử dụng người dưới 13 tuổi làm việc thì người sử dụng lao động phải tuân theo quy định tại khoản 2 Điều này.

Điều 165. Các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên

1. Cấm sử dụng người chưa thành niên làm các công việc sau đây:
 - a) Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;
 - b) Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;
 - c) Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;
 - d) Phá dỡ các công trình xây dựng;
 - đ) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;
 - e) Lặn biển, đánh bắt cá xa bờ;
 - g) Công việc khác gây tổn hại cho sức khỏe, an toàn hoặc đạo đức của người chưa thành niên.
2. Cấm sử dụng người chưa thành niên làm việc ở các nơi sau đây:
 - a) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;
 - b) Công trường xây dựng;
 - c) Cơ sở giết mổ gia súc;
 - d) Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, phòng tắm hơi, phòng xoa bóp;
 - đ) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sức khỏe, sự an toàn và đạo đức của người chưa thành niên.
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định danh mục tại điểm g khoản 1 và điểm đ khoản 2 Điều này.

Mục 2

NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI

Điều 166. Người lao động cao tuổi

1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.
2. Người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.
3. Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.

Điều 167. Sử dụng người lao động cao tuổi

1. Khi có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thoả thuận với người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương III của Bộ luật này.
2. Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thoả thuận theo hợp đồng lao động.
3. Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.
4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.

Mục 3

NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI, LAO ĐỘNG CHO CÁC TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM, LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM

Điều 168. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

1. Nhà nước khuyến khích doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động để đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.
Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác.
2. Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam, trong khu công nghiệp, khu kinh tế và khu chế xuất, trong các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam

hoặc làm việc cho cá nhân là công dân nước ngoài tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật Việt Nam và được pháp luật bảo vệ.

Điều 169. Điều kiện của lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam

1. Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải có đủ các điều kiện sau đây:

- a) Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;
- b) Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc;
- c) Không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài;
- d) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp theo quy định tại Điều 172 của Bộ luật này.

2. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam, điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác và được pháp luật Việt Nam bảo vệ.

Điều 170. Điều kiện tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài

1. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu trong nước chỉ được tuyển lao động là công dân nước ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.
2. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Điều 171. Giấy phép lao động cho lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam

1. Người lao động là công dân nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động khi làm các thủ tục liên quan đến xuất cảnh, nhập cảnh và xuất trình theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
2. Công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị trục xuất khỏi lãnh thổ Việt Nam theo quy định của Chính phủ.
3. Người sử dụng lao động sử dụng công dân nước ngoài mà không có giấy phép lao động làm việc cho mình thì bị xử lý theo quy định của pháp luật.

Điều 172. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động

1. Là thành viên góp vốn hoặc là chủ sở hữu của công ty trách nhiệm hữu hạn.
2. Là thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần.
3. Là Trưởng văn phòng đại diện, dự án của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ tại Việt Nam.
4. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ.
5. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý những sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được.
6. Là luật sư nước ngoài đã được cấp giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật luật sư.
7. Theo quy định của Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.
8. Là học sinh, sinh viên học tập tại Việt Nam làm việc tại Việt Nam nhưng người sử dụng lao động phải báo trước 07 ngày với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.
9. Các trường hợp khác theo quy định của Chính phủ.

Điều 173. Thời hạn của giấy phép lao động

Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm.

Điều 174. Các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực

1. Giấy phép lao động hết thời hạn.
2. Chấm dứt hợp đồng lao động.
3. Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp.
4. Hợp đồng trong lĩnh vực kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hoá, thể thao, giáo dục, y tế hết thời hạn hoặc chấm dứt.
5. Có văn bản thông báo của phía nước ngoài thôi cử lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

6. Giấy phép lao động bị thu hồi.
7. Doanh nghiệp, tổ chức, đối tác phía Việt Nam hoặc tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam chấm dứt hoạt động.
8. Người lao động là công dân nước ngoài bị phạt tù giam, chết hoặc bị Tòa án tuyên bố là đã chết, mất tích.

Điều 175. Cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động

Chính phủ quy định cụ thể điều kiện cấp, việc cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động đối với lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam.

Mục 4

LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT

Điều 176. Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật

1. Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của lao động là người khuyết tật, có chính sách khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc, theo quy định của Luật người khuyết tật.
2. Chính phủ quy định chính sách cho vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm đối với người sử dụng lao động sử dụng lao động là người khuyết tật.

Điều 177. Sử dụng lao động là người khuyết tật

1. Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khoẻ của họ.
2. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

Điều 178. Các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật

1. Sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.
2. Sử dụng lao động là người khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

Mục 5

LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

Điều 179. Lao động là người giúp việc gia đình

1. Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình.
Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.

2. Người làm các công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc thì không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.

Điều 180. Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình

1. Người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình.
2. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình do hai bên thoả thuận. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước 15 ngày.
3. Hai bên thỏa thuận, ghi rõ trong hợp đồng lao động về hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, thời giờ làm việc hằng ngày, chỗ ở.

Điều 181. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.
2. Trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động tự lo bảo hiểm.
3. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình.
4. Bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình, nếu có thoả thuận.

5. Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, học nghề.
6. Trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

Điều 182. Nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận mà hai bên đã ký kết trong hợp đồng lao động.
2. Phải bồi thường theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng, mất tài sản của người sử dụng lao động.
3. Thông báo kịp thời với người sử dụng lao động về những khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng, tài sản của gia đình người sử dụng lao động và bản thân.
4. Tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tinh dục, cưỡng bức lao động hoặc có những hành vi khác vi phạm pháp luật.

Điều 183. Những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động

1. Ngược đãi, quấy rối tinh dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình.
2. Giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao động.
3. Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.

Mục 6

MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC

Điều 184. Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao

Người làm nghề hoặc công việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao được áp dụng một số chế độ phù hợp về tuổi học nghề; về ký kết hợp đồng lao động; về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; về tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng, an toàn lao động, vệ sinh lao động theo quy định của Chính phủ.

Điều 185. Người lao động nhận công việc về làm tại nhà

1. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm thường xuyên tại nhà.
2. Người lao động làm việc tại nhà theo hình thức gia công không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.

CHƯƠNG XII

BẢO HIỂM XÃ HỘI

Điều 186. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

1. Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Khuyến khích người sử dụng lao động, người lao động thực hiện các hình thức bảo hiểm xã hội khác đối với người lao động.

2. Trong thời gian người lao động nghỉ việc được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động.

3. Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì ngoài việc trả lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định.

Điều 187. Tuổi nghỉ hưu

1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.
2. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo thuộc danh mục do Chính phủ quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định tại khoản 1 Điều này.

3. Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định tại khoản 1 Điều này.

4. Chính phủ quy định chi tiết khoản 2 và khoản 3 Điều này.

CHƯƠNG XIII

CÔNG ĐOÀN

Điều 188. Vai trò của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động

1. Công đoàn cơ sở thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động; tham gia, thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; tham gia, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; đối thoại, hợp tác với người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

2. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có trách nhiệm hỗ trợ công đoàn cơ sở thực hiện các chức năng, nhiệm vụ theo quy định tại khoản 1 Điều này; tuyên truyền giáo dục, nâng cao hiểu biết về pháp luật về lao động, pháp luật về công đoàn cho người lao động.

3. Ở những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thực hiện trách nhiệm như quy định tại khoản 1 Điều này.

4. Tổ chức công đoàn các cấp tham gia với cơ quan quản lý nhà nước cùng cấp và tổ chức đại diện người sử dụng lao động để trao đổi, giải quyết các vấn đề về lao động.

Điều 189. Thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức

1. Người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật công đoàn.

2. Công đoàn cấp trên cơ sở có quyền và trách nhiệm vận động người lao động gia nhập công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; có quyền yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương tạo điều kiện và hỗ trợ việc thành lập công đoàn cơ sở.

3. Khi công đoàn cơ sở được thành lập theo đúng quy định của Luật công đoàn thì người sử dụng lao động phải thừa nhận và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn cơ sở hoạt động.

Điều 190. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn

1. Cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

2. Ép buộc người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

3. Yêu cầu người lao động không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn.

4. Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

Điều 191. Quyền của cán bộ công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động

1. Gặp người sử dụng lao động để đối thoại, trao đổi, thương lượng về những vấn đề lao động và sử dụng lao động.

2. Đến các nơi làm việc để gặp gỡ người lao động trong phạm vi trách nhiệm mà mình đại diện.

3. Những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được thực hiện các quyền hạn quy định tại Điều này.

Điều 192. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tổ chức công đoàn

1. Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

2. Phối hợp và tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn cấp trên cơ sở tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

3. Bảo đảm các điều kiện để công đoàn cơ sở hoạt động theo quy định tại Điều 193 của Bộ luật này.

4. Phối hợp với công đoàn cơ sở xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ, quy chế phối hợp hoạt động phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của mỗi bên.

5. Tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở trước khi ban hành các quy định có liên quan đến quyền, nghĩa vụ, chế độ chính sách đối với người lao động.

6. Khi người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ.

7. Khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách thì phải thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành cấp trên trực tiếp cơ sở.

Trong trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động, Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo thủ tục, trình tự do pháp luật quy định.

Điều 193. Bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức

1. Công đoàn cơ sở được người sử dụng lao động bố trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động công đoàn.

2. Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng thời gian trong giờ làm việc để hoạt động công đoàn theo quy định của Luật công đoàn và được người sử dụng lao động trả lương.

3. Cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức do công đoàn trả lương, được người sử dụng lao động bảo đảm phúc lợi tập thể như người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức theo thỏa ước lao động tập thể hoặc quy chế của người sử dụng lao động.

CHƯƠNG XIV

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Mục 1

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Điều 194. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

1. Tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong giải quyết tranh chấp lao động.

2. Bảo đảm thực hiện hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.

3. Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

5. Việc giải quyết tranh chấp lao động trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội.

6. Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện.

Điều 195. Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong giải quyết tranh chấp lao động

1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức việc tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn của hoà giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động.

3. Cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

Điều 196. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động

1. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có quyền sau đây:

a) Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;

b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;

c) Yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan.

2. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có nghĩa vụ sau đây:

- a) Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;
- b) Chấp hành thoả thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật.

Điều 197. Quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động

Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan.

Điều 198. Hoà giải viên lao động

1. Hoà giải viên lao động do cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử để hoà giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề.
2. Chính phủ quy định tiêu chuẩn, thẩm quyền bổ nhiệm hoà giải viên lao động.

Điều 199. Hội đồng trọng tài lao động

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động. Hội đồng trọng tài lao động gồm Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thư ký Hội đồng và các thành viên là đại diện công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Số lượng thành viên Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá 07 người.

Trong trường hợp cần thiết, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động có thể mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan, người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương.

2. Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động tập thể sau đây:

- a) Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích;
- b) Tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.

3. Hội đồng trọng tài lao động quyết định theo đa số bằng hình thức bỏ phiếu kín.

4. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

Mục 2

**THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT
TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN**

Điều 200. Cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

1. Hoà giải viên lao động.
2. Tòa án nhân dân.

Điều 201. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động

1. Tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

- a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
- d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế;

đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

3. Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể uỷ quyền cho người khác tham gia phiên họp hoà giải.

Hoà giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn các bên thương lượng. Trường hợp hai bên thoả thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành.

Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải, hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng, thì hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành.

Biên bản có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hoà giải viên lao động.

Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản.

4. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Toà án giải quyết.

Điều 202. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

1. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

2. Thời hiệu yêu cầu Toà án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

Mục 3

THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 203. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể

1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:

- a) Hoà giải viên lao động;
- b) Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện).
- c) Toà án nhân dân.

2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

- a) Hoà giải viên lao động;
- b) Hội đồng trọng tài lao động.

Điều 204. Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại cơ sở

1. Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật này. Biên bản hòa giải phải nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể.

2. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì thực hiện theo quy định sau đây:

- a) Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền các bên có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết;
- b) Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích các bên có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

3. Trong trường hợp hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều 201 của Bộ luật này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì các bên có quyền gửi đơn yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết.

Trong thời hạn 02 ngày làm việc, kể từ khi nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có trách nhiệm xác định loại tranh chấp về quyền hoặc lợi ích.

Trường hợp là tranh chấp lao động tập thể về quyền thì tiến hành giải quyết theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều này và Điều 205 của Bộ luật này.

Trường hợp là tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thì hướng dẫn ngay các bên yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều này.

Điều 205. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện

1. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện phải tiến hành giải quyết tranh chấp lao động.

2. Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan tham dự phiên họp.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét giải quyết tranh chấp lao động.

3. Trong trường hợp các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Điều 206. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động

1. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết, Hội đồng trọng tài lao động phải kết thúc việc hòa giải.

2. Tại phiên họp của Hội đồng trọng tài lao động phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan tham dự phiên họp.

Hội đồng trọng tài lao động có trách nhiệm hỗ trợ các bên tự thương lượng, trường hợp hai bên không thương lượng được thì Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án để hai bên xem xét.

Trong trường hợp hai bên tự thỏa thuận được hoặc chấp nhận phương án hòa giải thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành đồng thời ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên.

Trường hợp hai bên không thỏa thuận được hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành.

Biên bản có chữ ký của các bên có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản.

3. Sau thời hạn 05 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Trong trường hợp Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành thì sau thời hạn 03 ngày, tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Điều 207. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

Điều 208. Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động tập thể đang được giải quyết

Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn theo quy định của Bộ luật này thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

Mục 4

ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG

Điều 209. Đình công

1. Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

2. Việc đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và sau thời hạn quy định tại khoản 3 Điều 206 của Bộ luật này.

Điều 210. Tổ chức và lãnh đạo đình công

1. Ở nơi có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo.

2. Ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công do tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo đề nghị của người lao động.

Điều 211. Trình tự đình công

1. Lấy ý kiến tập thể lao động.
2. Ra quyết định đình công.
3. Tiến hành đình công.

Điều 212. Thủ tục lấy ý kiến tập thể lao động

1. Đối với tập thể lao động có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở và tổ trưởng các tổ sản xuất. Nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của tổ trưởng các tổ sản xuất hoặc của người lao động.
2. Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng phiếu hoặc chữ ký.
3. Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm:
 - a) Phương án của Ban chấp hành công đoàn về nội dung quy định tại các điểm b, c và d khoản 2 Điều 213 của Bộ luật này;
 - b) Ý kiến của người lao động đồng ý hay không đồng ý đình công.
4. Thời gian, hình thức lấy ý kiến để đình công do Ban chấp hành công đoàn quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 01 ngày.

Điều 213. Thông báo thời điểm bắt đầu đình công

1. Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với phương án của Ban chấp hành công đoàn đưa ra thì Ban chấp hành công đoàn ra quyết định đình công bằng văn bản.
2. Quyết định đình công phải có các nội dung sau đây:
 - a) Kết quả lấy ý kiến đình công;
 - b) Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công;
 - c) Phạm vi tiến hành đình công;
 - d) Yêu cầu của tập thể lao động;
- đ) Họ tên của người đại diện cho Ban chấp hành công đoàn và địa chỉ liên hệ để giải quyết.
3. Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn gửi quyết định đình công cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 01 bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, 01 bản cho công đoàn cấp tỉnh.
4. Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu của tập thể lao động thì Ban chấp hành công đoàn tổ chức và lãnh đạo đình công.

Điều 214. Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công

1. Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp tỉnh tiến hành hoà giải.
2. Ban chấp hành công đoàn có quyền sau đây:
 - a) Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công;
 - b) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.
3. Người sử dụng lao động có quyền sau đây:
 - a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;
 - b) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản;
 - c) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.

Điều 215. Những trường hợp đình công bất hợp pháp

1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.
2. Tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công.
3. Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của Bộ luật này.
4. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.

5. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.

Điều 216. Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc

Ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, người sử dụng lao động phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông báo cho các cơ quan, tổ chức sau đây:

1. Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;
2. Công đoàn cấp tỉnh;
3. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động;
4. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;
5. Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở.

Điều 217. Trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc

1. Trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công.
2. Sau khi tập thể lao động ngừng đình công.

Điều 218. Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công

1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 98 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động.
2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Điều 219. Hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công

1. Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc.
2. Dùng bạo lực; hủy hoại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động.
3. Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng.
4. Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công.
5. Trù dập, trả thù người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công.
6. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật khác.

Điều 220. Trường hợp không được đình công

1. Không được đình công ở đơn vị sử dụng lao động hoạt động thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo danh mục do Chính phủ quy định.
2. Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức lắng nghe ý kiến của tập thể người lao động và người sử dụng lao động để kịp thời giúp đỡ và giải quyết các yêu cầu chính đáng của tập thể lao động.

Điều 221. Quyết định hoãn, ngừng đình công

Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.

Chính phủ quy định về việc hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động.

Điều 222. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục và thông báo ngay cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện khi việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 212 và Điều 213 của Bộ luật này.
2. Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được thông báo của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về lao động, công đoàn cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường.

Mục 5

TÒA ÁN XÉT TÍNH HỢP PHÁP CỦA CUỘC ĐÌNH CÔNG

Điều 223. Yêu cầu Tòa án xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Tòa án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

2. Đơn yêu cầu phải có các nội dung chính sau đây:

- a) Ngày, tháng, năm làm đơn yêu cầu;
- b) Tên Tòa án nhận đơn;
- c) Tên, địa chỉ của bên yêu cầu;
- d) Tên, địa chỉ của tổ chức lãnh đạo cuộc đình công;
- đ) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động nơi tập thể lao động đình công;
- e) Nội dung yêu cầu Tòa án giải quyết;
- g) Các thông tin khác mà bên yêu cầu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết.

3. Bên yêu cầu phải gửi kèm theo đơn các bản sao quyết định đình công, quyết định hoặc biên bản hoà giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Điều 224. Thủ tục gửi đơn yêu cầu Tòa án xét tính hợp pháp của cuộc đình công

Thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ đối với việc xét và quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công tại Tòa án được thực hiện tương tự như thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ tại Tòa án theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Điều 225. Thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Tòa án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công.
2. Tòa án nhân dân tối cao có thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công.

Điều 226. Thành phần hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.
2. Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán do Chánh án Tòa án nhân dân tối cao chỉ định.
3. Việc thay đổi thẩm phán là thành viên Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công được thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Điều 227. Thủ tục giải quyết đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Tòa án nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công và phân công một Thẩm phán chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu phải ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét. Quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải được gửi ngay cho Ban chấp hành công đoàn, người sử dụng lao động và cơ quan, tổ chức liên quan.

3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Điều 228. Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công

Toà án đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công trong các trường hợp sau đây:

1. Bên yêu cầu rút đơn yêu cầu;
2. Hai bên đã thoả thuận được với nhau về giải quyết đình công và có đơn yêu cầu Tòa án không giải quyết;
3. Người có đơn yêu cầu đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vắng mặt.

Điều 229. Những người tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công do Thẩm phán chủ trì làm chủ tọa; Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên họp.

2. Đại diện của tập thể lao động và người sử dụng lao động.

3. Đại diện các cơ quan, tổ chức theo yêu cầu của Tòa án.

Điều 230. Hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Thẩm phán được phân công chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công quyết định hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công tương tự như quy định về hoãn phiên tòa theo quy định của pháp luật về tố tụng dân sự.

2. Thời hạn hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công không quá 03 ngày làm việc.

Điều 231. Trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công công bố quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công và tóm tắt nội dung đơn yêu cầu.

2. Đại diện của tập thể lao động và của người sử dụng lao động trình bày ý kiến của mình.

3. Chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công có thể yêu cầu đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến.

4. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.

Điều 232. Quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải nêu rõ lý do và căn cứ để kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công.

Quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải được công bố công khai tại tòa và gửi ngay cho Ban chấp hành công đoàn và người sử dụng lao động, Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp. Tập thể lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thi hành quyết định của tòa án nhưng có quyền khiếu nại theo thủ tục do Bộ luật này quy định.

2. Sau khi quyết định của tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công được công bố, nếu cuộc đình công là bất hợp pháp thì người lao động đang tham gia đình công phải ngừng ngay đình công và trở lại làm việc.

Điều 233. Xử lý vi phạm

1. Khi đã có quyết định của Tòa án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc, thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật về lao động.

Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

2. Người lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tùy theo mức độ vi phạm, có thể bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Điều 234. Trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công, Ban chấp hành công đoàn, người sử dụng lao động có quyền gửi đơn khiếu nại lên Tòa án nhân dân tối cao.

2. Ngay sau khi nhận đơn khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công, Tòa án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Tòa án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết.

3. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Tòa án đã ra quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển hồ sơ vụ việc lên Tòa án nhân dân tối cao để xem xét, giải quyết.

4. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công.

Quyết định của Tòa án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về tính hợp pháp của cuộc đình công.

CHƯƠNG XV

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

Điều 235. Nội dung quản lý nhà nước về lao động

Quản lý nhà nước về lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về lao động;
2. Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về cung cầu và sự biến động cung cầu lao động; quyết định chính sách, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, dạy nghề, phát triển kỹ năng nghề, xây dựng khung trình độ nghề quốc gia, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội. Quy định danh mục những nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo nghề hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia;
3. Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động;
4. Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ;
5. Thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật;
6. Hợp tác quốc tế về lao động.

Điều 236. Thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động.
Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về lao động.
3. Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình.

CHƯƠNG XVI

**THANH TRA LAO ĐỘNG,
XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG**

Điều 237. Nhiệm vụ thanh tra nhà nước về lao động

Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có các nhiệm vụ chủ yếu sau đây:

1. Thanh tra việc chấp hành các quy định pháp luật về lao động;
2. Điều tra tai nạn lao động và những vi phạm an toàn lao động, vệ sinh lao động;
3. Tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động;
4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật;
5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm pháp luật về lao động.

Điều 238. Thanh tra lao động

1. Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành về lao động.
2. Việc thanh tra an toàn lao động, vệ sinh lao động trong các lĩnh vực: phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực đó thực hiện với sự phối hợp của thanh tra chuyên ngành về lao động.

Điều 239. Xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động

Người nào có hành vi vi phạm các quy định của Bộ luật này, thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

CHƯƠNG XVII

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 240. Hiệu lực của Bộ luật lao động

1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 05 năm 2013.

Bộ luật lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 35/2002/QH10, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 74/2006/QH11 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 84/2007/QH11 hết hiệu lực kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.

2. Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành:

a) Các hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, những thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết và những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện; những thoả thuận không phù hợp với quy định của Bộ luật phải được sửa đổi, bổ sung;

b) Quy định về thời gian hưởng chế độ khi sinh con tại Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 được thực hiện theo quy định của Bộ luật này.

Lao động nữ nghỉ sinh con trước ngày Bộ luật này có hiệu lực, mà đến ngày 01 tháng 5 năm 2013 vẫn đang trong thời gian nghỉ sinh con theo quy định tại Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 thì thời gian hưởng chế độ khi sinh con được thực hiện theo quy định của Bộ luật này.

3. Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, tổ chức xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này. Chính phủ ban hành chính sách lương cụ thể để áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

Điều 241. Hiệu lực đối với nơi sử dụng dưới 10 người lao động

Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động phải thực hiện những quy định của Bộ luật này, nhưng được giảm, miễn một số tiêu chuẩn và thủ tục theo quy định của Chính phủ.

Điều 242. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành

Chính phủ, cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành các điều, khoản được giao trong Bộ luật.

Bộ luật này đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012.

CHỦ TỊCH QUỐC HỘI

(Đã ký)

Nguyễn Sinh Hùng