

CĐ NGÀNH Y TẾ HÀ GIANG
CĐCS BỆNH VIỆN ĐA KHOA TỈNH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 38/BV-CĐ
V/v lấy ý kiến tham gia
Dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi)

Hà Giang, ngày 10 tháng 5 năm 2019

Kính gửi: Các Tổ công đoàn

Thực hiện Công văn số 49/CĐN ngày 07/5/2019 của Công đoàn ngành Y tế Hà Giang về việc lấy ý kiến tham gia Dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi),

Để có cơ sở tổng hợp các ý kiến tham gia Dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi), Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở Bệnh viện Đa khoa tỉnh đề nghị các tổ công đoàn triển khai tới tất cả đoàn viên công đoàn biết và tham gia ý kiến cho Dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi); Tổng hợp các ý kiến góp ý gửi Ban Chấp hành Công đoàn Bệnh viện Đa khoa tỉnh trực tiếp Đ/c Vũ Thị Hạ, trước ngày 13/5/2019.

Đề nghị các tổ công đoàn nghiêm túc triển khai thực hiện./. //

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lưu: VT, VPCĐ.

TM. BAN CHẤP HÀNH
CHỦ TỊCH



Nguyễn Đức Dũng

LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH HÀ GIANG CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
CÔNG ĐOÀN NGÀNH Y TẾ

Số: 49 /CDN

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

V/v lấy ý kiến tham gia Dự thảo
Bộ luật Lao động (sửa đổi)

Hà Giang, ngày 07 tháng 5 năm 2019

BENH VI. NHA GIANG

Ngày: 09/5/19

Đến Số: 31

chuyển: P. Le Ha (VPCP)

Kính gửi: Các Công đoàn cơ sở Trực thuộc.

Thực hiện Công văn số 259 /LĐLĐ, ngày 06 tháng 5 năm 2019 của Liên đoàn Lao động tỉnh Hà Giang về việc lấy ý kiến tham gia Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi). Để có cơ sở cho việc xây dựng, thống nhất quan điểm của các cấp công đoàn tham gia với Nhà nước về những vấn đề trong Dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi), thể hiện vai trò đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Ban Thường vụ Công đoàn ngành Y tế đề nghị Ban chấp hành các CĐCS trực thuộc thực hiện một số nhiệm vụ sau:

1. Thông tin rộng rãi đến đoàn viên, người lao động về nội dung Dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi) đã được đăng tải trên Cổng thông tin điện tử của Chính phủ (www.chinhphu.vn), Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (www.molisa.gov.vn) để đoàn viên, người lao động chủ động cập nhật, nghiên cứu và tham gia ý kiến.

2. Triển khai lấy ý kiến của đoàn viên, người lao động thông qua tổ chức hội nghị, hội thảo, lấy ý kiến trực tiếp... về nội dung Dự thảo Bộ luật lao động (sửa đổi); trong đó cần tập trung các các nhóm vấn đề cơ bản như:

2.1 Hợp đồng lao động và mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động;

2.2. Mở rộng khung thỏa thuận về thời giờ làm thêm tối đa;

2.3. Về tiền lương;

2.4. Về điều chỉnh tuổi nghỉ hưu;

2.5. Thương lượng tập thể;

2.6. Giải quyết tranh chấp lao động và đình công;

2.7. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

2.8. Những quy định riêng đối với lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới;

2.9. Về thời gian nghỉ Tết Âm lịch và bổ sung 01 ngày nghỉ lễ (ngày Thương binh Liệt sĩ 27/7);

2.10. Các vấn đề khác.

3. Báo cáo tổng hợp ý kiến gửi về Công đoàn ngành Y tế tỉnh Hà Giang trước ngày 14/5/2019, để tổng hợp báo cáo Liên đoàn Lao động tỉnh Hà Giang.

Đề nghị các Công đoàn cơ sở trực thuộc nghiêm túc triển khai thực hiện./.

Nơi nhận:

- Như kính gửi;
- Ban Tuyên giáo LĐLĐ Tỉnh;
- Các đ/c BCH CDN;
- Lưu VT, CDN.

TM. BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ CHỦ TỊCH



Phùng Thị Thanh

Dự thảo đăng tải Cổng thông tin điện tử của Bộ Lao động - thương binh và xã hội để lấy ý kiến nhân dân.

Ngày bắt đầu lấy ý kiến: 28/04/2019

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 của người 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, làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát 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 người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.
3. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền hợp pháp và lợi ích chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật lao động.
4. Đơn vị sử dụng lao động là doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân hoặc một bộ phận của doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ gia đình sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật này.
5. Ban hợp tác hai bên người lao động - người sử dụng lao động là ban được thành lập để thực hiện việc chia sẻ thông tin, tham khảo, trao đổi ý kiến giữa người lao động và người sử dụng lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của hai bên nhằm tăng cường sự hiểu biết và bàn về các giải pháp giải quyết những vấn đề tại nơi làm việc mà hai bên cùng quan tâm (sau đây gọi là Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc).
6. 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.
7. 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.
8. Cường bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ.
9. Phân biệt đối xử trong lao động là hành vi làm giảm hoặc tạo ra ưu đãi về cơ hội việc làm, thực hiện công việc, điều kiện lao động và cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp của người lao động hoặc nhóm người lao động so với người lao động hoặc nhóm người lao động khác. Các hành vi duy trì và bảo vệ việc làm cho những người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.
10. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là tất cả các hành vi có bản chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận.

Nơi làm việc là bất kỳ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.

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 thỏa 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 bố nguồn nhân lực; 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 cách mạng công nghiệp, 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. Khuyến khích người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.
7. Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới, không phân biệt đối xử về giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới, 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 phân biệt đối xử;
 - b) Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa 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 hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;
 - c) Thành lập, gia nhập, hoạt động tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động 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.
 - e) Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc.

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

- a) Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa 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 lao động, công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế và an toàn, vệ sinh lao động.

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; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;
 - b) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;
 - c) Yêu cầu tổ chức đại diện của người lao động thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập

thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện của người lao động 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 người lao động và tổ chức đại diện của người lao động; thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở;

c) Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế và an toàn, vệ sinh lao động, xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

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. Tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ tại cơ sở với sự hỗ trợ của cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

3. 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, nguồn gốc quốc gia, màu da, nguồn gốc xã hội, độ tuổi, tình trạng hôn nhân, thai sản, trách nhiệm gia đình, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở.

2. Ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

3. Cường bức lao động, phạt tiền.

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 theo quy định của Chính phủ.

6. Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức 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, TUYỂN VÀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

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 tự do lựa chọn công việc, 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 kiếm 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 hoạt động cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động theo nhu cầu sản xuất kinh doanh và không được thu phí của người lao động.

Điều 12. Quản lý lao động

1. Người sử dụng lao động phải lập, cập nhật Sổ quản lý lao động bằng bản giấy hoặc bản điện tử và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu.
2. Người sử dụng lao động phải khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo thông tin tuyển dụng, sử dụng lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động.
3. Chính phủ quy định chi tiết việc khai trình, báo cáo thông tin tuyển, sử dụng lao động và việc triển khai thực hiện giao dịch điện tử trong xây dựng cơ sở dữ liệu về quản lý lao động.

CHƯƠNG III: HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Mục 1: GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 13. Hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về công việc phải làm, tiền lương, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên.
Trường hợp các bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về công việc phải làm, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.
2. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

Điều 14. 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.
Hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử được coi là hợp đồng lao động bằng văn bản.
2. Các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại điểm a Khoản 3 Điều 146, Khoản 1 Điều 163, của Bộ luật này.

Điều 15. 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 16. Nghĩa vụ cung cấp thông tin 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 trung thực cho người sử dụng lao động về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề nghiệp, 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 17. 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.

3. Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ khoản vay mà người lao động vay của mình.

Điều 18. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động

1. Người lao động trực tiếp giao kết hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Điểm a Khoản 3 Điều 146 của Bộ luật này.

Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 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 có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản; trường hợp này, hợp đồng lao động có hiệu lực như ký kết với từng người lao động. Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động.

3. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động thuộc một trong các trường hợp sau:

a) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp, hợp tác xã;

b) Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật;

c) Người được các thành viên của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân ủy quyền làm người đại diện theo quy định của pháp luật;

d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động;

đ) Người được người đại diện theo pháp luật quy định tại điểm a khoản này ủy quyền bằng văn bản về việc giao kết hợp đồng lao động;

e) Người được người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức quy định tại điểm b khoản này ủy quyền bằng văn bản về việc giao kết hợp đồng lao động.

Điều 19. Giao kết nhiều hợp đồng lao động

1. Người lao động có thể giao kết nhiều 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; với mỗi người sử dụng lao động chỉ được giao kết 01 hợp đồng lao động.

2. Người lao động đồng thời giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, thì tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Chính phủ.

Điều 20. 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 nhưng không quá 36 tháng.

2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b Khoản 1 Điều này hết hạn thì hai bên tiến hành giao kết hợp đồng lao động mới hoặc chấm dứt hợp đồng lao động.

Nếu hai bên không giao kết hợp đồng lao động mới và người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì hợp đồng lao động cũ sẽ trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn kể từ ngày tiếp theo của ngày hết hạn hợp đồng lao động cũ.

Nếu hai bên giao kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động 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.

Điều 21. 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, số thẻ căn cước công 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, bảo hiểm thất nghiệp 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 công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp 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 22. 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 hoặc để sửa đổi, bổ sung một số điều khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi thời hạn 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 23. Hiệu lực của hợp đồng lao động

1. 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.

2. Trường hợp hai bên giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói thì hợp đồng có hiệu lực kể từ ngày người lao động thực tế làm việc.

Điều 24. Thử việc

1. Thử việc nhằm mục đích kiểm tra sự phù hợp với công việc được người sử dụng lao động giao cho người lao động.

2.

Phương án 1 (Sửa đổi. Nếu lựa chọn phương án này thì tiếp tục thực hiện theo Phương án 1 của Điều 27)

Khi giao kết hợp đồng lao động, các bên có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động.

Phương án 2 (giữ như hiện hành)

Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về thử việc. Nếu có thỏa thuận về thử việc thì các bên giao kết hợp đồng thử việc. Nội dung của hợp đồng thử việc gồm các điểm a, b, c, d, đ, g, h Khoản 1 Điều 21 của Bộ luật này.

3. Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.

Điều 25. Thời gian thử việc

Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận 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 6 tháng đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo luật doanh nghiệp.
2. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên.
3. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.
4. Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.

Điều 26. Tiền lương 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 27

Phương án 1: Điều 27. Kết quả thử việc

(là phương án tiếp theo lựa chọn của phương án 1 Khoản 2 Điều 24)

1. Khi thời gian thử việc kết thúc mà người lao động tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động thì việc thử việc được xem là đạt yêu cầu.
2. Trong thời gian thử việc, người sử dụng lao động có cơ sở cho rằng người lao động không đạt yêu cầu thử việc theo quy định trong quy chế thì người sử dụng lao động có quyền hủy bỏ hợp đồng lao động nếu thông báo cho người lao động bằng văn bản trước 01 ngày làm việc.
3. Trong thời gian thử việc, người lao động nếu thấy không phù hợp với công việc được giao thì có quyền hủy bỏ hợp đồng lao động nếu thông báo cho người sử dụng lao động trước 01 ngày làm việc.

Phương án 2: Điều 27. Kết thúc thời gian thử việc

(giữ như hiện hành)

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 hủy 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.
3. Khi thời gian thử việc kết thúc mà người lao động tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động thì việc thử việc được xem là đạt yêu cầu và người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động với người lao động.

Mục 2: THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 28. 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 trực tiếp thực hiện.

Điều 29. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động

1. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động là việc thay đổi công việc hoặc địa điểm làm việc của người lao động khác so với đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động.
2. Người sử dụng lao động được quyền chuyển tạm thời người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm mà không cần sự đồng ý bằng văn bản của người lao động trong các trường hợp sau:
 - a) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, hoặc các trường hợp khẩn cấp khác đe dọa tính mạng và sức khỏe của dân cư tại địa điểm làm việc.
 - b) Do khắc phục và giải quyết hậu quả các sự cố điện, nước, tai nạn lao động, bệnh nghề

nghiệp, hoặc hỏng hóc máy móc, dây chuyền.

3. Việc chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày cộng dồn trong một năm chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản.

4. Người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động 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.

Điều 30. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

1. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động:

- a) Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự.
- b) Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.
- c) 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.
- d) Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 139 của Bộ luật này.
- đ) Người lao động được cấp có thẩm quyền bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.
- e) Người lao động được cơ quan đại diện chủ sở hữu ủy quyền bằng văn bản để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước.
- g) Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

2. Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được trả lương và các quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Điều 31. Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

1. 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 30 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 công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

2. Trường hợp công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết không còn thì hai bên thỏa thuận để người lao động làm công việc mới phù hợp.

Điều 32. 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 hoặc nội quy 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 quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động như người lao động làm việc trọn thời gian.

Mục 3: SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 33. 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 03 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 34. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

1. Hết hạn hợp đồng lao động
2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
3. Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
4. Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật Lao động này, trừ trường hợp hai bên có thoả thuận khác.
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 Toà án.
6. Người lao động chết, bị Toà 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 Toà 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 hoặc được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận chủ trương chấm dứt hoạt động; chủ doanh nghiệp bỏ trốn.
8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.
9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật này.
10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật này;
11. Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42, Điều 43 của Bộ luật này.

Điều 35. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Phương án 1: Sửa đổi (Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không vì lý do gì mà chỉ cần thời hạn báo trước)

1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước:
 - a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
 - b) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 01 tháng trở lên;
 - c) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 01 tháng.
2. Người lao động không cần báo trước theo quy định tại Khoản 1 Điều này trong những trường hợp sau:
 - a) Người lao động không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thoả thuận;
 - b) Người lao động không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn như đã thống nhất giữa các bên;
 - c) Người lao động bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc cưỡng bức lao động.
 - d) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền.

3. Người lao động phải báo trước dài hơn thời hạn quy định tại Khoản 1 Điều này đối với một số ngành nghề, công việc đặc thù theo quy định của Chính phủ.

Phương án 2: Giữ như hiện hành (có lý do + thời hạn báo trước)

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn 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 thoả thuận trong hợp đồng lao động;
 - b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thoả 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) 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 lao động đã điều trị 90 ngày 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 xác định thời hạn mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

e) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;

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 03 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 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 đ khoản 1 Điều này thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 139 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 139 của Bộ luật này.

Điều 36. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng 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 và bị lập biên bản từ 02 lần trở lên trong thời hạn 60 ngày;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn lao động đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng đối với người làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn mà khả năng lao động chưa hồi phục.

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

c) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp địa điểm sản xuất kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền 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 31 của Bộ luật này.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo các lý do quy định tại Khoản 1 Điều này 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, trừ trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định.

b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng trở lên;

c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp quy định tại điểm b Khoản 1 Điều này.

Điều 37. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau:

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 36 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. Người lao động có thai, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, đang nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Điều 38. Huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Trong thời hạn báo trước quy định tại Điều 35, 36 của Bộ luật này thì hai bên tiếp tục thực hiện theo hợp đồng lao động đã giao kết.

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 39. 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 Điều 35, 36, 37 của Bộ luật này hoặc trường hợp người lao động tự ý bỏ việc không lý do 6 ngày làm việc liên tục hoặc tự ý bỏ việc không lý do 20 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc.

Điều 40. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Phương án 1: Nếu Điều 35 lựa chọn theo Phương án 1

1. Phải quay trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết và 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.
2. Trường hợp không quay trở lại làm việc thì 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.

Phương án 2: Nếu Điều 35 lựa chọn theo Phương án 2

1. Phải quay trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết và 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.

2. Trường hợp không quay trở lại làm việc thì:

- a) Nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định tại Khoản 1 Điều 35 của Bộ luật này và tự ý bỏ việc theo quy định tại Điều 39 của Bộ luật này thì 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.
- b) Nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định tại Khoản 2 Điều 35 của Bộ luật này 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.

Điều 41. 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 lương theo hợp đồng lao động.

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước theo quy định tại Khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải bồi thường thêm khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

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 46 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 46 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 hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

1. Những trường hợp sau đây được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ:

- a) Thay đổi toàn bộ công nghệ máy móc, thiết bị, quy trình công nghệ sản xuất kinh doanh;
- b) Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm dẫn đến sử dụng lao động ít hơn;
- c) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

2. 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 44 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.

3. 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 44 của Bộ luật này.

4. 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 theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này.

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

Điều 43. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, chuyển quyền sở hữu, chuyển quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp, hợp tác xã

1. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, chuyển nhượng toàn bộ quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp, hợp tác xã thì người sử dụng lao động có trách nhiệm lập phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này

2. Người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm thực hiện phương án sử dụng lao động đã được thông qua.

Trường hợp người sử dụng lao động không lập phương án sử dụng lao động hoặc nội dung phương án không đảm bảo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động kế tiếp chịu trách nhiệm giao kết và thực hiện hợp đồng lao động đối với toàn bộ người lao động hiện có.

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 47 của Bộ luật này.

Điều 44. 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) Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên liên quan (nếu có);
- đ) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải thảo luận với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày lập.

Điều 45. Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động

1. Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này. Thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động không được sớm hơn ngày ra thông báo.
Trường hợp chủ doanh nghiệp bỏ trốn thì cơ quan quản lý nhà nước về cấp tỉnh ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động.
2. Người lao động sử dụng thông báo chấm dứt hợp đồng lao động để giải quyết các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi có liên quan.

Điều 46. 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 34 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm 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 pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp 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 47. 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 đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Khoản 11 Điều 34 của Bộ luật này, cứ 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 pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp 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.

Điều 48. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động

1. Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.
2. Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động đã ký kết được ưu tiên thanh toán trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản.
3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trả lại bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả.

Mục 4: HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

Điều 49. 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 hoặc lừa dối, giả mạo thông tin cá nhân để giao kết hợp đồng lao động;
 - c) Công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm.
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 50. Thảm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

Toà án nhân dân, Thanh tra lao động có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

Điều 51. 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 đang áp dụng 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 quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc theo nội dung của hợp đồng lao động đã giao kết nếu thỏa thuận đó không trái với pháp luật lao động hoặc theo quy định của pháp luật.

Hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ do người sử dụng lao động ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền và người lao động vẫn muốn tiếp tục làm việc thì hai bên ký lại hợp đồng lao động với các điều khoản như đối với hợp đồng lao động đã bị tuyên bố vô hiệu; trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Mục 5: CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

Điều 52. Cho thuê lại lao động

1. Cho thuê lại lao động là việc người lao động đã được tuyển dụng bởi một người sử dụng lao động sau đó được điều chuyển 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 người sử dụng lao động trước đó.
2. Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành nghề kinh doanh có điều kiện, chỉ được thực hiện bởi các doanh nghiệp có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và đối với một số công việc nhất định.
3. Mọi hoạt động cung ứng lao động có bản chất như cho thuê lại lao động quy định tại khoản 1 Điều này do những tổ chức, cá nhân không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động đều bị coi là bất hợp pháp và bị xử lý theo quy định pháp luật.

Điều 53. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động

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

Điều 54. 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 55. 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 và định kỳ 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 56. 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; không được sử dụng người lao động thuê lại được cung cấp bởi doanh nghiệp không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.
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 57. 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 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 thỏa 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 35 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 58. Học nghề và đào tạo nghề

1. Người lao động được tự do lựa chọn nghề học phù hợp với nhu cầu tìm kiếm việc làm, khả năng lao động của mình.
2. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp hoặc mở lớp đào tạo 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 người học nghề theo quy định của pháp luật giáo dục nghề nghiệp.

Điều 59. 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. Hằng năm, người sử dụng lao động thông báo 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.

Điều 60. 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.
2. Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc. Người sử dụng lao động có thể tuyển người học nghề cho các công việc có yêu cầu công nghệ kỹ thuật cao hoặc nghề chưa được đào tạo bởi các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhưng phải đáp ứng các điều kiện sau:

- a) Thời hạn học nghề không quá 06 tháng.
- b) Cam kết tuyển dụng người học nghề làm việc cho mình nếu đủ 15 tuổi trở lên.
- c) Phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề.

3. Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề tại nơi làm việc.

Người sử dụng lao động có thể tuyển người tập nghề nhưng phải đáp ứng các điều kiện sau:

- a) Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.
- b) Cam kết tuyển dụng người tập nghề làm việc cho mình nếu đủ 15 tuổi trở lên.
- d) Phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề.

3. Người học nghề, tập nghề phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề

4. 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.

Điều 61. Hợp đồng đào tạo và chi phí đào tạo nghề

1. Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo trong trường hợp:

- a) Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề,
- b) Người lao động được đào tạo, bồi dưỡng 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.

2. Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản và có các nội dung chủ yếu sau:

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

3. Chi phí đào tạo gồm các khoản chi hợp lệ 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 đào tạo.

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 62. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc

1. Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động và người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của hai bên nhằm tăng cường sự hiểu biết và thảo luận về các giải pháp giải quyết những vấn đề tại nơi làm việc mà hai bên cùng quan tâm.

2. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện trong những trường hợp sau đây:

a) Đối thoại định kỳ, ít nhất 6 tháng một lần.

b) Đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc cả hai bên.

c) Đối thoại theo vụ việc quy định tại Khoản 4 Điều 42, Khoản 2 Điều 44, Khoản 3 Điều 94, Khoản 2 Điều 105, Khoản 3 Điều 119; Khoản 1 Điều 129 của Bộ luật này.

3. Khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động tiến hành các hình thức đối thoại khác ngoài những trường hợp quy định tại Khoản 2 Điều này.

Điều 63. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc

Ngoài các nội dung đối thoại bắt buộc theo vụ việc quy định tại điểm c Khoản 2 Điều 62 của Bộ luật này, các bên quyết định hoặc lựa chọn một hoặc một số nội dung sau đây để tiến hành đối thoại:

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, tổ chức đại diện của người lao động đối với người sử dụng lao động.

5. Yêu cầu của người sử dụng lao động với người lao động, tổ chức đại diện của người lao động.

6. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Điều 64. Thành lập, tổ chức và hoạt động của Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc

1. Nghĩa vụ thành lập và nhiệm vụ của Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc

a. Đơn vị sử dụng lao động có từ 50 người lao động trở lên phải thành lập Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc để thực hiện quy chế dân chủ tại cơ sở và các hình thức đối thoại quy định tại Khoản 2 Điều 62 của Bộ luật này.

b. Đơn vị sử dụng lao động có dưới 50 người lao động có thể thành lập Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc theo quy định của Bộ luật này.

Trường hợp không thành lập Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc, thì người sử dụng lao động phải ban hành quy chế dân chủ tại cơ sở và phương thức tiến hành các hình thức đối thoại theo quy định của Chính phủ.

2. Thành phần của Ban hợp tác hai bên bao gồm:

a) Đại diện người sử dụng lao động do người sử dụng lao động cử. Số lượng đại diện người sử dụng lao động tham gia Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc do người sử dụng lao động quyết định, nhưng ít nhất là 3 người, nhiều nhất là 10 người.

b) Đại diện người lao động tham gia Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc do các tổ chức đại diện của người lao động cử theo tỷ lệ thành viên của tổ chức mình; số đại biểu đại diện cho người lao động không phải là thành viên của tổ chức nào sẽ do người lao động bầu.

Trường hợp đơn vị sử dụng lao động chưa có tổ chức đại diện của người lao động thì toàn bộ

đại diện người lao động tham gia Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc sẽ do người lao động bầu. Số lượng đại diện người lao động tham gia Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc do các tổ chức đại diện của người lao động và người lao động quyết định, nhưng tối thiểu là 3 người, nhiều nhất là 20 người.

3. Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc có một chủ tịch và một thư ký do các thành viên bầu. Nhiệm kỳ của chủ tịch, thư ký và các thành viên của Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc ít nhất là một năm.

4. Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc hoạt động theo nguyên tắc hợp tác thiện chí; tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các bên và lợi ích chung của xã hội.

5. Đại diện người lao động tham gia Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc được hưởng các quyền theo quy định tại Điều 176 của Bộ luật này.

6. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết khác bảo đảm cho tổ chức và hoạt động của Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc; không được có hành vi phân biệt đối xử quy định tại Khoản 1 Điều 175 của Bộ luật này đối với đại diện người lao động tham gia Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc theo.

7. Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Điều này.

Mục 2: THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Điều 65. Thương lượng tập thể tại doanh nghiệp

Thương lượng tập thể tại doanh nghiệp là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một người sử dụng lao động với một bên là một hay nhiều tổ chức đại diện của người lao động nhằm mục đích sau đây:

1. Xác lập những điều kiện lao động và sử dụng lao động;
2. Quy định về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và tổ chức đại diện của người lao động.

Điều 66. Nguyên tắc thương lượng tập thể

Thương lượng tập thể được tiến hành theo các nguyên tắc tự nguyện, hợp tác thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch.

Điều 67. Quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp

1. Tổ chức đại diện nhất của người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đáp ứng hai điều kiện sau:

- a) Có số lượng đoàn viên là người lao động tại cơ sở nhiều nhất trong số các tổ chức đại diện người lao động tại đơn vị sử dụng lao động;
- b) Đạt tỉ lệ đoàn viên tối thiểu là người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động theo quy định của Chính phủ.

Các tổ chức đại diện của người lao động khác có quyền tham gia thương lượng tập thể do tổ chức đại diện nhất tiến hành trên cơ sở tự nguyện, thống nhất của các bên.

2. Trường hợp không có tổ chức đại diện nhất theo quy định tại Khoản 1 Điều này thì các tổ chức đại diện của người lao động có quyền kết hợp với nhau trên cơ sở tự nguyện để yêu cầu thương lượng tập thể.

3. Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Điều này.

Điều 68. Đại diện thương lượng tập thể tại doanh nghiệp

1. Số lượng đại diện thương lượng tập thể của mỗi bên do hai bên thỏa thuận.
2. Đại diện thương lượng tập thể do các bên thương lượng cử. Trường hợp bên người lao động có nhiều tổ chức đại diện tham gia thương lượng thì số lượng đại diện mỗi tổ chức tham gia thương lượng do các tổ chức đại diện của người lao động thỏa thuận; trường hợp không thỏa thuận được thì đại diện mỗi tổ chức tham gia thương lượng được xác định tương ứng theo số lượng đoàn viên của từng tổ chức.
3. Mỗi bên thương lượng tập thể có quyền mời tổ chức đại diện cấp trên của bên mình tham gia thương lượng tập thể. Mỗi bên thương lượng tập thể không được từ chối sự tham gia thương lượng tập thể của đại diện tổ chức cấp trên do phía bên kia mời.

4. Các bên thương lượng tập thể có quyền sử dụng sự hỗ trợ của các cá nhân, tổ chức về chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng thương lượng tập thể. Các cá nhân, tổ chức cung cấp sự hỗ trợ theo quy định này không trực tiếp tham gia thương lượng tập thể, trừ các tổ chức đại diện cấp trên của mỗi bên quy định tại Khoản 3 Điều này.

Điều 69. Nội dung thương lượng tập thể

1. Nội dung thương lượng tập thể do các bên thương lượng quyết định hoặc lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thể:

- a) Chính sách tiền lương, thang lương, bảng lương, định mức lao động, tiền thưởng, các chế độ trợ cấp, phụ cấp, bữa ăn giữa ca và các chế độ khuyến khích khác.
- b) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.
- c) Bảo đảm việc làm đối với người lao động.
- d) Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.
- đ) Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của người lao động.
- e) Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động.
- g) Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

2. Các bên có quyền tiến hành nhiều thương lượng tập thể để ký kết nhiều thỏa ước lao động tập thể khác nhau đối với những nội dung khác nhau, nhưng đối với một nội dung thì chỉ có một thương lượng tập thể và một thỏa ước lao động tập thể được ký kết.

Điều 70. Bảo đảm nghĩa vụ thương lượng thiện chí trong thương lượng tập thể tại doanh nghiệp

1. Khi có yêu cầu thương lượng tập thể của một bên quy định tại Khoản 1, Khoản 2 Điều 67; điểm c Khoản 1 Điều 6 của Bộ luật này, 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 thương lượng, địa điểm thương lượng và dự kiến nội dung thương lượng. Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể. Thời gian thương lượng tập thể không được quá 03 tháng kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

2. Thông báo nội dung yêu cầu thương lượng tập thể.

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

3. Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động.

Trong quá trình thương lượng tập thể, nếu có yêu cầu của bên đại diện người lao động, thì trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho thương lượng tập thể, trừ những thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động.

4. Quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến người lao động của tổ chức đại diện của người lao động.

Tổ chức đại diện của người lao động có quyền tổ chức thảo luận, lấy ý của người lao động về nội dung, cách thức tiến hành và kết quả của quá trình thương lượng tập thể. Thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành thảo luận, lấy ý kiến người lao động do tổ chức đại diện của người lao động quyết định, song không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện của người lao động tiến hành thảo luận, lấy ý kiến người lao động về thương lượng tập thể.

5. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết khác để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể. Thời gian tham gia các phiên họp thương lượng tập thể của đại diện bên người lao động được tính là thời gian làm việc và được hưởng lương. Trường hợp cán bộ tổ chức đại diện của người lao động tham gia các phiên họp

thương lượng tập thể thì thời gian tham gia các phiên họp không được tính trong thời gian quy định tại Khoản 3 Điều 176 của Bộ luật này.

6. Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó phải có những nội dung đã được hai bên thống nhất, những nội dung còn ý kiến khác nhau, thời gian dự kiến ký kết thỏa ước về các nội dung đã đạt được thỏa thuận. Biên bản thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện các bên thương lượng, của người ghi biên bản. Tổ chức đại diện của người lao động công bố rộng rãi, công khai biên bản thương lượng tập thể đối với toàn bộ người lao động để thảo luận và lấy ý kiến.

Điều 71. Thương lượng tập thể không thành

1. Thương lượng tập thể không thành bao gồm một trong các trường hợp sau đây:

a) Một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định tại Khoản 1 Điều 70 của Bộ luật này.

b) Đã hết thời hạn 03 tháng kể từ ngày bắt đầu thương lượng quy định tại Khoản 1 Điều 70 của Bộ luật này mà các bên không đạt được thỏa thuận.

c) Chưa hết thời hạn 03 tháng quy định tại Khoản 1 Điều 70 của Bộ luật này, nhưng hai bên cùng xác định và tuyên bố việc thương lượng tập thể không đạt được thỏa thuận.

2. Trong trường hợp thương lượng không thành quy định tại Khoản 1 Điều này, các bên thương lượng có quyền tiến hành các thủ tục yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này.

Điều 72. Thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia

1. Thương lượng tập thể ngành là việc đàm phán, thỏa thuận giữa tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngành với tổ chức công đoàn ngành.

Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một nhóm người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, với một bên là một hay nhiều tổ chức đại diện của người lao động (Sau đây gọi là thương lượng tập thể đa doanh nghiệp).

2. Nguyên tắc, nội dung thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể đa doanh nghiệp thực hiện theo các quy định tại Điều 66 và Điều 69 của Bộ luật này.

3. Đại diện thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể đa doanh nghiệp do các bên thương lượng quyết định trên cơ sở tự nguyện, thỏa thuận.

4. Quy trình, cách thức tiến hành thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể đa doanh nghiệp do các bên thỏa thuận quyết định, bao gồm cả việc thỏa thuận tiến hành thương lượng tập thể thông qua Hội đồng thương lượng tập thể quy định tại Điều 73 của Bộ luật này.

Điều 73. Thương lượng tập thể đa doanh nghiệp thông qua Hội đồng thương lượng tập thể

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên thương lượng tập thể đa doanh nghiệp có quyền yêu cầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tiến hành thương lượng tập thể. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh quy định tại Điều này là cơ quan nơi đặt trụ sở của các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc nơi do các bên lựa chọn trong trường hợp các doanh nghiệp tham gia thương lượng có trụ sở tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

2. Khi nhận được yêu cầu của các bên thương lượng tập thể đa doanh nghiệp, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thành lập Hội đồng thương lượng tập thể theo quy định của pháp luật. Thành phần của Hội đồng thương lượng tập thể bao gồm:

a) Đại diện do cơ quan quản lý nhà nước về lao động cử làm Chủ tịch Hội đồng. Chủ tịch Hội đồng có trách nhiệm điều phối hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể và hỗ trợ cho việc thương lượng tập thể của các bên;

b) Đại diện hai bên thương lượng tập thể do mỗi bên cử. Số lượng đại diện mỗi bên thương lượng tham gia Hội đồng do hai bên thỏa thuận.

3. Hội đồng thương lượng tập thể có nhiệm vụ tiến hành thương lượng tập thể đa doanh

nghiệp mà các bên đang thực hiện; theo dõi, giám sát và thúc đẩy, hỗ trợ việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp đó sau khi được ký kết. Hội đồng thương lượng tập thể tự chấm dứt hoạt động và giải thể khi thỏa ước lao động tập thể được ký kết, trừ trường hợp các bên của thỏa ước thỏa thuận tiếp tục duy trì sự tồn tại và hoạt động của Hội đồng để tiến hành và hỗ trợ cho việc thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể mới.

4. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định chi tiết về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức và hoạt động của Hội đồng Thương lượng tập thể.

Điều 74. Trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong thương lượng tập thể

1. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho các bên thương lượng tập thể.

2. Xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về kinh tế, xã hội, thị trường lao động và quan hệ lao động nhằm hỗ trợ và thúc đẩy thương lượng tập thể.

3. Chủ động hoặc khi có yêu cầu của cả hai bên thương lượng tập thể, cung cấp sự hỗ trợ, làm trung gian giúp các bên đạt được thỏa thuận trong quá trình thương lượng tập thể.

Trường hợp không có yêu cầu của cả hai bên thương lượng tập thể, việc chủ động hỗ trợ của cơ quan quản lý nhà nước về lao động chỉ được tiến hành nếu được các bên đồng ý.

4. Thành lập và tham gia hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể khi có yêu cầu của các bên thương lượng tập thể đa doanh nghiệp theo quy định tại Điều 73 của Bộ luật này.

Mục 3: THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 75. Thỏa ước lao động tập thể

1. Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận đã đạt được thông qua thương lượng tập thể về các điều kiện lao động và sử dụng lao động; quyền lợi, nghĩa vụ và mối quan hệ giữa các bên trong quan hệ lao động.

Thỏa ước lao động tập thể gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp.

2. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật.

Điều 76. Lấy ý kiến phê chuẩn và ký kết thỏa ước lao động tập thể

1. Đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, trước khi ký kết, dự thảo thỏa ước đã được hai bên đàm phán phải được lấy ý kiến phê chuẩn của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết phê chuẩn bằng phiếu kín.

2. Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp, đối tượng lấy ý kiến phê chuẩn do tổ chức đại diện của người lao động tham gia thương lượng quyết định. Tổ chức đại diện của người lao động tham gia thương lượng có thể lấy ý kiến phê chuẩn đối với dự thảo thỏa ước của toàn bộ người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc của đại diện ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện của người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Trong mọi trường hợp, thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% số người được lấy ý kiến biểu quyết phê chuẩn.

3. Thời gian, địa điểm và cách thức lấy ý kiến phê chuẩn đối với dự thảo thỏa ước lao động tập thể do tổ chức đại diện người lao động quyết định, nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh bình thường của doanh nghiệp tham gia thương lượng. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ không được cản trở, gây khó khăn hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện của người lao động lấy ý kiến phê chuẩn dự thảo thỏa ước.

4. Thỏa ước lao động tập thể được ký kết bởi đại diện hợp pháp của hai bên thương lượng. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp được tiến hành thông qua Hội đồng thương lượng tập thể quy định tại Điều 73 của Bộ luật này thì được ký kết bởi Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể và đại diện hợp pháp của hai bên thương lượng.

5. Thỏa ước lao động tập thể phải được làm thành nhiều bản có giá trị pháp lý như nhau, trong đó:

- a) Mỗi bên ký kết giữ một bản;
- b) 01 bản gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động theo quy định tại Điều 77 của Bộ luật này;
- c) Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp thì từng người sử dụng lao động và từng tổ chức đại diện của người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thỏa ước phải được nhận một bản. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp được thương lượng thông qua Hội đồng thương lượng tập thể theo quy định tại Điều 73 của Bộ luật này thì Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể giữ một bản.
6. Sau 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 77. Gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết, bên ký kết là người sử dụng lao động phải gửi một bản thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh. Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh là cơ quan nơi đặt trụ sở của các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc nơi do các bên lựa chọn trong trường hợp các doanh nghiệp tham gia thương lượng có trụ sở tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Điều 78. Hiệu lực và thời hạn của thỏa ước lao động tập thể

1. Ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể do các bên quyết định và 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.
2. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với người sử dụng lao động và toàn bộ người lao động của doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động của các doanh nghiệp tham gia thỏa ước.
3. Thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Thời hạn cụ thể do hai bên thỏa thuận và ghi rõ trong thỏa ước lao động tập thể. Hai bên có quyền thỏa thuận thời hạn có hiệu lực khác nhau đối với các nội dung khác nhau của thỏa ước lao động tập thể.

Điều 79. 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 nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể đang trong thời hạn có hiệu lực.
2. Trong trường hợp quyền, lợi ích và nghĩa vụ 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 gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của thỏa ước lao động tập thể.
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 80. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp 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 tổ chức đại diện của người lao động đã thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể 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.

Điều 81. Quan hệ giữa thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp với thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp

1. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp hoặc quy định của người sử dụng lao động về quyền, nghĩa vụ, lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp thấp hơn những nội dung tương ứng trong thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp thì thực hiện theo nội dung tương ứng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp.
2. Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp nhưng chưa xây dựng thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp thì 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 hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp.
3. Khuyến khích doanh nghiệp chưa tham gia thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp thực hiện các nội dung của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp.

Điều 82. Sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể

1. Thỏa ước lao động tập thể sau khi có hiệu lực phải được các bên tôn trọng thực hiện. Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể chỉ có thể được thực hiện thông qua thương lượng, thỏa thuận tự nguyện của các bên.
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 cho phù hợp với quy định của pháp luật. 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. Khi thỏa ước lao động tập thể được sửa đổi, bổ sung trong các trường hợp quy định tại Khoản 1 hoặc Khoản 2 Điều này thì việc lấy ý kiến phê chuẩn và ký kết thỏa ước lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại Điều 76 của Bộ luật này; việc gửi thỏa ước lao động tập thể cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động và hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại Điều 77 và Điều 78 của Bộ luật này.

Điều 83. Việc gia hạn thỏa ước lao động tập thể hết hạn

Trong thời hạn 03 tháng trước ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, các 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. Trường hợp các bên thỏa thuận kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể thì cũng phải lấy ý kiến phê chuẩn của người lao động theo quy định tại Điều 76 của Bộ luật này.

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 03 tháng.

Điều 84. Việc mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp

1. Khi một thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp có phạm vi áp dụng chiếm trên 50% người lao động hoặc trên 50% doanh nghiệp trong vùng hoặc trong ngành, nghề, thì một hoặc hai bên thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể đó có quyền yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng một phần hoặc toàn bộ thỏa ước đó đối với các doanh nghiệp khác trong vùng hoặc ngành, nghề.
2. Trình tự, thủ tục và thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể quy định tại Khoản 1 Điều này do Chính phủ quy định.

Điều 85. Việc gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp

1. Việc gia nhập một thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp được thực hiện trên cơ sở tự nguyện của doanh nghiệp đề nghị gia nhập và sự đồng thuận của tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của người lao động là thành viên của thỏa ước.

2. Một doanh nghiệp đang là thành viên của một thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp, nếu muốn ra khỏi thỏa ước lao động tập thể đó thì phải được tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của người lao động là thành viên của thỏa ước đó đồng ý, trừ những trường hợp do có khó khăn đặc biệt trong hoạt động sản xuất, kinh doanh.

3. Chính phủ quy định chi tiết thi hành Điều này.

Điều 86. 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 thương lượng, ký kết không đúng thẩm quyền.

c) Việc thương lượng, ký kết không đúng quy trình thương lượng tập thể.

Điều 87. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

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

2. Quyền yêu cầu và thẩm quyền, trình tự, thủ tục tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu thực hiện theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Điều 88. 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 89. 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.

CHƯƠNG

VI:

TIỀN

LƯƠNG

Điều

90.

Tiền

lương

1. Tiền lương là tổng số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh và các khoản phụ cấp lương.

2. Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

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 lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn trong điều kiện lao động bình thường.

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

2. Thủ tướng Chính phủ quyết định và công bố mức lương tối thiểu theo vùng theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

Điều 92. Căn cứ xác định, điều chỉnh lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu được xác định và điều chỉnh căn cứ vào các yếu tố sau đây:

1. Mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ;

2. Tương quan giữa lương tối thiểu và mức lương phổ biến của người lao động trên thị trường.

3. Chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế.

4. Quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động.
5. Khả năng chi trả của doanh nghiệp.

Điều 93. Hội đồng tiền lương quốc gia

1. Hội đồng tiền lương quốc gia do Thủ tướng Chính phủ thành lập, là cơ quan tư vấn cho Thủ tướng Chính phủ về chính sách tiền lương và tiền lương tối thiểu.
2. Hội đồng tiền lương quốc gia gồm các thành viên là đại diện cho các cơ quan Chính phủ, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương, một số chuyên gia lĩnh vực kinh tế, xã hội, lao động, tiền lương.
3. Thủ tướng Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và kinh phí hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia.

Điều 94. Thang, bảng lương và định mức lao động

1. Người sử dụng lao động xây dựng thang, bảng lương và 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. Mức lao động phải là mức trung bình tiên tiến, bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời giờ làm việc bình thường và phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức.
3. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức của người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động và công bố công khai tại nơi làm việc.

Điều 95. Trả lương

1. Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động, năng suất và chất lượng thực hiện công việc mà người lao động đã hoàn thành.
2. Lương được thỏa thuận và trả bằng tiền Đồng Việt Nam, trừ trường hợp trả cho người không cư trú, người cư trú là người nước ngoài theo quy định của pháp luật về ngoại hối.
3. Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bằng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ:
 - a) Mức lương cơ bản;
 - b) Tiền trả làm thêm giờ và khoản tiền khác (nếu có);
 - c) Nội dung và tiền bị khấu trừ theo quy định tại của Bộ luật này.

Điều 96. Hình thức trả lương

1. Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Hình thức trả lương đã thỏa thuận phải được duy trì trong một thời gian nhất định; nếu có thay đổi, thì người sử dụng lao động và người lao động phải thỏa thuận lại để xác định hình thức trả lương.
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 cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng, thì người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản.

Điều 97. 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 theo tháng được trả một tháng một lần hoặc nửa tháng một lần. Thời điểm trả lương do hai bên thỏa thuận và phải được ấn định vào một thời điểm cố định.
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 hàng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

Điều 98. Nguyên tắc trả lương

1. Người sử dụng lao động trả lương trực tiếp cho người lao động. Trường hợp bất khả kháng mà không thể thực hiện trả lương trực tiếp được thì có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.
2. Người lao động được trả lương đầy đủ. Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động; không được dùng vũ lực, thủ đoạn ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động bán hoặc của đơn vị bán mà người sử dụng lao động chỉ định.
3. Người lao động được trả lương đúng hạn. Trường hợp không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 01 tháng; và trả lương chậm từ 15 ngày trở lên, thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.

Điều 99. 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, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%.Việc trả lương lũy tiến làm thêm giờ với mức lương cao hơn quy định ở khoản này thì do hai bên thỏa thuận để thực hiện.
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 làm vào ban ngày.
3. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc được trả theo quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này, người lao động còn được trả thêm ít nhất bằng 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày.

Điều 100. 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 lương theo hợp đồng lao động;
 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 thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;
 3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

Trường hợp phải ngừng việc từ 30 ngày làm việc trở lên theo quy định tại Khoản này thì hai bên thỏa thuận về mức hỗ trợ tiền lương ngừng việc.

Điều 101. 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 102. Tạm ứng tiền lương

1. Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thoả thuận và không bị tính lãi suất khi hoàn trả. Mức tạm ứng tiền lương tối đa không quá 03 tháng lương của người lao động.
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 trả số tiền tạm ứng.
3. Khi nghỉ hàng năm, người lao động được tạm ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.

Điều 103. Khấu trừ tiền lương

1. Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động trong các trường hợp sau:
 - a) Trích nộp các khoản tiền tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế hoặc các khoản tiền khác mà người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng thay người lao động theo quy định pháp luật;
 - b) Người lao động đóng phí đoàn viên tham gia hoạt động tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và có ủy quyền bằng văn bản cho người sử dụng lao động đóng thay.
 - c) Người lao động phải bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động.
2. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương hằng tháng của người lao động.

Điều 104. Nâng lương

Việc nâng lương của người lao động được thoả thuận trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể hoặc quy chế của người sử dụng lao động.

Điều 105. Thưởng

1. Thưởng là khoản tiền hoặc tài sản hoặc hiện vật mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.
- Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.
2. Các chế độ đãi ngộ cho người lao động được người sử dụng lao động và tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở thương lượng, thoả thuận và được quy định trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể hoặc trong các quy chế của người sử dụng lao động.

CHƯƠNG VII: THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Mục 1: THỜI GIỜ LÀM VIỆC

Điều 106. Thời giờ làm việc bình thường

1. Thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ trong một ngày và không quá 48 giờ trong một tuần.
- Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết, trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày.
2. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ.
3. Thời giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn từ một đến hai giờ đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo quy định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến của Bộ Y tế.
- 4.

Phương án 1: Chính phủ quy định thống nhất thời điểm bắt đầu và kết thúc thời gian làm việc của các cơ quan hành chính nhà nước trên cả nước.

Phương án 2: Giữ nguyên như hiện hành (không quy định Khoản 4 này)

Điều 107. Giờ làm việc ban đêm
Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng ngày hôm sau.

Điều 108. 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 nội quy lao động.
2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau:

- a) Phải 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 thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày;
- c) Bảo đảm tổng số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong một năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 400 giờ trong một năm.

3. Chính phủ quy định chi tiết về điều kiện tổ chức làm thêm giờ.

Điều 109. Làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt
Người sử dụng lao động được huy động người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào và người lao động không được từ chối trong trường hợp sau:

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 khẩn cấp để xử lý sự cố trong sản xuất hoặc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa, trừ trường hợp có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng sức khỏe của người lao động theo quy định của pháp luật an toàn, vệ sinh lao động.

Mục 2: THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 110. Nghỉ trong ngày làm việc

1. Người lao động làm việc theo thời giờ làm việc bình thường quy định tại Điều 106 của Bộ luật này được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục; trường hợp làm việc ban đêm được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục.
2. Người lao động làm việc theo ca liên tục 6 giờ trở lên trong ngày thì thời gian nghỉ giữa giờ quy định tại Khoản 1 Điều này được tính để trả lương.
3. Ngoài thời gian nghỉ ở quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động bố trí cho người lao động các đợt nghỉ giải lao ngắn và ghi vào nội quy lao động.

Điều 111. 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 112. Nghỉ hằng tuần

1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt 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 ngày xác định khác trong tuần, nhưng phải ghi vào nội quy lao động.

Điều 113. 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 (trong đó có một hoặc hai ngày cuối năm âm lịch và do người sử dụng lao động quyết định);
- 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).

g) Ngày Thương binh, Liệt sỹ (ngày 27 tháng 7 dương lịch).

2. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài các ngày nghỉ 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.

Phương án 1: Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hàng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.

Phương án 2: Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hàng tuần vào ngày làm việc kế tiếp, trừ trường hợp nghỉ Tết Âm lịch quy định tại điểm b Khoản 1 Điều này thì không được nghỉ bù.

Điều 114. Nghỉ hằng năm

1. Người lao động có đủ 12 tháng làm việc trong 01 năm 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 theo danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến của Bộ Y tế hoặc người 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 theo danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến của Bộ Y tế.

2. Người lao động chưa đủ 12 tháng làm việc trong 01 năm cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng đã làm việc.

3. Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.

4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm 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 biết.

Điều 115. Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc

Cứ 60 tháng 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 114 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

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;

d) 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 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 3: 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; tin học, công nghệ tin học; nghiên cứu ứng dụng khoa học, công nghệ tiên tiến; thiết kế công nghiệp; 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 và các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định, 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 110 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, điều hành sản xuất, kinh doanh và môi trường lao động trong nội quy lao động, hợp đồng lao động, pháp luật lao động.

Điều 119. Nội quy lao động

1. Mọi người sử dụng lao động có sử dụng người lao động đều phải ban hành nội quy lao động. Nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản.
2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật lao động và quy định 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; phòng chống quấy rối tình dục tại 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.
- e) Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.
3. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện của người 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 sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi người sử dụng lao động đăng ký kinh doanh.
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 dung nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.
4. Người sử dụng lao động có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất kinh doanh đặt ở nhiều địa bàn khác nhau thì gửi nội quy lao động sau khi có hiệu lực đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất kinh doanh.

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. Nội quy lao động.
3. Văn bản góp ý của tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở (nếu có).
4. Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).

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 huyện 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. Trình tự 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 (nếu có);
- c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện của người lao động bào chữa; trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật;
- d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được ghi 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) Người 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 khoản 4 Điều 123, nếu hết thời hiệu hoặc thời hiệu không đủ 60 ngày 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.

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 có thể được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau:

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 hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc

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

Tái phạm là trường hợp người lao động tiếp tục có hành vi vi phạm đến mức phải áp dụng hình thức xử lý kỷ luật theo khoản 2 Điều 125 của Bộ luật này.

Điều 127. Xóa, 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 6 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức sau 3 năm, kể từ ngày bị xử lý, nếu không

tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì đương nhiên được xoá kỷ luật.

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 hành vi nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động

1. Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động.
2. 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 hoặc pháp luật lao động hoặc hợp đồng 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 của người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xem xét tạm đình chỉ công việc là thành viên.
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, làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản, làm tiêu hao vật tư quá định mức cho phép 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 và theo hợp đồng trách nhiệm giữa hai bên (nếu có).

Trường hợp người lao động gây thiệt hại do lỗi vô ý với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng, 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 2 Điều 103 của Bộ luật này.

2. Trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được, người lao động 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

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

Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, 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. 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 135. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các nội dung cơ bản sau đây nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc:
 - a) Tổ chức thông tin, tuyên truyền, giáo dục, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động
 - b) Thực hiện các chế độ bảo hộ lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động;
 - c) Xây dựng và thực hiện nội quy, quy trình, các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động;
 - d) Quản lý máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động
 - đ) Khai báo, điều tra, thống kê, báo cáo tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động;
 - e) Bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động có đủ năng lực theo quy định của pháp luật.
2. Người lao động có trách nhiệm chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

CHƯƠNG X

NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ THÚC ĐẨY BÌNH ĐẲNG GIỚI

Điều 136. Chính sách của Nhà nước

1. Bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ và lao động nam tại nơi làm việc.
2. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để người lao động 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 và thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới 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.
7. Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành chính sách của nhà nước về những quy định dành riêng đối với lao động nữ, thúc đẩy bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Điều 137. Trách nhiệm của người sử dụng lao động

1. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, 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 người lao động.

Điều 138. Bảo vệ thai sản

1. Nếu không có sự đồng ý của người lao động thì người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động 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 mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm công việc nặng nhọc, công việc thuộc danh mục công việc quy định tại Khoản 1 Điều 143 của Bộ luật này, được người sử dụng lao động chuyển sang làm công việc nhẹ hơn mà không bị cắt giảm tiền lương và các quyền, lợi ích trong một thời gian nhất định.

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. 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.

Lao động nữ được lựa chọn thời gian nghỉ phù hợp trong ngày nhưng phải thông báo trước cho người sử dụng lao động.

Điều 139. 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 nếu 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 140. 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.

5. Lao động nam được nghỉ khi vợ sinh con và hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Điều 141. 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 140 của Bộ luật này mà không bị cắt giảm các quyền, lợi ích và điều kiện làm việc so với trước khi người lao động nghỉ thai sản; 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 142. 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, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, triệt sản, chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, người lao động được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Điều 143. Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con của người lao động

1. Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Chính phủ quy định.
2. Người sử dụng lao động phải cung cấp đầy đủ thông tin và trang bị bảo hộ lao động cho người lao động khi sử dụng họ làm công việc theo danh mục quy định tại Khoản 1 Điều này.

CHƯƠNG XI

NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC

Mục 1

LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

Điều 144. Lao động chưa thành niên

Người lao động chưa thành niên là người lao động chưa đủ 18 tuổi.

Điều 145. 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 khỏe 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 khỏe, 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 khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.
3. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để người lao động chưa thành niên được học văn hoá, giáo dục nghề nghiệp, bồi dưỡng đào tạo nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

Điều 146. Sử dụng lao động chưa đủ 15 tuổi

1. Người sử dụng lao động không được tuyển dụng và sử dụng người chưa đủ 13 tuổi vào làm việc, trừ các công việc sau:
 - a) Các công việc nghệ thuật như: múa, hát, xiếc, điện ảnh, sân khấu (kịch, tuồng, chèo, cải lương), múa rối (trừ múa rối dưới nước).
 - b) Vận động viên năng khiếu thể dục, thể thao (trừ cử tạ, tạ xích);
2. Người sử dụng lao động chỉ được tuyển dụng và sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi vào làm các công việc nhẹ theo danh mục quy định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
3. Khi sử dụng người chưa đủ 15 tuổi, 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 chưa đủ 15 tuổi;
 - b) Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến giờ học tập tại trường học của người chưa đủ 15 tuổi;
 - c) Phải có giấy khám sức khỏe của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền xác nhận sức khỏe phù hợp với công việc và tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ ít nhất 6 tháng 1 lần khi sử dụng.

dùng.

d) Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi.

Điều 147. Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên

1. Thời giờ làm việc của người chưa đủ 13 tuổi không được quá 01 giờ trong 01 ngày hoặc 5 giờ trong 01 tuần.

Thời giờ làm việc của người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi không được quá 4 giờ trong 01 ngày hoặc 20 giờ trong 01 tuần.

Thời giờ làm việc của người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày hoặc 40 giờ trong 01 tuần.

2. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề và công việc theo quy định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 148. Công việc và địa điểm làm việc cấm sử dụng người lao động chưa thành niên

1. Cấm sử dụng người chưa thành niên làm các công việc sau đây:

a) Sản xuất và kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần hoặc các chất gây nghiện khác;

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 nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc công việc khác gây tổn hại cho sức khỏe, an toàn hoặc đạo đức của người lao động 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; điểm kinh doanh dịch vụ trò chơi điện tử.

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 149. Người lao động cao tuổi

1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại Khoản 1 Điều 170 của Bộ luật này.

2. Người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hàng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian theo thỏa thuận.

Điều 150. Sử dụng người lao động cao tuổi

1. Khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.

2. Khi người lao động cao tuổi đang hưởng lương hưu theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội mà làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi được hưởng tiền lương và các quyền lợi khác đã thỏa 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 trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ cá nhân khi làm việc.

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 151. 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 152. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

1. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người có quốc tịch nước ngoài, từ đủ 18 tuổi trở lên và:

a) Có trình độ chuyên môn tay nghề, kinh nghiệm làm việc và có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ Y tế;

b) Không phải là người đang bị kết án chưa được xóa án tích Không phải là người phạm tội hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc pháp luật Việt Nam

c) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp.

2. Người lao động 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 153. Điều kiện tuyển, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

1. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu chỉ được tuyển người lao động nước ngoài vào làm công việc quản lý, điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

2. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân trước khi tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm việc tại 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.

3. Nhà thầu trước khi tuyển và sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải kê khai cụ thể các vị trí công việc, trình độ chuyên môn kỹ thuật, kinh nghiệm làm việc, thời gian làm việc cần sử dụng lao động nước ngoài để thực hiện gói thầu và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Điều 154. Giấy phép lao động

1. Người lao động nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

2. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị buộc xuất cảnh hoặc trục xuất theo quy định của Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam.

3. Người sử dụng lao động sử dụng công dân nước ngoài làm việc cho mình mà không có giấy phép lao động thì bị xử lý theo quy định của pháp luật.

Điều 155. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép

lao động

1. Là chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn có giá trị góp vốn được định giá bằng tiền tối thiểu từ 01 tỷ đồng Việt Nam trở lên của công ty trách nhiệm hữu hạn.
2. Là Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc thành viên Hội đồng quản trị có giá trị góp vốn được định giá bằng tiền tối thiểu từ 01 tỷ đồng Việt Nam trở lên của công ty cổ phần.
3. Là Trưởng văn phòng đại diện, dự án hoặc chịu trách nhiệm chính về hoạt động của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ nước ngoài 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. Các trường hợp theo quy định của Điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.
8. Người lao động nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam
9. Các trường hợp khác theo quy định của Chính phủ.

Điều 156. Thời hạn của giấy phép lao động

Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm; trường hợp gia hạn thì chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 02 năm.

Điều 157. 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. Doanh nghiệp, tổ chức, đối tác phía Việt Nam hoặc tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam chấm dứt hoạt động.

Điều 158. Cấp, cấp lại, gia hạn giấy phép lao động

Chính phủ quy định cụ thể điều kiện cấp, việc cấp, cấp lại, gia hạn và xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Mục 4

LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT

Điều 159. 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 người lao động là người khuyết tật, có chính sách khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận người 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 160. 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.
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 161. 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 mà không được sự đồng ý của lao động là người khuyết tật.

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 trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành mà không có sự đồng ý của lao động là người khuyết tật sau khi đã được người sử dụng lao động cung cấp đầy đủ thông tin về những công việc đó.

Mục 5

LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

Điều 162. 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 163. 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 thỏa 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 164. 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 thỏa 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 165. 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 tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có những hành vi khác vi phạm pháp luật.

Điều 166. Những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động

1. Ngược đãi, quấy rối tình 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 167. 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 168. 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 169. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp

1. Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và 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 hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

3. Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì 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 bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định.

Điều 170. 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 đủ tuổi nghỉ hưu.

Phương án 1:

Kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với nam và 04 tháng đối với nữ cho đến khi nam đủ 62 tuổi, nữ đủ 60 tuổi.

Phương án 2:

Kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 04 tháng đối với nam và đủ 55 tuổi 06 tháng đối với nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 04 tháng đối với nam và 06 tháng đối với nữ cho đến khi nam đủ 62 tuổi, nữ đủ 60 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; và một số công việc, nghề nghiệp đặc biệt có quyền nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 5 tuổi so với quy định tại khoản 1 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu.

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 có quyền nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 1 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

CHƯƠNG XIII

TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 171. Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở được thành lập theo quy

định của Luật Công đoàn và tổ chức của người lao động được thành lập theo quy định của Bộ luật này.

Tổ chức đại diện của người lao động thành lập theo quy định của Luật Công đoàn và theo quy định của Bộ luật này bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền hợp pháp và lợi ích chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động.

Điều 172. Thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở

1. Người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động trong tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở. Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở thành lập và hoạt động hợp pháp sau khi gia nhập hệ thống Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hoặc được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký.

a) Trường hợp thành lập, gia nhập vào hệ thống Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam thì trong vòng 5 ngày làm việc kể từ ngày hoàn thành việc gia nhập, công đoàn có thẩm quyền ra quyết định thành lập hoặc công nhận gửi cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh quyết định thành lập, quyết định công nhận, số lượng đoàn viên, danh sách Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.

b) Trường hợp đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền thì người đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở gửi hồ sơ đăng ký theo quy của pháp luật cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền để đăng ký.

2. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bị thu hồi đăng ký khi vi phạm về tôn chỉ, mục đích của tổ chức quy định theo Điều 174 của Bộ luật này hoặc đơn vị sử dụng lao động chấm dứt hoạt động hoặc tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở chấm dứt sự tồn tại trong các trường hợp hợp nhất, sáp nhập, chia, tách, giải thể tổ chức đại diện người lao động.

3. Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành các Điều 172, 173, 174 của Bộ luật này về hồ sơ, trình tự thủ tục đăng ký, cấp đăng ký, thu hồi đăng ký và quyền liên kết của tổ chức đại diện người lao động với nhau để thành lập ra các tổ chức đại diện người lao động cấp trên cơ sở của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Điều 173. Ban lãnh đạo, người đứng đầu và đoàn viên tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

1. Tại thời điểm đăng ký, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở phải có số lượng đoàn viên tối thiểu là người lao động làm việc tại đơn vị sử dụng lao động theo quy định của Chính phủ.

2. Thành viên ban lãnh đạo được bầu của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là người lao động Việt Nam đang làm việc tại đơn vị sử dụng lao động.

3. Thành viên ban lãnh đạo được bầu của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là người không đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích do phạm các tội xâm phạm an ninh quốc gia; các tội xâm phạm quyền tự do của con người, quyền tự do, dân chủ của công dân; các tội xâm phạm sở hữu theo quy định của Bộ luật Hình sự.

Điều 174. Điều lệ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

Điều lệ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

1. Tên, địa chỉ của tổ chức.

2. Tôn chỉ, mục đích và phạm vi hoạt động của tổ chức.

Tôn chỉ, mục đích và phạm vi hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở phải đáp ứng những yêu cầu sau:

a) Tôn chỉ, mục đích và phạm vi hoạt động của tổ chức là nhằm bảo vệ quyền hợp pháp và thúc đẩy lợi ích chính đáng của đoàn viên trong quan hệ lao động tại cơ sở; cùng với người sử dụng lao động giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động; xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật.

b) Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đăng ký theo quy định của Bộ luật này không được là tổ chức có mục đích chính trị.

3. Điều kiện, thủ tục gia nhập và ra khỏi tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở của người lao động.

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở không được đồng thời bao gồm đoàn viên là người lao động thông thường và người lao động là người đại diện cho lợi ích của người sử dụng lao động. Người lao động là người đại diện cho lợi ích của người sử dụng lao động là người có quyền tham gia vào quá trình ra quyết định liên quan đến việc tuyển dụng, kỷ luật lao động, chuyển chuyển, chấm dứt hợp đồng lao động và điều kiện lao động của người lao động.

4. Cơ cấu tổ chức, nhiệm kỳ, người đại diện của tổ chức.

Người đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là người đứng đầu tổ chức hoặc người khác được bầu theo quy định của điều lệ của tổ chức.

5. Nguyên tắc tổ chức, hoạt động và thể thức thông qua quyết định của tổ chức.

Tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở thực hiện theo các nguyên tắc sau đây:

a) Tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và điều lệ;

b) Tự nguyện, tự quản;

c) Dân chủ, minh bạch.

6. Những nội dung sau đây phải do đoàn viên quyết định theo đa số.

a) Thông qua, sửa đổi, bổ sung điều lệ của tổ chức;

b) Bầu cử, miễn nhiệm người đứng đầu và ban lãnh đạo của tổ chức;

c) Hợp nhất, sáp nhập, chia, tách, đổi tên, giải thể tổ chức.

7. Đoàn phí, nguồn tài sản, tài chính và việc quản lý, sử dụng tài sản, tài chính của tổ chức.

Việc thu, chi tài chính của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở phải được theo dõi, lưu trữ và định kỳ hàng năm công khai cho đoàn viên của tổ chức.

8. Kiến nghị và giải quyết kiến nghị của đoàn viên trong nội bộ tổ chức.

9. Các nội dung khác không trái với quy định của pháp luật.

Điều 175. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động

1. Phân biệt đối xử đối với người lao động và cán bộ tổ chức đại diện của người lao động vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện của người lao động, bao gồm:

a) Yêu cầu tham gia hoặc không tham gia hoặc ra khỏi tổ chức đại diện của người lao động để được tuyển dụng hoặc gia hạn hợp đồng lao động;

b) Sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không gia hạn hợp đồng lao động, chuyển chuyển người lao động vì lý do người lao động thành lập, gia nhập hoặc tham gia hoạt động tổ chức đại diện của người lao động;

c) Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động đối với người lao động hoặc cán bộ tổ chức đại diện của người lao động;

d) Cản trở, gây khó khăn liên quan đến việc làm của người lao động và cán bộ tổ chức đại diện của người lao động nhằm làm suy yếu hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động.

2. Can thiệp, thao túng quá trình thành lập, bầu cử, xây dựng kế hoạch công tác và tổ chức thực hiện các hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động, bao gồm cả việc hỗ trợ tài chính hoặc các biện pháp kinh tế khác nhằm làm vô hiệu hóa hoặc suy yếu việc thực hiện chức năng đại diện của tổ chức đại diện của người lao động.

Điều 176. Quyền của cán bộ tổ chức đại diện của người lao động

1. Tiếp cận người lao động tại nơi làm việc trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức đại diện của người lao động. Việc thực hiện quyền này phải bảo đảm không ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của người sử dụng lao động.

2. Tiếp cận người sử dụng lao động để thực hiện các nhiệm vụ đại diện của tổ chức đại diện của người lao động.

3. Được sử dụng thời gian làm việc để thực hiện các công việc của tổ chức đại diện của người

lao động mà vẫn được người sử dụng lao động trả lương. Tổng thời gian làm việc của toàn bộ cán bộ tổ chức đại diện của người lao động quy định tại Điều này được xác định trên cơ sở tương ứng với số đoàn viên của tổ chức, cụ thể như sau:

- a) Trường hợp tổ chức có dưới 100 đoàn viên, tối thiểu là 24 giờ làm việc trong một tháng;
- b) Trường hợp tổ chức có từ 100 đoàn viên đến dưới 5000 đoàn viên, ngoài thời gian quy định tại điểm a Khoản 3 Điều này, tổng thời gian làm việc của toàn bộ cán bộ tổ chức đại diện của người lao động được tăng thêm tối thiểu 24 giờ đối với mỗi 100 đoàn viên;
- c) Trường hợp tổ chức có từ 5000 đoàn viên trở lên, ngoài thời gian quy định tại điểm a, điểm b Khoản 3 Điều này, tổng thời gian làm việc của toàn bộ cán bộ tổ chức đại diện của người lao động được tăng thêm tối thiểu 24 giờ đối với mỗi 500 đoàn viên;
- d) Tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận về thời gian tăng thêm so với thời gian tối thiểu quy định tại điểm a, điểm b, điểm c Khoản 3 Điều này và cách thức sử dụng thời gian làm việc của cán bộ tổ chức đại diện của người lao động phù hợp với điều kiện thực tế.

4. Được hưởng các bảo đảm khác trong quan hệ lao động và trong việc thực hiện chức năng đại diện theo quy định của Luật Công đoàn.

Điều 177. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động

1. Không được cản trở, gây khó khăn khi người lao động tiến hành các hoạt động hợp pháp nhằm thành lập, gia nhập và tham gia các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động.
2. Công nhận và tôn trọng các quyền của tổ chức đại diện người lao động đã được thành lập hợp pháp.
3. Phải thỏa thuận bằng văn bản với ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động khi 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 được bầu của tổ chức đại diện người lao động. Trong trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh 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, thì người lao động, ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định.
4. Thực hiện các nghĩa vụ khác của người sử dụng lao động theo quy định của Luật Công đoàn và Bộ Luật này.

Điều 178. Quyền của tổ chức đại diện người lao động trong quan hệ lao động

1. Thương lượng tập thể với người sử dụng lao động theo quy định của Bộ Luật này.
2. Đối thoại, tham vấn tại nơi làm việc theo quy định của Bộ Luật này.
3. Tham gia ý kiến xây dựng và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động; được tham khảo ý kiến về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động là đoàn viên của mình.
4. Đại diện cho người lao động trong quá trình giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động cá nhân khi được người lao động ủy quyền.
5. Tổ chức và lãnh đạo đình công.
6. Tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật của cơ quan, tổ chức đăng ký hoạt động hợp pháp tại Việt Nam nhằm tìm hiểu về pháp luật lao động, trình tự, thủ tục thành lập tổ chức đại diện của người lao động, tiến hành các hoạt động đại diện trong quan hệ lao động sau khi được thành lập.
7. 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 của tổ chức đại diện người lao động.
8. Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

CHƯƠNG XIV GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Mục 1

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Điều 179. Tranh chấp lao động

1. Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hay chấm dứt quan hệ lao động; giữa các tổ chức đại diện của người lao động với nhau; và các tranh chấp phát sinh từ những quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Các loại tranh chấp lao động bao gồm:

- a) Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động; giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động cho thuê lại.
- b) Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện của người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động;
- c) Tranh chấp giữa các tổ chức đại diện của người lao động với nhau về xác định mức độ đại diện và quyền thương lượng tập thể.

2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp giữa một hoặc nhiều tổ chức đại diện của người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động phát sinh trong các trường hợp sau:

- a) Có sự giải thích và thực hiện khác nhau các quy định của thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thoả thuận hợp pháp khác;
- b) Có sự giải thích và thực hiện khác nhau các quy định của pháp luật về lao động;
- c) Khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, cán bộ tổ chức đại diện người lao động vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện của người lao động; can thiệp, thao túng chống tổ chức đại diện của người lao động; hoặc vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí.

3. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể nhằm xác lập các điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động; xác lập quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động.

Điều 180. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

- 1. Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp.
- 2. Coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua 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 do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi có yêu cầu của các bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý.

Điều 181. Trách nhiệm hỗ trợ của cơ quan, tổ chức 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 đại diện của người lao động, 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. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội là đầu mối tiếp nhận các yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.

Điều 182. 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, phán quyết của Hội đồng trọng tài lao động, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật của Tòa án.

Điều 183. 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 184. Hòa giải viên lao động

1. Hoà giải viên lao động là người do cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương bổ nhiệm trên cơ sở đề nghị của cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh để hoà giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề.

2. Chính phủ quy định tiêu chuẩn, trình tự, thủ tục bổ nhiệm và việc quản lý hòa giải viên lao động; thẩm quyền, trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề.

Điều 185. 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, bổ nhiệm Chủ tịch, Thư ký và các trọng tài viên của Hội đồng. Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là 5 năm.

2. Số lượng trọng tài viên của Hội đồng trọng tài lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định, ít nhất là 15 người, bao gồm số lượng ngang nhau do các bên đề cử, cụ thể như sau:

a) Tối thiểu 05 thành viên do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đề cử, trong đó có Chủ tịch Hội đồng là đại diện lãnh đạo Sở Lao động – Thương binh và Xã hội và Thư ký Hội đồng là công chức của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

b) Tối thiểu 05 thành viên do Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đề cử.

c) Tối thiểu 05 thành viên do tổ chức đại diện của người sử dụng lao động đề cử.

3. Tiêu chuẩn và chế độ làm việc của trọng tài viên lao động được quy định như sau:

a) Trọng tài viên lao động là người có hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động, có uy tín và công tâm.

b) Khi đề cử trọng tài viên lao động theo quy định tại Khoản 2 Điều này, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động có thể cử người của cơ quan, tổ chức mình hoặc cử người khác là những chuyên gia đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn đối với trọng tài viên theo quy định.

c) Thư ký Hội đồng trọng tài lao động làm việc theo chế độ chuyên trách thực hiện nhiệm vụ thường trực của Hội đồng. Các trọng tài viên làm việc theo chế độ chuyên trách hoặc kiêm nhiệm.

4. Khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định tại Điều 189, Điều 193 và Điều 197 của Bộ luật này, một Ban trọng tài bao gồm 3 trọng tài viên trong số các trọng tài viên của Hội đồng trọng tài sẽ được thành lập để giải quyết vụ tranh chấp. Việc lựa chọn trọng tài viên của Ban trọng tài được quy định như sau:

a) Đại diện mỗi bên tranh chấp chọn một trọng tài viên trong số danh sách các trọng tài viên.

b) Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động cử một trọng tài viên trong số trọng tài viên do Sở

Lao động – Thương binh và Xã hội đề cử làm Trưởng Ban trọng tài.

5. Ban trọng tài làm việc theo nguyên tắc quyết định theo đa số. Phán quyết của Ban trọng tài là chung thẩm. Các quy định của Luật Thi hành án dân sự về thi hành phán quyết Trọng tài thương mại được áp dụng cho việc thi hành phán quyết của Ban trọng tài lao động.

6. Chính phủ quy định chi tiết về tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự, thủ tục bổ nhiệm trọng tài viên; tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài; việc thành lập, tổ chức và hoạt động của Ban trọng tài quy định tại Điều này.

Điều 186. Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động đang được giải quyết. Khi vụ việc tranh chấp lao động 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 2

THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN

Điều 187. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:

1. Hoà giải viên lao động;
2. Hội đồng trọng tài lao động;
3. Tòa án nhân dân.

Điều 188. 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 được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài hoặc Tòa án nhân dân 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;
- e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động cho thuê lại.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu, 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.

4. Hoà giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng để giải quyết tranh chấp.

a) Trường hợp hai bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Biên bản hòa giải thành có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

b) 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, thì hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành. Biên bản hòa giải thành có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

c) Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải 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 hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành. Biên bản hòa giải không thành có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hoà giải viên lao động.

5. Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho các bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản.

6. Trong trường hợp một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì bên kia có quyền yêu cầu Tòa án công nhận biên bản hòa giải thành theo quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự.

7. Trong trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải quy định tại Khoản 1 Điều này hoặc trường hợp hết thời hạn hòa giải quy định tại Khoản 2 Điều này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải hoặc trường hợp hoà giải không thành theo quy định tại điểm c Khoản 4 Điều này thì các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 189 của Bộ luật này hoặc yêu cầu Tòa án giải quyết theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Điều 189. Việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp trong các trường hợp theo quy định tại Khoản 7 Điều 188 của Bộ luật này. Khi các bên đã yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết vụ tranh chấp thì trong thời gian Hội đồng trọng tài giải quyết vụ tranh chấp, các bên không được yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết, trừ trường hợp quy định tại Khoản 4 hoặc Khoản 5 Điều này.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại Khoản 1 Điều này, Ban trọng tài theo quy định tại Khoản 4 Điều 185 của Bộ luật này phải được thành lập để giải quyết vụ tranh chấp.

3. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài được thành lập, Ban trọng tài phải ra phán quyết về việc giải quyết tranh chấp. Phán quyết của Ban trọng tài phải được gửi cho các bên tranh chấp.

4. Trong trường hợp hết thời hạn quy định tại Khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại Khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài không giải quyết vụ tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết vụ tranh chấp theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

5. Trường hợp vụ việc có tình tiết mới hoặc một trong các bên có bằng chứng cho rằng Ban trọng tài vi phạm quy trình trọng tài thì một trong các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết vụ tranh chấp.

Điều 190. 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 Tòa 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 VỀ QUYỀN

Điều 191. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

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) Hội đồng trọng tài lao động;
- c) Tòa án nhân dân.

2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án nhân dân giải quyết.

Điều 192. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền

1. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền được thực hiện theo quy

định tại Khoản 2, Khoản 3, Khoản 4, Khoản 5, Khoản 6 Điều 188 của Bộ luật này.

2. Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại Khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong những phương thức sau để giải quyết vụ tranh chấp:

a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 193 của Bộ luật này.

b) Yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết vụ tranh chấp theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

c) Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 200, Điều 201, Điều 202 của Bộ luật này để đình công trong những trường hợp quy định tại Khoản 1 Điều 199 của Bộ luật này.

Điều 193. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động

1. Các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp trong trường hợp quy định tại điểm a Khoản 2 Điều 192 của Bộ luật này như sau:

a) Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền quy định tại điểm a Khoản 2 Điều 179 thì Hội đồng trọng tài lao động chỉ tiến hành giải quyết khi có yêu cầu của cả hai bên tranh chấp.

b) Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền quy định tại điểm b, điểm c Khoản 2 Điều 179 thì một trong hai bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại Khoản 1 Điều này, Ban trọng tài theo quy định tại Khoản 4 Điều 185 của Bộ luật này phải được thành lập để giải quyết vụ tranh chấp.

3. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài được thành lập, căn cứ vào pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác, Ban trọng tài phải ra phán quyết về việc giải quyết tranh chấp, cụ thể như sau:

a) Đối với tranh chấp quy định tại điểm a Khoản 2 Điều 179, thì Hội đồng trọng tài ra quyết định giải quyết vụ tranh chấp. Quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài là chung thẩm và được gửi cho các bên tranh chấp.

b) Đối với tranh chấp quy định tại điểm b, điểm c Khoản 2 Điều 179 xuất phát từ hành vi vi phạm pháp luật của một trong các bên hoặc tranh chấp, thì tùy tính chất, mức độ của hành vi vi phạm, Ban trọng tài lập biên bản và kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền xử phạt hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự, áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả, bồi thường theo quy định của pháp luật.

4. Trường hợp các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua trọng tài theo quy định tại Điều này thì trong thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết vụ tranh chấp, các bên không được yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết, tổ chức đại diện của người lao động không được tiến hành đình công, trừ những trường hợp quy định tại Khoản 5, Khoản 6 Điều này.

5. Khi hết thời hạn quy định tại Khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại Khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài không giải quyết vụ tranh chấp thì các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết vụ tranh chấp; bên tranh chấp là tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 200, Điều 201, Điều 202 của Bộ luật này để đình công trong những trường hợp quy định tại Khoản 1 Điều 199 Bộ luật này.

6. Trường hợp vụ việc có tình tiết mới hoặc một trong các bên có bằng chứng cho rằng Ban trọng tài vi phạm quy trình trọng tài thì một trong các bên có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết.

Điều 194. 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.

Mục 4

THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH

Điều 195. Cá nhân, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

1. Cá nhân, tổ chức 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.

2. Trong trường hợp thương lượng tập thể không thành theo quy định tại điểm b, điểm c Khoản 1 Điều 71 của Bộ luật này, các bên thương lượng có quyền yêu cầu hòa giải viên lao động giải quyết vụ tranh chấp trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc đình công sau khi đã tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 200, Điều 201, Điều 202 của Bộ luật này.

Điều 196. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

1. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích được thực hiện theo quy định tại Khoản 2, Khoản 3, Khoản 4 Điều 188 của Bộ luật này.

2. Trong trường hợp hòa giải thành, biên bản hòa giải thành phải bao gồm đầy đủ những nội dung các bên đã đạt được thỏa thuận, có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động. Biên bản hòa giải thành có giá trị pháp lý như thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp.

3. Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại Khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong những phương thức sau để giải quyết vụ tranh chấp:

a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 197 của Bộ luật này.

b) Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 200, Điều 201, Điều 202 của Bộ luật này để đình công.

Điều 197. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động

1. Các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp trong trường hợp theo quy định tại điểm a Khoản 3 Điều 196 của Bộ luật này.

2. Việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài chỉ được tiến hành khi được cả hai bên tranh chấp yêu cầu, trừ trường hợp các bên tranh chấp đang tiến hành thương lượng tập thể lần đầu tiên hoặc trường hợp tranh chấp phát sinh tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công quy định tại Điều 209 của Bộ luật này thì một bên tranh chấp cũng có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp khi thương lượng tập thể không thành quy định tại điểm b, điểm c Khoản 1 Điều 71 của Bộ luật này.

3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại Khoản 2 Điều này, Ban trọng tài theo quy định tại Khoản 4 Điều 185 của Bộ luật này phải được thành lập để giải quyết vụ tranh chấp.

4. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài được thành lập, Ban trọng tài ra phán quyết về việc giải quyết tranh chấp. Phán quyết của Ban trọng tài là chung thẩm và được gửi cho các bên tranh chấp.

5. Khi các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua trọng tài theo quy định tại Điều này thì tổ chức đại diện của người lao động không được tiến hành đình công trong thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết vụ tranh chấp. Khi hết thời hạn quy định tại Khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại Khoản 4 Điều này mà Ban trọng tài lao động không giải quyết vụ tranh chấp thì bên tranh chấp là tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 200, Điều 201, Điều 202 của Bộ luật này để đình công.

Mục 5

ĐÌNH CÔNG

Điều 198. Đình công

1. Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.
2. Đình công do tổ chức đại diện của người lao động là một bên trong vụ tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo.

Điều 199. Những trường hợp người lao động có quyền đình công

1. Tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp lao động tập thể về quyền có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 200, Điều 201, Điều 202 của Bộ luật này để đình công sau khi hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại Khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải; hoặc trong trường hợp Ban trọng tài không được thành lập hoặc thành lập nhưng không giải quyết vụ tranh chấp theo quy định tại Khoản 2, Khoản 3 Điều 193 của Bộ luật này đối với những tranh chấp phát sinh trong những trường hợp người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau:

a) Phân biệt đối xử, can thiệp chống tổ chức đại diện của người lao động quy định tại Điều 175 của Bộ luật này.

b) Từ chối thương lượng tập thể hoặc không tiến hành thương lượng tập thể theo thời hạn quy định tại Khoản 1 Điều 70 của Bộ luật này.

c) Vi phạm nghĩa vụ không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện của người lao động tiến hành thảo luận, lấy ý kiến người lao động trong quá trình thương lượng tập thể quy định tại Khoản 4 Điều 70 của Bộ luật này.

2. Tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 200, Điều 201, Điều 202 của Bộ luật này để đình công trong những trường hợp sau:

a) Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại Khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải.

b) Ban trọng tài không được thành lập hoặc thành lập nhưng không giải quyết vụ tranh chấp theo quy định tại Khoản 5 Điều 197 của Bộ luật này.

Điều 200. Trình tự đình công

1. Lấy ý kiến về đình công theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật này.

2. Ra quyết định đình công và thông báo đình công theo quy định tại Điều 202 của Bộ luật này.

3. Tiến hành đình công.

Điều 201. Thủ tục lấy ý về đình công

1. Trước khi tiến hành đình công, tổ chức đại diện của người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công quy định tại Khoản 2 Điều 198 của Bộ luật này có trách nhiệm lấy ý kiến của người lao động.

2. Nội dung lấy ý kiến bao gồm:

a) Đồng ý hay không đồng ý đình công.

b) Phương án của tổ chức đại diện của người lao động về nội dung quy định tại các điểm b, c và d Khoản 2 Điều 202 của Bộ luật này;

3. Việc lấy ý kiến được thực hiện trực tiếp, có thể thực hiện bằng phiếu hoặc chữ ký hoặc hình thức khác.

4. Thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành lấy ý kiến về đình công do tổ chức đại diện của người lao động quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 01 ngày. Việc lấy ý kiến không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện của người lao động tiến hành lấy ý kiến về đình công.

Điều 202. Quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công

1. Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với nội dung lấy ý kiến đình công theo quy định tại Khoản 2 Điều 201 của Bộ luật này thì Tổ chức đại diện của người lao động 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 người lao động;
- đ) Họ tên, địa chỉ liên hệ của người đại diện cho tổ chức đại diện của người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công.

3. Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, tổ chức đại diện của người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phải 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.

4. Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu của người lao động thì tổ chức đại diện của người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

Điều 203. 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 hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải, giải quyết tranh chấp động.

2. Tổ chức đại diện của người lao động 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 tổ chức đại diện của người lao động đang 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 204. Những trường hợp đình công bất hợp pháp

1. Vi phạm các quy định về điều kiện, trình tự, thủ tục tiến hành đình công theo quy định của Bộ luật này.

2. Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của Bộ luật này.

3. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc Danh mục do Chính phủ quy định.

4. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.

Điều 205. 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. Tổ chức đại diện của người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công;
- 2. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;
- 3. Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở.

Điều 206. 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 người lao động ngừng đình công.

Điều 207. 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 điểm Khoản 2 Điều 100 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 208. 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 209. Trường hợp không được đình công

1. Không được đình công ở đơn vị sử dụng lao động mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, trật tự công cộng, sức khỏe của người dân.

2. Chính phủ quy định Danh mục đơn vị sử dụng không được đình công và việc giải quyết tranh chấp lao động tại những đơn vị sử dụng lao động không được đình công quy định tại Khoản 1 Điều này.

Điều 210. Quyết định hoãn, ngừng đình công

1. Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng thì 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.

2. Chính phủ quy định về việc hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của người lao động.

Điều 211. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục

Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được thông báo về cuộc đình công không tuân theo quy định tại Điều 200, Điều 201 và Điều 202 của Bộ luật này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, chỉ đạo cơ quan quản lý nhà nước về lao động, phối hợp với công đoàn cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và đại diện ban lãnh đạo tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở 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, cụ thể như sau:

1. Trường hợp phát hiện có hành vi vi phạm pháp luật thì lập biên bản, tiến hành xử lý hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý cá nhân, tổ chức đã thực hiện hành vi vi phạm pháp luật đó theo quy định của pháp luật.

2. Đối với các nội dung tranh chấp lao động thì tùy từng loại tranh chấp, hướng dẫn, hỗ trợ các bên tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này.

CHƯƠNG XV

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

Điều 212. 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, giáo dục nghề nghiệp, phát triển kỹ năng nghề, xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, khung trình độ quốc gia Việt

Nam đối với các trình độ thuộc giáo dục nghề nghiệp, 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, trả lương và 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; thực hiện việc đăng ký và quản lý hoạt động tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp;

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 213. 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 214. 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 215. 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 216. Quyền của thanh tra viên lao động

Khi tiến hành thanh tra, Thanh tra viên lao động có quyền thanh tra, điều tra những nơi thuộc đối tượng, phạm vi thanh tra được giao bất cứ lúc nào mà không cần báo trước.

Điều 217. 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 218. Sửa đổi, bổ sung Điều 54 và Điều 73 của Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13

1. Sửa đổi, bổ sung Điều 54 như sau:

"Điều 54. Điều kiện hưởng lương hưu

1. Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, g, h và i khoản 1 Điều 2 của Luật này, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này, khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên thì được hưởng lương hưu nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Đủ tuổi nghỉ hưu quy định tại Khoản 1 Điều 170 Bộ luật Lao động.

b) Đủ tuổi nghỉ hưu quy định tại Khoản 2 Điều 170 Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên;

c) Người lao động có tuổi thấp hơn từ 10 tuổi đến 5 tuổi so với tuổi nghỉ hưu của nam quy định tại Khoản 1 Điều 170 Bộ luật Lao động và có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên mà trong đó có đủ 15 năm làm công việc khai thác than trong hầm lò;

d) Người bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp.

2. Người lao động quy định tại điểm đ và điểm e khoản 1 Điều 2 của Luật này nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Có tuổi thấp hơn 5 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại Khoản 1 Điều 170 Bộ luật Lao động, trừ trường hợp Luật sĩ quan quân đội nhân dân Việt Nam, Luật công an nhân dân, Luật cơ yếu có quy định khác;

b) Có tuổi thấp hơn từ 10 đến 5 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại Khoản 1 Điều 170 Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên;

c) Người bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp.

3. Lao động nữ là người hoạt động chuyên trách hoặc không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn tham gia bảo hiểm xã hội khi nghỉ việc mà có từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm đóng bảo hiểm xã hội và đủ tuổi nghỉ hưu quy định tại Khoản 1 Điều 170 Bộ luật Lao động thì được hưởng lương hưu.

4. Chính phủ quy định điều kiện về tuổi hưởng lương hưu đối với một số trường hợp đặc biệt; điều kiện hưởng lương hưu của các đối tượng quy định tại điểm c và điểm d khoản 1, điểm c khoản 2 Điều này.

2. Sửa đổi, bổ sung Điều 73 như sau :

"Điều 73. Điều kiện hưởng lương hưu

1. Người lao động hưởng lương hưu khi có đủ các điều kiện sau đây:

a) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Khoản 1 Điều 170 Bộ luật Lao động.

b) Đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên.

2. Người lao động đã đủ điều kiện về tuổi theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều này nhưng thời gian đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ 20 năm thì được đóng cho đến khi đủ 20 năm để hưởng lương hưu."

Điều 219. Hiệu lực của Bộ luật lao động

1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Bộ luật lao động số 10/2012/QH13 hết hiệu lực kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.

2. Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành: 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.

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 220. 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 221. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành

Chính phủ, cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành Bộ luật này./.