

SO SÁNH BỘ LUẬT LAO ĐỘNG**LỜI NÓI ĐẦU**

Lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người, tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần của xã hội. Lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước.

Pháp luật lao động quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động và của người sử dụng lao động, các tiêu chuẩn lao động, các nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động, góp phần thúc đẩy sản xuất, vì vậy có vị trí quan trọng trong đời sống xã hội và trong hệ thống pháp luật của quốc gia.

Kế thừa và phát triển pháp luật lao động của nước ta từ sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945 đến nay, Bộ luật lao động thể chế hoá đường lối đổi mới của Đảng Cộng sản Việt Nam và cụ thể hoá các quy định của Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 về lao động, về sử dụng và quản lý lao động.

Bộ luật lao động bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hoà và ổn định, góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của người lao động trí óc và lao động chân tay, của người quản lý lao động, nhằm đạt năng suất, chất lượng và tiên bộ xã hội trong lao động, sản xuất, dịch vụ, hiệu quả trong sử dụng và quản lý lao động, góp phần công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vì sự nghiệp dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh.

**Bộ luật lao động bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hòa và ổn định, góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của người lao động trí óc và lao động chân tay, của người quản lý*

lao động, nhằm đạt năng suất, chất lượng và tiến bộ xã hội trong lao động, sản xuất, dịch vụ, hiệu quả trong sử dụng và quản lý lao động, góp phần công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1 (Phạm vi điều chỉnh)

Bộ luật lao động điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động.

Điều 2 (Đối tượng áp dụng)

Bộ luật lao động được áp dụng đối với mọi người lao động, mọi tổ chức, cá nhân sử dụng lao động theo hợp đồng lao động, thuộc các thành phần kinh tế, các hình thức sở hữu.

Bộ luật này cũng được áp dụng đối với người học nghề, người giúp việc gia đình và một số loại lao động khác được quy định tại Bộ luật này.

Điều 3 (Phạm vi áp dụng)

Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, tại các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam và người nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp, tổ chức và cho cá nhân Việt Nam trên lãnh thổ Việt Nam đều thuộc phạm vi áp dụng của Bộ luật này và các quy định khác của pháp luật Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc

CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh (sửa đổi, bổ sung)

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

Điều 2. Đối tượng áp dụng (sửa đổi, bổ sung)

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.

tham gia có quy định khác.

Điều 6 (Chủ thể quan hệ lao động)

Người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động.

Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân, nếu là cá nhân thì ít nhất phải đủ 18 tuổi, có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động.

Điều 3. Giải thích từ ngữ (sửa đổi, bổ sung)

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

1. *Người lao động* là người *từ đủ 15 tuổi trở lên*, có khả năng lao động, *làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.*

2. *Người sử dụng lao động* là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, *hợp tác xã, hộ gia đình*, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; *nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.*

3. *Tập thể lao động* là *tập hợp có tổ chức của người lao động cùng làm việc cho một người sử dụng lao động hoặc trong một bộ phận thuộc cơ cấu tổ chức của người sử dụng lao động.*

4. *Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở* là *Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở.*

5. *Tổ chức đại diện người sử dụng lao động* là *tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.*

6. *Quan hệ lao động* là *quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động.*

7. *Tranh chấp lao động* là *tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động.*

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

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

<p>Điều 11 (Chính sách của Nhà nước) Nhà nước khuyến khích việc quản lý lao động dân chủ, công bằng, văn minh trong doanh nghiệp và mọi biện pháp, kể cả việc trích thưởng từ lợi nhuận của doanh nghiệp, làm cho người lao động quan tâm đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, nhằm đạt hiệu quả cao trong quản lý lao động, sản xuất của doanh nghiệp.</p> <p>Nhà nước có chính sách để người lao động mua cổ phần, góp vốn phát triển doanh nghiệp.</p>	<p><i>thuận hợp pháp khác.</i></p> <p>9. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là tranh chấp lao động phát sinh từ việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.</p> <p>10. Cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái ý muốn của họ.</p> <p>Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động (sửa đổi, bổ sung)</p> <p>1. Bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của người lao động; khuyến khích những thoả thuận bảo đảm cho người lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động; có chính sách để người lao động mua cổ phần, góp vốn phát triển sản xuất, kinh doanh.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>4. Có chính sách phát triển, phân bổ nguồn nhân lực; dạy nghề, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động, ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.</p> <p>5. Có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung cầu lao động.</p>
---	--

Điều 10 (Quản lý Nhà nước)

1- Nhà nước thống nhất quản lý nguồn nhân lực và quản lý lao động bằng pháp luật và có chính sách để phát triển, phân bổ nguồn nhân lực, phát triển đa dạng các hình thức sử dụng lao động và *giới thiệu việc làm.

2- Nhà nước hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà và ổn định, cùng nhau hợp tác vì sự phát triển của doanh nghiệp.

Điều 12 (Vai trò của Công đoàn)

Công đoàn tham gia cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi của người lao động; tham gia kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật lao động.

Điều 4 (Áp dụng pháp luật lao động)

Chế độ lao động đối với công chức, viên chức Nhà nước, người giữ các chức vụ được bầu, cử hoặc bổ nhiệm, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, người thuộc các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, 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.

Điều 5 (Ưu đãi đối với người lao động)

1- Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo.

2- Cấm ngược đãi người lao động; cấm cưỡng bức người lao động dưới bất kỳ hình thức nào.

3- Mọi hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm, mọi hoạt động sản xuất, kinh

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

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

doanh thu hút nhiều lao động đều được Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi hoặc giúp đỡ.

Điều 7 (Quyền, nghĩa vụ của người lao động)

1- Người lao động được trả lương trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định và theo năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc;

được bảo hộ lao động, làm việc trong những điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

nghỉ theo chế độ, nghỉ hàng năm có lương và được bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

Nhà nước quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ và các loại lao động có đặc điểm riêng.

2- Người lao động có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn theo Luật công đoàn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; được hưởng phúc lợi tập thể, tham gia quản lý doanh nghiệp theo nội quy của doanh nghiệp và quy định của pháp luật.

4- Người lao động có quyền đình công theo quy định của pháp luật.

3- Người lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động và tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động.

Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động (sửa đổi, bổ sung)

1. Người lao động có các quyền sau đây:

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

b) **Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề** trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động;

được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

nghỉ theo chế độ, nghỉ hàng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

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

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

đ) Đình công.

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

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

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

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

Điều 8 (Quyền, nghĩa vụ của người sử dụng lao động)

1- Người sử dụng lao động có quyền tuyển chọn lao động, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; có quyền khen thưởng và xử lý các vi phạm kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động.

2- Người sử dụng lao động có quyền cử đại diện để thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể trong doanh nghiệp hoặc thoả ước lao động tập thể ngành; có trách nhiệm cộng tác với công đoàn bàn bạc các vấn đề về quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động.

3- Người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và những thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm và đối xử đúng đắn với người lao động.

Điều 9 (Quan hệ lao động)

Quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động được xác lập và tiến hành qua thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau,

Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

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

d) **Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.**

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

a) Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;

b) **Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với tập thể lao động tại doanh nghiệp và thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở;**

c) **Lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;**

d) **Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương;**

đ) **Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.**

Điều 7. Quan hệ lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết.

Nhà nước khuyến khích những thoả thuận bảo đảm cho người lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với những quy định của pháp luật lao động.

Người lao động và người sử dụng lao động có quyền yêu cầu cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động. Nhà nước khuyến khích việc giải quyết các tranh chấp lao động bằng hoà giải và trọng tài.

và lợi ích hợp pháp của nhau.

2. Công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia cùng với cơ quan nhà nước hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ; giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động.

Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm (mới)

1. Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

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

3. Cường bức lao động.

4. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.

5. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo nghề hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo nghề hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

6. Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.

7. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.

CHƯƠNG II VIỆC LÀM

Điều 13 (Việc làm)

Mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm đều được thừa nhận là việc làm.

Giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm là trách nhiệm của Nhà nước, của các doanh nghiệp và toàn xã hội.

Điều 14 (Chỉ tiêu, chính sách việc làm)

1- Nhà nước định chỉ tiêu tạo việc làm mới trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm và hàng năm, tạo điều kiện cần thiết, hỗ trợ tài chính, cho vay vốn hoặc giảm, miễn thuế và áp dụng các biện pháp khuyến khích khác để người có khả năng lao động tự giải quyết việc làm, để các tổ chức, đơn vị và cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế phát triển nhiều nghề mới nhằm tạo việc làm cho nhiều người lao động.

2- Nhà nước có chính sách ưu đãi về giải quyết việc làm để thu hút và sử dụng lao động là người dân tộc thiểu số.

3- Nhà nước có chính sách khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức và cá nhân trong nước và nước ngoài, bao gồm cả người Việt Nam định cư ở nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh, để giải quyết việc làm cho người lao động.

Điều 16 (Tuyển lao động)

1- Người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.

Người cần tìm việc làm có quyền trực tiếp liên hệ để tìm việc hoặc đăng ký tại các tổ chức *giới thiệu việc làm để tìm việc tùy theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình.

CHƯƠNG II VIỆC LÀM

Điều 9. Việc làm, giải quyết việc làm (sửa đổi, bổ sung)

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 (sửa đổi, bổ sung)

1. *Được* làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.

2. *Trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm* để tìm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình.

Điều 11. Quyền tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động (sửa đổi, bổ sung)

2- Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức **giới thiệu* việc làm để tuyển chọn lao động, có quyền tăng giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh theo quy định của pháp luật.

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

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

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

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

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

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

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

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

Điều 15 (Chương trình, quỹ giải quyết việc làm)

1- Chính phủ lập chương trình quốc gia về việc làm, dự án đầu tư phát triển kinh tế - xã hội, di dân phát triển vùng kinh tế mới gắn với chương trình giải quyết việc làm; lập quỹ quốc gia về việc làm từ ngân sách Nhà nước và các nguồn khác, phát triển hệ thống tổ chức **giới thiệu* việc làm. Hàng năm Chính phủ trình Quốc hội quyết định chương trình và quỹ quốc gia về việc làm.

2- Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố

Điều 13. Chương trình việc làm (sửa đổi, bổ sung)

1. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực

trực thuộc trung ương lập chương trình và quỹ giải quyết việc làm của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định.

3- Các cơ quan Nhà nước, các tổ chức kinh tế, các đoàn thể nhân dân và tổ chức xã hội trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm tham gia thực hiện các chương trình và quỹ giải quyết việc làm.

*** Điều 18 (Tổ chức giới thiệu việc làm)**

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

Chính phủ quy định điều kiện, thủ tục thành lập và hoạt động của tổ chức giới thiệu việc làm.

2 - Tổ chức giới thiệu việc làm được thu phí, được Nhà nước xét giảm, miễn thuế và được tổ chức dạy nghề theo các quy định tại Chương III của bộ luật này.

3 - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện quản lý nhà nước đối với các tổ chức giới thiệu việc làm.

Điều 19 (Hành vi bị cấm)

Cấm mọi hành vi dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm để thực hiện những hành vi trái pháp luật.

**CHƯƠNG IV
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

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

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

Điều 14. Tổ chức dịch vụ việc làm (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

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

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

**CHƯƠNG III
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

<p>Điều 26 (Áp dụng HĐLĐ)</p> <p>Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.</p> <p>Điều 28 (Hình thức HĐLĐ)</p> <p>Hợp đồng lao động được ký kết bằng văn bản và phải được làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản.</p> <p>Đối với một số công việc có tính chất tạm thời mà thời hạn dưới ba tháng hoặc đối với lao động giúp việc gia đình thì các bên có thể giao kết bằng miệng. Trong trường hợp giao kết bằng miệng, thì các bên đương nhiên phải tuân theo các quy định của pháp luật lao động.</p> <p>Điều 30 (Giao kết HĐLĐ)</p> <p>1- Hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người lao động với người sử dụng lao động.</p> <p>2- Hợp đồng lao động có thể được ký kết giữa người sử dụng lao động với người được uỷ quyền hợp pháp thay mặt cho nhóm</p>	<p>Mục 1. GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</p> <p>Điều 15. Hợp đồng lao động (sửa đổi, bổ sung)</p> <p>Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả <i>lương</i>, điều kiện <i>làm việc</i>, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.</p> <p>Điều 16. Hình thức hợp đồng lao động (sửa đổi, bổ sung)</p> <p>1. Hợp đồng lao động <i>phải được giao kết</i> bằng văn bản và được làm thành 02 bản, <i>người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.</i></p> <p>2. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết <i>hợp đồng lao động bằng lời nói.</i></p> <p>Điều 17. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động (mới)</p> <p>1. <i>Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.</i></p> <p>2. <i>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.</i></p> <p>Điều 18. Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động (sửa đổi, bổ sung)</p> <p>1. <i>Trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.</i></p> <p><i>Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.</i></p> <p>2. <i>Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động có thể ủy quyền cho</i></p>
--	---

người lao động; trong trường hợp này hợp đồng có hiệu lực như ký kết với từng người.

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

một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản; trường hợp này hợp đồng lao động có hiệu lực như giao kết với từng người.

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

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

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

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

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

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

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

Điều 21. Giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

Trong trường hợp giao kết hợp đồng lao

4- Công việc theo hợp đồng lao động phải do người giao kết thực hiện, không được giao cho người khác, nếu không có sự đồng ý của người sử dụng lao động.

***Điều 27 (Các loại HĐLĐ)**

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

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

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

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn.

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

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

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

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

3 - Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng để làm

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

Điều 22. Loại hợp đồng lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;

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

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

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

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

3. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công

những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.

Điều 29 (Nội dung HĐLĐ)

1- Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

2- 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 mức được quy định trong pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đang áp dụng trong doanh nghiệp hoặc hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó phải được sửa đổi, bổ sung.

*3 - Trong trường hợp phát hiện hợp đồng lao động có nội dung quy định tại khoản 2 Điều này, thì Thanh tra lao động hướng dẫn và yêu cầu các bên sửa đổi, bổ sung cho phù hợp. Nếu các bên không sửa đổi, bổ sung thì Thanh tra lao động có quyền buộc hủy bỏ các nội dung đó; quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo quy định của pháp luật.

việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.

Điều 23. Nội dung hợp đồng lao động (sửa đổi, bổ sung)

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 chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động;*

c) Công việc và địa điểm làm việc;

d) Thời hạn của hợp đồng lao động;

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

e) *Chế độ nâng bậc, nâng lương;*

g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

h) *Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;*

i) Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế;

k) *Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.*

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

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

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

Điều 24. Phụ lục hợp đồng lao động (mới)

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

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

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

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

Điều 25. Hiệu lực của hợp đồng lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

***Điều 33 (Hiệu lực, thay đổi nội dung của HĐLĐ)**

1 - Hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày giao kết hoặc từ ngày do hai bên thỏa thuận hoặc từ ngày người lao động bắt đầu làm việc.

2 - Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu thay đổi nội dung hợp đồng thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất ba ngày. Việc thay đổi nội dung hợp đồng lao động được tiến hành bằng cách sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động đã giao kết hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung hoặc giao kết hợp đồng lao động mới thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết hoặc chấm dứt theo quy định tại khoản 3 Điều 36 của Bộ luật này.

***Điều 31 (Kế thừa thực hiện HĐLĐ)**

Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở

hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động. Trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có thì phải có phương án sử dụng lao động theo quy định của pháp luật.

Người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều này, được trợ cấp mất việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 17 của Bộ luật này.

Điều 32 (Thử việc)

Người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận về việc làm thử, thời gian thử việc, về quyền, nghĩa vụ của hai bên.

Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc ít nhất phải bằng 70% mức lương cấp bậc của công việc đó. Thời gian thử việc không được quá 60 ngày đối với lao động chuyên môn kỹ thuật cao và không được quá 30 ngày đối với lao động khác.

Điều 26. Thử việc (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

Điều 27. Thời gian thử việc (sửa đổi, bổ sung)

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

1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật *từ cao đẳng trở lên;*

2. Không quá 30 ngày đối với *công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.*

3. *Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.*

Điều 28. Tiền lương trong thời gian thử việc (sửa đổi, bổ sung)

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

Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận làm thử mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải nhận người lao động vào làm việc chính thức như đã thoả thuận.

Điều 34 (Chuyển người lao động làm việc khác trái nghề)

1- Khi gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác trái nghề, nhưng không được quá 60 ngày trong một năm.

2- Khi tạm thời chuyển người lao động làm việc khác trái nghề, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất ba ngày, phải báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khoẻ và giới tính của người lao động.

3- Người lao động tạm thời làm công việc khác theo quy định tại khoản 1 Điều này, được trả lương theo công việc mới;

đó.

Điều 29. Kết thúc thời gian thử việc (sửa đổi, bổ sung)

1. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải **giao kết hợp đồng lao động với người lao động**.

2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả 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 thoả thuận.

Mục 2. THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

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

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

Điều 31. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

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

3. Người lao động làm công việc theo quy định tại khoản 1 Điều này được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc

nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương 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 70% mức tiền lương cũ nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

Điều 35 (Tạm hoãn thực hiện HĐLĐ)

1- Hợp đồng lao động được tạm hoãn thực hiện trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự hoặc các nghĩa vụ công dân khác do pháp luật quy định;

b) Người lao động bị tạm giữ, tạm giam;

c) Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận.

2- Hết thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp quy định tại điểm a và điểm c khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

3- Việc nhận lại người lao động bị tạm giữ, tạm giam khi hết thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động do Chính phủ quy định.

mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu *vùng do Chính phủ* quy định.

Điều 32. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

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

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

Điều 33. Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

<p>Điều 36 (Chấm dứt HĐLĐ) Hợp đồng lao động chấm dứt trong những trường hợp sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Hết hạn hợp đồng; 2- Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng; 3- Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng; 	<p><i>lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc quy định của người sử dụng lao động.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.</i> 3. <i>Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các quyền và nghĩa vụ như người lao động làm việc trọn thời gian, quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.</i> <p>Mục 3. SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</p> <p>Điều 35. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động (mới)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.</i> 2. <i>Trong trường hợp hai bên thoả 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.</i> 3. <i>Trong trường hợp hai bên không thoả 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.</i> <p>Điều 36. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động (sửa đổi, bổ sung)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật này.</i> 2. <i>Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.</i> 3. <i>Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động.</i> 4. <i>Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.</i>
--	---

4- Người lao động bị kết án tù giam hoặc bị cấm làm công việc cũ theo quyết định của Toà án;

5- Người lao động chết; mất tích theo tuyên bố của Toà án.

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***.

8. ***Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật này***.

9. ***Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này***.

10. ***Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này; người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã***.

****Điều 37 (Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người LĐ)***

1- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn ~~từ đủ 12 tháng đến 36 tháng~~, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng 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 các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng;

b) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng;

c) Bị ngược đãi; bị cưỡng bức lao động;

d) Bản thân hoặc gia đình ~~thật sự~~ có

Điều 37. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

c) Bị ngược đãi, ***quấy rối tình dục***, cưỡng bức lao động;

d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh

hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng;

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

e) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc;

g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị ba tháng liên đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn ~~từ đủ 12 tháng đến 36 tháng~~ và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

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

a) Đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g: ít nhất ba ngày;

b) Đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ; ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng xác định thời hạn ~~từ đủ 12 tháng đến 36 tháng~~; ít nhất ba ngày nếu là hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng;

c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e: theo thời hạn quy định tại Điều 112 của Bộ luật này.

3 - Người lao động làm 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; người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị sáu tháng liên thì phải báo trước ít nhất ba ngày.

***Điều 38 (Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người SDLĐ)**

1 - Người sử dụng lao động có quyền

khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng **lao động**;

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

e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của **cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền**;

g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị **90 ngày liên tục** đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

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

a) Ít nhất 3 ngày **làm việc** đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g **khoản 1 Điều này**;

b) Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ **khoản 1 Điều này**;

c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e **khoản 1 Điều này thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật này**.

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

Điều 38. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động (sửa đổi, bổ sung)

1. Người sử dụng lao động có quyền đơn

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;
- b) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật này;
- c) Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liên, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng ốm đau đã điều trị sáu tháng liên và người lao động làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng lao động, mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp hợp đồng lao động;
- d) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của Chính phủ, 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;
- đ) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động.

~~2 - Trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo các điểm a, b và c khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải trao đổi, nhất trí với Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Trong trường hợp không nhất trí, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động, Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.~~

3 - Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng

phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

- a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng **lao động**;
- b) Người lao động bị ốm đau, **tai nạn** đã điều trị 12 tháng **liên tục** đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng **liên tục**, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.
Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;
- c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của **pháp luật**, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

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

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng

lao động, ~~trừ trường hợp quy định tại điểm b 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;
- b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;
- c) Ít nhất ba ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Điều 39 (Người SDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ)

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

1- Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của thầy thuốc, trừ trường hợp quy định tại điểm c và điểm d khoản 1 Điều 38 của Bộ luật này;

2- Người lao động đang nghỉ hàng năm, nghỉ về việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động cho phép;

3- Người lao động là nữ trong các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 111 của Bộ luật này.

Điều 40 (Tự bỏ việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ)

Mỗi bên có thể từ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước. Khi hết thời hạn báo trước, mỗi bên đều có quyền chấm dứt hợp đồng lao động.

lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

- a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;
- c) Ít nhất 03 ngày *làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này* và đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Điều 39. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

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

Điều 40. Huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

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

***Điều 41 (Hệ quả việc đơn phương chấm dứt HĐ trái pháp luật)**

1 - Trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng đã ký và phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

Trong trường hợp người lao động không muốn trở lại làm việc, thì ngoài khoản tiền được bồi thường quy định tại đoạn 1 khoản này, người lao động còn được trợ cấp theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật này.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại đoạn 1 khoản này và trợ cấp quy định tại Điều 42 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận về khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

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

Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

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

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

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

2 - Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

4 - Trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước, bên vi phạm phải bồi thường cho bên kia một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

3 - Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có) theo quy định của Chính phủ.

Điều 17 (Bảo đảm việc làm do thay đổi công nghệ)

1- Trong trường hợp do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ **đủ 12 tháng* trở lên bị mất việc làm, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đào tạo lại họ để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới;

nếu không thể giải quyết được việc làm mới, phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm, cứ mỗi năm làm việc trả một tháng lương, nhưng thấp nhất cũng bằng hai tháng lương.

động trái pháp luật (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

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

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

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

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

Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo

2- Khi cần cho nhiều người thôi việc theo khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải công bố danh sách, căn cứ vào nhu cầu của doanh nghiệp và thâm niên làm việc tại doanh nghiệp, tay nghề, hoàn cảnh gia đình và những yếu tố khác của từng người để lần lượt cho thôi việc, sau khi đã trao đổi, nhất trí với Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp theo thủ tục quy định tại khoản 2 Điều 38 của Bộ luật này. Việc cho thôi việc chỉ được tiến hành sau khi đã báo cho cơ quan **quản lý nhà nước về lao động địa phương* biết.

3- Các doanh nghiệp phải lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm theo quy định của Chính phủ để kịp thời trợ cấp cho người lao động trong doanh nghiệp bị mất việc làm.

4- Chính phủ có chính sách và biện pháp tổ chức dạy nghề, đào tạo lại, hướng dẫn sản xuất kinh doanh, cho vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ quốc gia giải quyết việc làm, tạo điều kiện để người lao động tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm; hỗ trợ về tài chính cho những địa phương và ngành có nhiều người thiếu việc làm hoặc mất việc làm do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ.

quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

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

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

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

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

2. Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, thì người sử dụng lao động trước đó phải lập phương án sử dụng lao động theo

<p>Điều 43 (Trách nhiệm của mỗi bên khi chấm dứt HĐLĐ)</p> <p>Trong thời hạn bảy ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.</p> <p>Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá</p>	<p><i>quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.</i></p> <p>3. Trong trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều này, thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.</p> <p>Điều 46. Phương án sử dụng lao động (mới)</p> <p>1. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <p>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;</p> <p>b) Danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu;</p> <p>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;</p> <p>d) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.</p> <p>2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.</p> <p>Điều 47. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động (sửa đổi, bổ sung)</p> <p>1. Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.</p> <p>2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.</p> <p>3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động.</p> <p>4. Trong trường hợp doanh nghiệp, hợp</p>
---	--

sản thì các khoản có liên quan đến quyền lợi của người lao động được thanh toán theo quy định của Luật phá sản doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động ghi lý do chấm dứt hợp đồng lao động vào sổ lao động và có trách nhiệm trả lại sổ cho người lao động. Ngoài các quy định trong sổ lao động, người sử dụng lao động không được nhận xét thêm điều gì trở ngại cho người lao động tìm việc làm mới.

Điều 42 (Trợ cấp thôi việc khi chấm dứt HĐLĐ)

1- Khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức từ **đủ 12 tháng* trở lên, người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc là nửa tháng lương, cộng với phụ cấp lương, nếu có.

2- Khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 85 của Bộ luật này, người lao động không được trợ cấp thôi việc.

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

Điều 48. Trợ cấp thôi việc (sửa đổi, bổ sung)

1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt *theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ luật này* thì người sử dụng lao động có trách nhiệm *chi trả* trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.

Điều 49. Trợ cấp mất việc làm (mới)

1. *Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật này, mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.*

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã

làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động mất việc làm.

Mục 4. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU (mới)

Điều 50. Hợp đồng lao động vô hiệu (mới)

1. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật;

b) Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền;

c) Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm;

d) Nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

2. Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.

3. Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu.

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

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

hiệu.

2. Chính phủ quy định về trình tự, thủ tục thanh tra lao động tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

Điều 52. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu (mới)

1. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì xử lý như sau:

a) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo quy định của pháp luật;

b) Các bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.

2. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì xử lý như sau:

a) Trong trường hợp do ký sai thẩm quyền quy định tại điểm b khoản 1 Điều 50 của Bộ luật này thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động hướng dẫn các bên ký lại;

b) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật.

3. Chính phủ quy định cụ thể Điều này.

Mục 5. CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

Điều 53. Cho thuê lại lao động (mới)

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

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

Điều 54. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động (mới)

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải ký quỹ và được cấp phép hoạt động cho

thuê lại lao động.

2. Thời hạn cho thuê lại lao động tối đa không quá 12 tháng.

3. Chính phủ quy định việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.

Điều 55. Hợp đồng cho thuê lại lao động (mới)

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản, lập thành 02 bản, mỗi bên giữ một bản.

2. Hợp đồng cho thuê lại lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

a) Nơi làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;

b) Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động;

c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;

d) Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động.

3. Hợp đồng cho thuê lại lao động không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại đã ký với người lao động

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

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 hàng năm, tiền lương ngừng việc, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm; đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật.

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

6. Lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động, phí cho thuê lại lao động và báo cáo cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

7. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động khi bên thuê lại lao động trả lại người lao động do vi phạm kỷ luật lao động.

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

1. Thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình.

2. Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.

3. Thỏa thuận với người lao động thuê lại nếu huy động họ làm đêm, làm thêm giờ ngoài nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động.

4. Không được chuyển người lao động đã thuê lại cho người sử dụng lao động khác.

5. Thỏa thuận với người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa chấm dứt.

6. Trả lại doanh nghiệp cho thuê lại lao động người lao động không đáp ứng yêu cầu

<p style="text-align: center;">CHƯƠNG III HỌC NGHỀ</p> <p>Điều 20 (Chọn nghề và học nghề)</p> <p>1- Mọi người có quyền tự do lựa chọn nghề và nơi học nghề phù hợp với nhu cầu việc làm của mình.</p> <p>2- Doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật được mở cơ sở dạy nghề.</p> <p>Chính phủ ban hành quy định về việc</p>	<p><i>như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p>Điều 58. Quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại (mới)</p> <p><i>1. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>3. Được trả lương không thấp hơn tiền lương của những người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>5. Thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.</i></p> <p><i>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</i></p> <p style="text-align: center;">CHƯƠNG IV HỌC NGHỀ, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ KỸ NĂNG NGHỀ</p> <p>Điều 59. Học nghề và dạy nghề (sửa đổi, bổ sung)</p> <p>1. Người lao động được lựa chọn nghề, học nghề tại nơi làm việc phù hợp với nhu cầu việc làm của mình.</p> <p>2. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện thành lập cơ sở dạy nghề hoặc mở lớp dạy nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng,</p>
--	--

mở các cơ sở dạy nghề.

Điều 21 (Cơ sở dạy nghề)

1- Cơ sở dạy nghề phải đăng ký, hoạt động theo quy định về dạy nghề, được thu học phí và phải nộp thuế theo quy định của pháp luật.

2- Cơ sở dạy nghề cho thương binh, bệnh binh, người tàn tật, người dân tộc thiểu số hoặc ở những nơi có nhiều người thiếu việc làm, mất việc làm, các cơ sở dạy nghề truyền thống, kèm cặp tại xưởng, tại nhà được xét giảm, miễn thuế.

Điều 23 (Đào tạo nghề, truyền nghề)

1- Doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động và đào tạo lại trước khi chuyển người lao động sang làm nghề khác trong doanh nghiệp.

2- Doanh nghiệp tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc tại doanh nghiệp theo thời hạn cam kết trong hợp đồng học nghề, tập nghề thì không phải đăng ký và không được thu học phí. Thời gian học nghề, tập nghề được tính vào thâm niên làm việc tại doanh nghiệp. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu trực tiếp hoặc tham gia làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp thì người học nghề, tập nghề được trả công theo mức do hai bên thoả thuận.

Điều 22 (Tuổi học nghề)

Người học nghề ở cơ sở dạy nghề ít

nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình và đào tạo nghề cho người học nghề khác theo quy định của pháp luật *dạy nghề*.

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

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

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

Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

Người học nghề, *tập nghề trong trường*

nhất phải đủ 13 tuổi, trừ một số nghề do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề theo học.

Điều 24 (Hợp đồng học nghề)

1- Việc học nghề phải có hợp đồng học nghề bằng văn bản hoặc bằng miệng giữa người học nghề với người dạy nghề hoặc đại diện cơ sở dạy nghề. Nếu ký kết hợp đồng học nghề bằng văn bản, thì phải làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản.

2- Nội dung chủ yếu của hợp đồng học nghề phải bao gồm mục tiêu đào tạo, địa điểm học, mức học phí, thời hạn học, mức bồi thường khi vi phạm hợp đồng.

3- Trong trường hợp doanh nghiệp nhận người vào học nghề để sử dụng thì hợp đồng học nghề phải có cam kết về thời hạn làm việc cho doanh nghiệp và phải bảo đảm ký kết hợp đồng lao động sau khi học xong. Người học nghề sau khi học xong, nếu không làm việc theo cam kết thì phải bồi thường **chi phí* dạy nghề.

4- Trong trường hợp hợp đồng học nghề chấm dứt trước thời hạn vì lý do bất

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

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

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

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

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

Điều 62. Hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

a) Nghề đào tạo;

b) Địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo;

c) Chi phí đào tạo;

d) Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo;

đ) Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;

e) Trách nhiệm của người sử dụng lao động.

khả kháng thì không phải bồi thường.

Điều 25 (Điều cấm trong học nghề)

Nghiêm cấm mọi doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, truyền nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, tập nghề vào những hoạt động trái pháp luật.

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

Chương V

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

Mục 1. ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

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

1. Đối thoại tại nơi làm việc nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động để xây dựng quan hệ lao động tại nơi làm việc.

2. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động hoặc giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động, bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.

3. Người sử dụng lao động, người lao động có nghĩa vụ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của Chính phủ.

Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc (mới)

1. Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.

2. Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc.

3. Điều kiện làm việc.

4. Yêu cầu của người lao động, tập thể lao động đối với người sử dụng lao động.

5. Yêu cầu của người sử dụng lao động với người lao động, tập thể lao động.

6. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Điều 65. Tiến hành đối thoại tại nơi làm việc (mới)

1. Đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành định kỳ 03 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của một bên.

2. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ bố trí địa điểm và các điều kiện vật chất khác bảo đảm cho việc đối thoại tại nơi làm việc.

Mục 2. THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Điều 66. Mục đích của thương lượng tập thể (mới)

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

1. Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ;

2. Xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể;

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

Điều 67. Nguyên tắc thương lượng tập thể (mới)

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

2. Thương lượng tập thể được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất.

3. Thương lượng tập thể được thực hiện tại địa điểm do hai bên thỏa thuận.

Điều 68. Quyền yêu cầu thương lượng

tập thể (mới)

1. *Mỗi bên đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể, bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng, các bên thoả thuận thời gian bắt đầu phiên họp thương lượng.*

2. *Trường hợp một bên không thể tham gia phiên họp thương lượng đúng thời điểm bắt đầu thương lượng theo thoả thuận, thì có quyền đề nghị hoãn, nhưng thời điểm bắt đầu thương lượng không quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.*

3. *Trường hợp một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định tại Điều này thì bên kia có quyền tiến hành các thủ tục yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.*

Điều 69. Đại diện thương lượng tập thể (mới)

1. *Đại diện thương lượng tập thể được quy định như sau:*

a) *Bên tập thể lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện Ban chấp hành công đoàn ngành;*

b) *Bên người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là người sử dụng lao động hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngành.*

2. *Số lượng người tham dự phiên họp thương lượng của mỗi bên do hai bên thoả thuận.*

Điều 70. Nội dung thương lượng tập thể (mới)

1. *Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.*

2. *Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi,*

làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.

3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động.

4. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.

5. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Điều 71. Quy trình thương lượng tập thể (mới)

1. Quy trình chuẩn bị thương lượng tập thể được quy định như sau:

a) Trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể ít nhất 10 ngày, người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh, khi tập thể lao động yêu cầu trừ những bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động;

b) Lấy ý kiến của tập thể lao động.

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

c) Thông báo nội dung thương lượng tập thể.

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

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

a) Tổ chức phiên họp thương lượng tập thể.

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

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

thuận; những nội dung còn ý kiến khác nhau;

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

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

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

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

1. Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho người tham gia thương lượng tập thể.

2. Tham dự phiên họp thương lượng tập thể nếu có đề nghị của một trong hai bên thương lượng tập thể.

3. Cung cấp, trao đổi các thông tin liên quan đến thương lượng tập thể.

CHƯƠNG V

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 44 (Đối tượng áp dụng)

1- Thoả ước lao động tập thể (sau đây gọi tắt là thoả ước tập thể) là văn bản thoả thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động.

Thoả ước tập thể do đại diện của tập thể lao động và người sử dụng lao động thương lượng và ký kết theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng và công khai.

Mục 3.

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 73. Thoả ước lao động tập thể (sửa đổi, bổ sung)

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

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

2- Nội dung thoả ước tập thể không được trái với các quy định của pháp luật lao động và pháp luật khác.

Nhà nước khuyến khích việc ký kết thoả ước tập thể với những quy định có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật lao động.

Điều 45 (Thương lượng, ký kết Thoả ước LĐTT)

*1 - Đại diện thương lượng thoả ước tập thể của hai bên gồm:

a) Bên tập thể lao động là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời;

b) Bên người sử dụng lao động là Giám đốc doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo điều lệ tổ chức doanh nghiệp hoặc có giấy ủy quyền của Giám đốc doanh nghiệp.

Số lượng đại diện thương lượng thoả ước tập thể của các bên do hai bên thỏa thuận.

2- Đại diện ký kết của bên tập thể lao động là Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người có giấy uỷ quyền của Ban chấp hành công đoàn. Đại diện ký kết của bên người sử dụng lao động là Giám đốc doanh nghiệp hoặc người có giấy uỷ quyền của Giám đốc doanh nghiệp.

3- Việc ký kết thoả ước tập thể chỉ được tiến hành khi có trên 50% số người của tập thể lao động trong doanh nghiệp tán thành nội dung thoả ước đã thương lượng.

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

Điều 74. Ký kết thoả ước lao động tập thể (sửa đổi, bổ sung)

1. Thoả ước lao động tập thể được ký kết giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động **hoặc đại diện người sử dụng lao động.**

2. Thoả ước lao động tập thể chỉ được ký kết khi **các bên đã đạt được thỏa thuận tại phiên họp thương lượng tập thể và:**

a) Có trên 50% số người của tập thể lao động **biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp;**

b) **Có trên 50% số đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thoả ước lao động tập thể ngành;**

c) **Đối với hình thức thoả ước lao động tập thể khác theo quy định của Chính phủ.**

3. **Khi thoả ước lao động tập thể được ký**

Điều 46 (Nội dung Thỏa ước LĐTT)

1- Mỗi bên đều có quyền đề xuất yêu cầu ký kết và nội dung thỏa ước tập thể. Khi nhận được yêu cầu, bên nhận yêu cầu phải chấp nhận việc thương lượng và phải thỏa thuận thời gian bắt đầu thương lượng chậm nhất 20 ngày, kể từ ngày nhận được yêu cầu.

2- Nội dung chủ yếu của thỏa ước tập thể gồm những cam kết về việc làm và bảo đảm việc làm; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương; định mức lao động; an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

***Điều 47 (Đăng ký Thỏa ước LĐTT)**

1 - Thỏa ước tập thể đã ký kết phải làm thành bốn bản, trong đó:

a) Một bản do người sử dụng lao động giữ;

b) Một bản do Ban chấp hành công đoàn cơ sở giữ;

c) Một bản do Ban chấp hành công đoàn cơ sở gửi công đoàn cấp trên.

d) Một bản do người sử dụng lao động gửi đăng ký tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương nơi đặt trụ sở chính của doanh nghiệp chậm nhất là 10 ngày, kể từ ngày ký.

2 - Thỏa ước tập thể có hiệu lực từ ngày hai bên thỏa thuận ghi trong thỏa ước,

kết, người sử dụng lao động phải công bố cho mọi người lao động của mình biết.

Điều 75. Gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước (sửa đổi, bổ sung)

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

1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đối với thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể khác.

Điều 76. Ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể (sửa đổi, bổ sung)

Ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể được ghi trong thỏa ước. Trường hợp

trường hợp hai bên không thỏa thuận thì thỏa ước có hiệu lực kể từ ngày ký.

thỏa ước lao động tập thể không ghi ngày có hiệu lực thì có hiệu lực kể từ ngày các bên ký kết.

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

1. Các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể trong thời hạn sau đây:

a) Sau 03 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn dưới 01 năm;

b) Sau 06 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.

2. Trong trường hợp quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể trong vòng 15 ngày, kể từ ngày quy định của pháp luật có hiệu lực.

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

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

***Điều 48 (Thỏa ước LĐTT vô hiệu)**

1 - Thỏa ước tập thể bị coi là vô hiệu từng phần khi một hoặc một số điều khoản trong thỏa ước trái với quy định của pháp luật.

Điều 78. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu (sửa đổi, bổ sung)

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

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

a) Có toàn bộ nội dung trái pháp luật;

b) Người ký kết không đúng thẩm quyền;

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

Điều 79. Thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu (sửa đổi, bổ

3 - Cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có quyền tuyên bố thỏa ước tập thể vô hiệu từng phần hoặc vô hiệu toàn bộ theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này. Đối với các thỏa ước tập thể trong các trường hợp quy định tại điểm b và điểm c khoản 2 Điều này, nếu nội dung đã ký kết có lợi cho người lao động thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương hướng dẫn để các bên làm lại cho đúng quy định trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được hướng dẫn; nếu không làm lại thì bị tuyên bố vô hiệu.

Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong thỏa ước bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật.

2 - Thỏa ước thuộc một trong các trường hợp sau đây bị coi là vô hiệu toàn bộ:

- a) Toàn bộ nội dung thỏa ước trái pháp luật;
- b) Người ký kết thỏa ước không đúng thẩm quyền;
- c) Không tiến hành theo đúng trình tự ký kết.

Điều 53 (Chi phí xây dựng Thỏa ước LĐTT)

sung)

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

Điều 80. Xử lý thỏa ước lao động tập thể vô hiệu (sửa đổi, bổ sung)

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

Điều 81. Thỏa ước lao động tập thể hết hạn (mới)

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

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

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

Người sử dụng lao động chịu mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, đăng ký, sửa đổi, bổ sung, công bố thoả ước tập thể.

Các đại diện tập thể lao động là người lao động do doanh nghiệp trả lương, thì vẫn được trả lương trong thời gian tham gia thương lượng, ký kết thoả ước tập thể.

Điều 49 (Hiệu lực của Thoả ước LĐTT)

1- Khi thoả ước tập thể đã có hiệu lực, người sử dụng lao động phải thông báo cho mọi người lao động trong doanh nghiệp biết. Mọi người trong doanh nghiệp, kể cả người vào làm việc sau ngày ký kết đều có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thoả ước tập thể.

2- Trong trường hợp quyền lợi của người lao động đã thoả thuận trong hợp đồng lao động thấp hơn so với thoả ước tập thể, thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng của thoả ước tập thể. Mọi quy định về lao động trong doanh nghiệp phải được sửa đổi cho phù hợp với thoả ước tập thể.

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

Mục 4. THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ DOANH NGHIỆP

Điều 83. Ký kết thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp (sửa đổi, bổ sung)

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

a) Bên tập thể lao động là *đại diện tập thể lao động tại cơ sở*;

b) Bên người sử dụng lao động là *người sử dụng lao động* hoặc người đại diện *của người sử dụng lao động*.

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

a) Mỗi bên ký kết giữ 01 bản;

b) 01 bản gửi cơ quan nhà nước theo quy định tại **Điều 75** của Bộ luật này;

c) 01 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và **01 bản gửi tổ chức đại diện người sử dụng lao động mà người sử dụng lao động là thành viên**.

Điều 84. Thực hiện thoả 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 *thoả ước lao động tập thể có hiệu lực* có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thoả ước lao động tập thể.

2. Trong trường hợp quyền, *nghĩa vụ, lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực* thấp hơn *các quy định tương ứng của thoả ước lao động tập thể*, thì phải thực hiện những *quy định* tương ứng của thoả ước lao động tập thể. *Các quy định của người sử dụng lao động về lao động chưa phù hợp*

3- Khi một bên cho rằng bên kia thi hành không đầy đủ hoặc vi phạm thoả ước tập thể, thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thoả 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 trình tự do pháp luật quy định.

Điều 50 (Thời hạn của Thoả ước LĐTT)

Thoả ước tập thể được ký kết với thời hạn từ một năm đến ba năm. Đối với doanh nghiệp lần đầu tiên ký kết thoả ước tập thể, thì có thể ký kết với thời hạn dưới một năm.

Chỉ sau ba tháng thực hiện, kể từ ngày có hiệu lực đối với thoả ước tập thể thời hạn dưới một năm và sau sáu tháng đối với thoả ước tập thể thời hạn từ một năm đến ba năm, các bên mới có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thoả ước. Việc sửa đổi, bổ sung được tiến hành theo trình tự như ký kết thoả ước tập thể.

Điều 51 (Thời gian gia hạn)

Trước khi thoả ước tập thể hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn thoả ước tập thể hoặc ký kết thoả ước tập thể mới. Khi thoả ước tập thể hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì thoả ước tập thể vẫn có hiệu lực. Nếu quá ba tháng, kể từ ngày thoả ước tập thể hết hạn mà thương lượng không đi đến kết quả, thì thoả ước tập thể đương nhiên hết hiệu lực.

Điều 52 (Kế thừa thực hiện Thoả ước LĐTT)

*1 - Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển

với thoả ước lao động tập thể, thì phải được sửa đổi cho phù hợp với thoả ước lao động tập thể trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực.

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

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

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

Điều 86. Thực hiện thoả ước lao động tập thể trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp (sửa đổi, bổ sung)

1. Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh

quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký thỏa ước tập thể mới.

2- Trong trường hợp thỏa ước tập thể hết hiệu lực do doanh nghiệp chấm dứt hoạt động, thì quyền lợi của người lao động được giải quyết theo Điều 66 của Bộ luật này.

Điều 54 (Mở rộng phạm vi áp dụng)

Những quy định tại Chương này được áp dụng cho việc thương lượng và ký kết thỏa ước tập thể ngành.

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

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

Mục 5. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NGÀNH

Điều 87. Ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành (mới)

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

a) Bên tập thể lao động là Chủ tịch công đoàn ngành;

b) Bên người sử dụng lao động là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động đã tham gia thương lượng tập thể ngành.

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

a) Mỗi bên ký kết giữ 01 bản;

b) 01 bản gửi cơ quan nhà nước theo quy định tại Điều 75 của Bộ luật này;

c) 01 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

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

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

**CHƯƠNG VI
TIỀN LƯƠNG**

Điều 55 (Nguyên tắc chung)

Tiền lương của người lao động do hai bên thoả thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

Điều 56 (Lương tối thiểu)

Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, bảo đảm cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng và được dùng làm

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

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

Điều 89. Thời hạn thoả ước lao động tập thể ngành (mới)

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

**CHƯƠNG VI
TIỀN LƯƠNG**

Điều 90. Tiền lương (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

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

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

Điều 91. Mức lương tối thiểu (sửa đổi, bổ sung)

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

Mức lương tối thiểu được xác định theo

căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác.

Chính phủ quyết định và công bố mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, mức lương tối thiểu ngành cho từng thời kỳ sau khi lấy ý kiến Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

Khi chỉ số giá sinh hoạt tăng lên làm cho tiền lương thực tế của người lao động bị giảm sút, thì Chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu để bảo đảm tiền lương thực tế.

***Điều 57 (Thang, bảng lương, định mức lao động)**

Sau khi tham khảo ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động, Chính phủ quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động để người sử dụng lao động xây dựng và áp dụng phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; quy định thang lương, bảng lương đối với doanh nghiệp nhà nước.

Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở; thang lương, bảng lương phải được đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương nơi đặt trụ sở chính của người sử dụng lao động và công bố

tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành.

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

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

Điều 92. Hội đồng tiền lương quốc gia (mới)

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

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

Điều 93. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

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

công khai trong doanh nghiệp.

Điều 58 (Hình thức trả lương)

1- Người sử dụng lao động có quyền chọn các hình thức trả lương theo thời gian (giờ, ngày, tuần, tháng), theo sản phẩm, theo khoán nhưng phải duy trì hình thức trả lương đã chọn trong một thời gian nhất định và phải thông báo cho người lao động biết.

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

3- Người lao động hưởng lương tháng được trả lương cả tháng một lần hoặc nửa tháng một lần.

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

Điều 59 (Nguyên tắc trả lương)

1- Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn và tại nơi làm việc.

Trong trường hợp đặc biệt phải trả lương chậm, thì không được chậm quá một tháng và người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất tiền gửi tiết kiệm do ngân

dụng lao động.

Điều 94. Hình thức trả lương (sửa đổi, bổ sung)

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

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

Điều 95. Kỳ hạn trả lương (giữ nguyên)

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 thoả thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả gộp một lần.

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

3. Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thoả 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 96. Nguyên tắc trả lương (sửa đổi, bổ sung)

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

Trường hợp đặc biệt **không thể trả lương đúng thời hạn** thì không được chậm quá 01 tháng và người sử dụng lao động phải **trả thêm** cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân

hàng Nhà nước công bố tại thời điểm trả lương.

2- Lương được trả bằng tiền mặt. Việc trả lương một phần bằng séc hoặc ngân phiếu do Nhà nước phát hành, do hai bên thoả thuận với điều kiện không gây thiệt hại, phiền hà cho người lao động.

***Điều 61 (Tiền lương làm thêm)**

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

- a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
- b) Vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng 200%;
- c) Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%.

Nếu làm thêm giờ vào ban đêm thì còn được trả thêm theo quy định tại khoản 2 Điều này.

Nếu người lao động được nghỉ bù những giờ làm thêm, thì người sử dụng lao động chỉ phải trả phần tiền chênh lệch so với tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm của ngày làm việc bình thường.

2 - Người lao động làm việc vào ban đêm quy định tại Điều 70 của Bộ luật này, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm vào ban ngày.

Điều 62 (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

hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.

Điều 97. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm (sửa đổi, bổ sung)

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 hàng tuần, ít nhất bằng 200%;
- c) Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% **chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.**

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

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

Điều 98. Tiền lương ngừng việc (sửa đổi, bổ sung)

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

- 1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao

động, thì người lao động được trả đủ tiền lương;

2- Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;

3- Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc vì những nguyên nhân bất khả kháng, thì tiền lương do hai bên thoả thuận, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

Điều 65 (Trả lương thông qua người cai thầu, người đại diện)

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 ấy 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 công lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động.

2- Nếu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự trả thiếu hoặc không trả lương 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 66 (Kế thừa việc trả lương cho người lao động)**

động, thì người lao động được trả đủ tiền lương;

2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu **vùng do Chính phủ quy định;**

3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, **người lao động** hoặc vì các nguyên nhân **khách quan khác như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch 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 tiền lương ngừng việc** do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu **vùng do Chính phủ quy định.**

Điều 99. Trả lương thông qua người cai thầu (sửa đổi, bổ sung)

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.

Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm trả lương và các quyền lợi khác cho người lao động từ doanh nghiệp cũ chuyển sang. Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết là khoản nợ trước hết trong thứ tự ưu tiên thanh toán.

Điều 67 (Tạm ứng tiền lương)

1- Khi bản thân hoặc gia đình gặp khó khăn, người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thỏa thuận.

2- Người sử dụng lao động tạm ứng tiền lương cho người lao động phải tạm thời nghỉ việc để làm các nghĩa vụ công dân.

3- Việc tạm ứng tiền lương cho người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của Chính phủ.

Điều 60 (Khấu trừ tiền lương)

1- Người lao động có quyền được biết lý do mọi khoản khấu trừ vào tiền lương của mình. Trước khi khấu trừ tiền lương của người lao động, người sử dụng lao động phải thảo luận với Ban chấp hành công đoàn cơ sở; trường hợp khấu trừ thì cũng không được khấu trừ quá 30% tiền lương hàng tháng.

2- Người sử dụng lao động không

Điều 100. Tạm ứng tiền lương (sửa đổi, bổ sung)

1. Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thỏa thuận.

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

Điều 101. Khấu trừ tiền lương (sửa đổi, bổ sung)

1. **Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 130 của Bộ luật này.**

2. Người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình.

3. **Mức khấu trừ tiền lương hàng tháng không được quá 30% tiền lương hàng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập.**

được áp dụng việc xử phạt bằng hình thức cúp lương của người lao động.

Điều 63 (Các chế độ theo lương)

Các chế độ phụ cấp, tiền thưởng, nâng bậc lương, các chế độ khuyến khích khác có thể được thoả thuận trong hợp đồng lao động, thoả ước tập thể hoặc quy định trong quy chế của doanh nghiệp.

***Điều 64 (Tiền thưởng)**

Căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh hàng năm của doanh nghiệp và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, người sử dụng lao động thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp.

Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định sau khi tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

CHƯƠNG VII THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

MỤC I. THỜI GIỜ LÀM VIỆC

Điều 68 (Quy định thời giờ làm việc)

1- Thời giờ làm việc không quá 8 giờ trong một ngày hoặc 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 trước cho người lao động biết.

2- 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

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

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

Điều 103. Tiền thưởng (sửa đổi, bổ sung)

1. **Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động** căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

2. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định **và công bố công khai tại nơi làm việc** sau khi tham khảo ý kiến **của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở**.

CHƯƠNG VII THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Mục 1. THỜI GIỜ LÀM VIỆC

Điều 104. Thời giờ làm việc bình thường (sửa đổi, bổ sung)

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

2. Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo **giờ hoặc** ngày hoặc tuần; **trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần**
Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ.

3. **Thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày** đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động -

nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

Điều 70 (Thời giờ làm việc ban đêm)

Thời giờ làm việc ban đêm tính từ 22 giờ đến 6 giờ hoặc từ 21 giờ đến 5 giờ, tùy theo vùng khí hậu do Chính phủ quy định.

***Điều 69 (Hạn mức giờ làm thêm)**

Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận làm thêm giờ, nhưng không quá bốn giờ trong một ngày, 200 giờ trong một năm, trừ một số trường hợp đặc biệt được làm thêm không được quá 300 giờ trong một năm do Chính phủ quy định, sau khi tham khảo ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

Thương binh và Xã hội **chủ trì phối hợp** với Bộ Y tế ban hành.

Điều 105. Giờ làm việc ban đêm (sửa đổi, bổ sung)

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

Điều 106. Làm thêm giờ (sửa đổi, bổ sung)

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

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

a) *Được sự đồng ý của người lao động;*

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

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

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

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

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

MỤC II
THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI
Điều 71 (Thời giờ nghỉ ngơi trong ngày)

1- Người lao động làm việc 8 giờ liên tục thì được nghỉ ít nhất nửa giờ, tính vào giờ làm việc.

2- Người làm ca đêm được nghỉ giữa ca ít nhất 45 phút, tính vào giờ làm việc.

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

Điều 72 (Thời giờ nghỉ ngơi trong tuần)

1- Mỗi tuần người lao động được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ liên tục).

3- Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần thì người sử dụng lao động phải bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân một tháng ít nhất là bốn ngày.

2- Người sử dụng lao động có thể sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào chủ nhật hoặc vào một ngày cố định khác trong tuần.

Điều 74 (Định mức ngày nghỉ hàng năm)

1- Người lao động có 12 tháng làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động thì được nghỉ hàng năm, hưởng nguyên lương theo quy định sau đây:

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

Mục 2
THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 108. Nghỉ trong giờ làm việc (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

Điều 109. Nghỉ chuyển ca

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

Điều 110. Nghỉ hàng tuần (sửa đổi, bổ sung)

1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng 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 hàng tuần vào ngày chủ nhật hoặc một ngày cố định khác trong tuần **nhưng phải ghi vào nội quy lao động.**

Điều 111. Nghỉ hàng năm (sửa đổi, bổ sung)

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

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

b) 14 ngày làm việc, đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt và đối với người dưới 18 tuổi;

c) 16 ngày làm việc, đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt.

2- Thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hàng năm do Chính phủ quy định.

Điều 76 (Lịch nghỉ hàng năm)

1- Người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở và phải thông báo trước cho mọi người trong doanh nghiệp.

2- Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hàng năm thành nhiều lần.

Người làm việc ở nơi xa xôi hẻo lánh, nếu có yêu cầu, được gộp số ngày nghỉ của hai năm để nghỉ một lần; nếu nghỉ gộp ba năm một lần thì phải được người sử dụng lao động đồng ý.

3- Người lao động do thôi việc hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm, thì được trả lương những ngày chưa nghỉ.

Điều 75 (Ngày nghỉ hàng năm tăng thêm)

Số ngày nghỉ hàng năm được tăng thêm theo thâm niên làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động, cứ năm năm được nghỉ thêm một ngày.

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

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

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

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

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

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

Điều 112. Ngày nghỉ hàng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc (sửa đổi, bổ sung)

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

<p>Điều 77 (Tiền nghỉ hằng năm)</p> <p>1- Khi nghỉ hằng năm, người lao động được ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ. Tiền tàu xe và tiền lương của người lao động trong những ngày đi đường do hai bên thoả thuận.</p> <p>2- Người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hằng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc và có thể được thanh toán bằng tiền.</p> <p>MỤC III. NGHỈ VỀ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG</p> <p>*Điều 73 (Ngày nghỉ làm việc)</p> <p>Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương những ngày lễ sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tết dương lịch: một ngày (ngày 1 tháng 1 dương lịch). - Tết âm lịch: bốn ngày (một ngày cuối năm và ba ngày đầu năm âm lịch). - Ngày Chiến thắng: một ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch). - Ngày Quốc tế lao động: một ngày (ngày 1 tháng 5 dương lịch). - Ngày Quốc khánh: một ngày (ngày 2 tháng 9 dương lịch). - Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: một ngày 	<p>Điều 113. Tạm ứng tiền lương, tiền tàu xe đi đường ngày nghỉ hằng năm (sửa đổi, bổ sung)</p> <p>1. Khi nghỉ hằng năm, người lao động được tạm ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.</p> <p>2. Tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường do hai bên thoả thuận.</p> <p>Đối với người lao động miền xuôi làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo và người lao động ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo làm việc ở miền xuôi thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường.</p> <p>Điều 114. Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ (sửa đổi, bổ sung)</p> <p>1. Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ.</p> <p>2. Người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hằng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc. Trường hợp không nghỉ thì được thanh toán bằng tiền.</p> <p>Mục 3. NGHỈ LỄ, NGHỈ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG</p> <p>Điều 115. Nghỉ lễ, tết (sửa đổi, bổ sung)</p> <p>1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch); b) Tết Âm lịch 05 ngày; c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch); d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch); đ) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch); e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày
---	---

(ngày 10 tháng 3 âm lịch).

Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo."

Điều 78 (Nghỉ việc riêng)

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

- 1- Kết hôn, nghỉ ba ngày;
- 2- Con kết hôn, nghỉ một ngày;
- 3- Bố mẹ (cả bên chồng và bên vợ) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết, nghỉ ba ngày.

Điều 79 (Nghỉ không hưởng lương)

Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

MỤC IV. THỜI GIỜ LÀM VIỆC VÀ THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM CÁC CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT

Điều 80 (Người làm công việc có tính chất đặc biệt)

Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của những người làm việc trên biển, trong hầm mỏ và làm các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định.

(ngày 10 tháng 3 âm lịch).

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

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

Điều 116. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương (sửa đổi, bổ sung)

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

- a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
- b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;
- c) **Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.**

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

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

Mục 4. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT

Điều 117. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt (sửa đổi, bổ sung)

Đối với các công việc có tính chất đặc biệt trong lĩnh vực vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không, thăm dò khai thác dầu khí trên biển; làm việc trên biển; trong lĩnh vực nghệ thuật; sử dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân; ứng dụng kỹ thuật sóng cao tần; công việc của thợ lặn, công việc trong hầm lò; công việc sản xuất có tính

**Điều 81 (Người làm theo thời gian
thoả thuận)**

Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của những người làm hợp đồng không trọn ngày, không trọn tuần, làm khoán do người lao động và người sử dụng lao động thoả thuận.

**CHƯƠNG VIII
KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH
NHIỆM VẬT CHẤT**

**Điều 82 (Kỷ luật lao động, nội quy
lao động)**

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

Nội quy lao động không được trái với pháp luật lao động và pháp luật khác. Doanh nghiệp sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.

2- Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp.

3- Người sử dụng lao động phải đăng ký bản nội quy lao động tại cơ quan **quản lý nhà nước về* lao động cấp tỉnh. Nội quy lao động có hiệu lực, kể từ ngày được đăng ký. Chậm nhất là 10 ngày, kể từ ngày nhận được bản nội quy lao động, cơ quan lao động cấp tỉnh phải thông báo việc đăng ký. Nếu hết thời hạn trên mà không có thông báo, thì bản nội quy lao động đương nhiên có hiệu lực.

thời vụ và công việc gia công hàng theo đơn đặt hàng; công việc phải thường trực 24/24 giờ thì các bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và phải tuân thủ quy định tại Điều 108 của Bộ luật này.

**Chương VIII
KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM
VẬT CHẤT**

Mục 1. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG**Điều 118. Kỷ luật lao động (sửa đổi, bổ sung)**

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

<p>Điều 83 (Nội dung của nội quy lao động)</p> <p>1- Nội quy lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <p>a) Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi;</p> <p>b) Trật tự trong doanh nghiệp;</p> <p>c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc;</p> <p>d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ, kinh doanh của doanh nghiệp;</p> <p>đ) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, các hình thức xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.</p> <p>2- Nội quy lao động phải được thông báo đến từng người và những điểm chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết trong doanh nghiệp.</p>	<p>Điều 119. Nội quy lao động (sửa đổi, bổ sung)</p> <p>1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.</p> <p>2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định khác của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <p>a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;</p> <p>b) Trật tự tại nơi làm việc;</p> <p>c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>3. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.</p> <p>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.</p> <p>Điều 120. Đăng ký nội quy lao động (mới)</p> <p>1. Người sử dụng lao động phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.</p> <p>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.</p> <p>3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.</p>
---	---

Điều 87 (Trình tự, thủ tục xử lý vi phạm KLLĐ)

1- Khi tiến hành việc xử lý vi phạm kỷ luật lao động, người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động.

3- Khi xem xét xử lý kỷ luật lao động phải có mặt đương sự và phải có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp.

2- Người lao động có quyền tự bào chữa hoặc nhờ luật sư, bào chữa viên nhân dân hoặc người khác bào chữa.

4- Việc xem xét xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản.

Điều 121. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động (mới)

Hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm:

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

Điều 122. Hiệu lực của nội quy lao động (mới)

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

Điều 123. Nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động (sửa đổi, bổ sung)

1. Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:

a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;

b) Phải có sự tham gia của *tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở*;

c) Người lao động *phải có mặt* và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; *trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật*;

d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản.

2. *Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.*

3. *Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.*

<p>Điều 86 (Thời hiệu xử lý vi phạm KLLĐ)</p> <p>Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa là ba tháng, kể từ ngày xảy ra vi phạm, trường hợp đặc biệt cũng không được quá sáu tháng.</p> <p>Điều 84 (Hình thức xử lý Kỷ luật lao</p>	<p>4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:</p> <p>a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;</p> <p>b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;</p> <p>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;</p> <p>d) Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.</p> <p>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.</p> <p>Điều 124. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động (sửa đổi, bổ sung)</p> <p>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.</p> <p>2. Khi hết thời gian quy định tại các điểm a, b và c khoản 4 Điều 123, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.</p> <p>Khi hết thời gian quy định tại điểm d khoản 4 Điều 123, mà thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.</p> <p>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.</p> <p>Điều 125. Hình thức xử lý kỷ luật lao</p>
--	--

động)

*1 - Người vi phạm kỷ luật lao động, tùy theo mức độ phạm lỗi, bị xử lý theo một trong những hình thức sau đây:

- a) Khiển trách;
- b) Kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng ~~hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng~~ hoặc cách chức;
- c) Sa thải.

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.

Điều 85 (Sa thải)

1 - Hình thức xử lý kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp;

b) Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương, chuyển làm công việc khác mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm;

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

động (sửa đổi, bổ sung)

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 (sửa đổi, bổ sung)

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

1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, **đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc**, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, **xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động**, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng **hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng** về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;

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

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

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

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

2 - Sau khi sa thải người lao động, người sử dụng lao động phải báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương biết.

***Điều 88 (Giảm thời hạn, xoá kỷ luật)**

1 - Người bị khiển trách sau ba tháng và người bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương ~~hoặc chuyển làm công việc khác~~ sau sáu tháng, kể từ ngày bị xử lý, nếu không tái phạm thì đương nhiên được xoá kỷ luật.

2 - Người bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương ~~hoặc chuyển làm công việc khác~~ sau khi chấp hành được một nửa thời hạn, nếu sửa chữa tiến bộ, thì được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.

Điều 92 (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, sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

2- Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá ba tháng. Trong thời gian đó, người lao động được tạm ứng

Điều 127. Xoá kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

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

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

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

Điều 129. Tạm đình chỉ công việc (sửa đổi, bổ sung)

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

2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá **90 ngày**. Trong thời gian *bị tạm đình chỉ công việc*, người lao động được

50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.

Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người lao động phải được tiếp tục làm việc.

3- ~~Nếu có lỗi mà bị xử lý kỷ luật lao động~~, người lao động cũng không phải trả lại số tiền đã tạm ứng.

4- ~~Nếu người lao động không có lỗi thì người sử dụng lao động phải trả đủ tiền lương và phụ cấp lương~~ trong thời gian tạm đình chỉ công việc.

Điều 89 (Bồi thường thiệt hại theo trách nhiệm vật chất)

Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của doanh nghiệp thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật về thiệt hại đã gây ra. Nếu gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất, thì phải bồi thường nhiều nhất ba tháng lương và bị khấu trừ dần vào lương theo quy định tại Điều 60 của Bộ luật này.

Điều 90 (Bồi thường thiệt hại theo giá thị trường)

Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất các tài sản khác do doanh nghiệp giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì ~~tùy trường hợp~~ phải bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo thời giá thị trường; trong trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trong ~~trường hợp bất khả kháng~~ thì không phải bồi thường.

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 (sửa đổi, bổ sung)

1. Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

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

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

Điều 91 (Trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại)

Trình tự, thủ tục xử lý việc bồi thường thiệt hại quy định tại Điều 89 và Điều 90 được áp dụng như quy định tại Điều 86 và Điều 87 của Bộ luật này.

Điều 93 (Quyền khiếu nại của người bị xử lý KLLĐ)

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 thoả đáng, có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.

Điều 94 (Hệ quả việc xử lý KLLĐ sai)

Khi cơ quan có thẩm quyền kết luận về quyết định xử lý của người sử dụng lao động là sai, thì người sử dụng lao động phải huỷ bỏ quyết định đó, xin lỗi công khai, khôi phục danh dự và mọi quyền lợi vật chất cho người lao động.

CHƯƠNG IX. AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG**Điều 95 (Trách nhiệm bảo đảm ATLĐ, VSLĐ cho người LĐ)**

1- Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ

Điều 131. Nguyên tắc và trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại (sửa đổi, bổ sung)

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 (giữ nguyên)

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 thoả đáng có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.

Chương IX. AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG**Mục 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG**

Điều 133. Tuân thủ pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động (sửa đổi, bổ sung)

lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động. Người lao động phải tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và nội quy lao động của doanh nghiệp.

Mọi tổ chức và cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động và về bảo vệ môi trường.

2- Chính phủ lập chương trình quốc gia về ~~bảo hộ lao động~~, an toàn lao động, vệ sinh lao động, đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và ngân sách của Nhà nước; đầu tư nghiên cứu khoa học, hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân; ban hành hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

3- Tổng liên đoàn lao động Việt Nam tham gia với Chính phủ trong việc xây dựng chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, xây dựng chương trình nghiên cứu khoa học và xây dựng pháp luật về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

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

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

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

2. Khuyến khích phát triển các dịch vụ về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Điều 135. Chương trình an toàn lao động, vệ sinh lao động (sửa đổi, bổ sung)

1. Chính phủ *quyết định* Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

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

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

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, địa phương xây dựng, ban hành và hướng dẫn tổ chức thực hiện các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao

Điều 96 (Biện pháp bảo đảm ATLĐ, VSLĐ)

1- Việc xây dựng mới hoặc mở rộng, cải tạo cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ và tàng trữ các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động, phải có luận chứng về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường xung quanh theo quy định của pháp luật.

Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

*2 - Việc sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hóa chất, thuốc bảo vệ thực vật, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được thực hiện theo tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động. Các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải được đăng ký và kiểm định theo quy định của Chính phủ.

Điều 97 (Nghĩa vụ bảo đảm nơi làm việc đạt tiêu chuẩn ATLĐ, VSLĐ)

Người sử dụng lao động phải bảo đảm nơi làm việc đạt tiêu chuẩn về không gian,

động.

2. Người sử dụng lao động căn cứ tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia, quy chuẩn kỹ thuật địa phương về an toàn lao động, vệ sinh lao động để xây dựng nội quy, quy trình làm việc bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với từng loại máy, thiết bị, nơi làm việc.

Điều 137. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc (sửa đổi, bổ sung)

1. Khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo *các công trình*, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động *thì chủ đầu tư, người sử dụng lao động phải lập phương án* về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường.

2. *Khi* sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hoá chất, thuốc bảo vệ thực vật, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được thực hiện theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động *hoặc tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã công bố, áp dụng*.

Điều 138. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động đối với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

a) Bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc,

độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung và các yếu tố có hại khác. Các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra đo lường.

Điều 98 (Nghĩa vụ thực hiện theo tiêu chuẩn ATLD, VSLĐ)

1- Người sử dụng lao động phải định kỳ kiểm tra, tu sửa máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng theo tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2- Người sử dụng lao động phải có đủ các phương tiện che chắn các bộ phận dễ gây nguy hiểm của máy, thiết bị trong doanh nghiệp; nơi làm việc, nơi đặt máy, thiết bị, nơi có yếu tố nguy hiểm, độc hại trong doanh nghiệp, phải bố trí đèn phòng sự cố, có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đặt ở vị trí mà mọi người dễ thấy, dễ đọc.

phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố có hại khác **được quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan** và các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra, đo lường;

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

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

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

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

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

2. Người lao động có nghĩa vụ sau đây:

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

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

c) Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao

động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động.

Mục 2. TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP

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

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

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

Điều 100 (Bảo đảm ứng cứu kịp thời khi xảy ra TNLĐ)

~~Nơi làm việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại, dễ gây tai nạn lao động phải được người sử dụng lao động trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế và trang bị bảo hộ lao động thích hợp để bảo đảm ứng cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động.~~

Điều 99 (Nguy cơ gây TNLĐ, bệnh nghề nghiệp)

~~1- Trong trường hợp nơi làm việc, máy, thiết bị có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải thực hiện ngay những biện pháp khắc phục hoặc phải ra lệnh ngừng hoạt động tại nơi làm việc và đối với máy, thiết bị đó cho tới khi nguy cơ được khắc phục.~~

Điều 140. Xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

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

2- Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục.

Điều 104 (Chế độ người làm việc nơi có yếu tố nguy hiểm, độc hại)

Người làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại được bồi dưỡng bằng hiện vật, hưởng chế độ ưu đãi về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật.

Người làm việc ở nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng, khi hết giờ làm việc phải được người sử dụng lao động bảo đảm các biện pháp khử độc, khử trùng, vệ sinh cá nhân.

Điều 105 (Trách nhiệm đối với người bị TNLĐ)

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

Người bị tai nạn lao động phải được cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo. Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về việc đề xảy ra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật.

Điều 108 (Khai báo, thống kê về TNLĐ, bệnh nghề nghiệp)

Tất cả các vụ tai nạn lao động, các trường hợp bị bệnh nghề nghiệp đều phải

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

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

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

Điều 142. Tai nạn lao động (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

3. Tất cả các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp **và các sự cố nghiêm trọng tại**

được khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của pháp luật.

Nghiêm cấm mọi hành vi che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Điều 106 (Trách nhiệm đối với người bị bệnh nghề nghiệp)

Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với người lao động. Danh mục các loại bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

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

Điều 107 (Bồi thường cho người bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp)

1- Người tàn tật do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa để xếp hạng thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được phục hồi chức năng lao động; nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động.

2- Người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị xong cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Nếu doanh nghiệp chưa tham gia loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc, thì người sử dụng lao động phải trả cho người lao động một khoản tiền ngang với mức quy định trong Điều lệ bảo hiểm xã hội.

nơi làm việc đều phải được khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của **Chính phủ**.

Điều 143. Bệnh nghề nghiệp (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

Điều 144. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (sửa đổi, bổ sung)

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

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

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

Điều 145. Quyền của người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (sửa đổi, bổ sung)

1. Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

2. Người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà người sử dụng lao động chưa đóng bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội, thì được người sử dụng lao động trả khoản tiền tương ứng với chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

Việc chi trả có thể thực hiện một lần hoặc hàng tháng theo thỏa thuận của các bên.

3. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được người sử dụng lao động bồi thường với mức như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động.

4. Trường hợp do lỗi của người lao động thì người lao động cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 3 Điều này.

**3 - Người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường ít nhất bằng 30 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động. Trong trường hợp do lỗi của người lao động thì cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất cũng bằng 12 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).*

Chính phủ quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động và mức bồi thường

tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến dưới 81%.

Điều 146. Các hành vi bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động (mới)

1. Trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật.

2. Che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Mục 3. PHÒNG NGỪA TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP

Điều 147. Kiểm định máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động (mới)

1. Các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động phải được kiểm định trước khi đưa vào sử dụng và kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng bởi tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

2. Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

3. Chính phủ quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

Điều 148. Kế hoạch an toàn lao động, vệ sinh lao động (mới)

Hàng năm, khi xây dựng kế hoạch sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động.

Điều 149. Phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động (sửa đổi, bổ sung)

1. Người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại được người sử dụng lao động trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và phải sử dụng trong quá trình làm việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Phương tiện bảo vệ cá nhân phải đạt

Điều 101 (Trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân)

Người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại phải được cấp đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân.

Người sử dụng lao động phải bảo đảm

các phương tiện bảo vệ cá nhân đạt tiêu chuẩn chất lượng và quy cách theo quy định của pháp luật.

tiêu chuẩn về chất lượng.

Điều 150. Huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động (mới)

1. Người sử dụng lao động, người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra, sát hạch và cấp chứng chỉ, chứng nhận do tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động thực hiện.

2. Người sử dụng lao động phải tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động, người học nghề, tập nghề khi tuyển dụng và sắp xếp lao động; hướng dẫn quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người đến thăm quan, làm việc tại cơ sở thuộc phạm vi quản lý của người sử dụng lao động.

3. Người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra sát hạch và được cấp chứng chỉ.

4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động; xây dựng chương trình khung công tác huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động; danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Điều 151. Thông tin về an toàn lao động, vệ sinh lao động (mới)

Người sử dụng lao động phải thông tin đầy đủ về tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các yếu tố nguy hiểm, có hại và các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc cho người lao động

Điều 102 (Huấn luyện về ATLĐ, VSLĐ)

~~Khi tuyển dụng và sắp xếp lao động,~~

Điều 152. Chăm sóc sức khỏe cho người lao động

1. Người sử dụng lao động phải căn cứ

người sử dụng lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại việc, tổ chức huấn luyện, hướng dẫn, thông báo cho người lao động về những quy định, biện pháp làm việc an toàn, vệ sinh và những khả năng tai nạn cần đề phòng trong công việc của từng người lao động.

Người lao động phải được khám sức khỏe khi tuyển dụng và khám sức khỏe định kỳ theo chế độ quy định. Chi phí khám sức khỏe cho người lao động do người sử dụng lao động chịu.

vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc **để tuyển dụng và sắp xếp lao động.**

2. **Hàng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề; lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm công việc nặng nhọc, độc hại, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần. .**

3. **Người lao động làm việc trong điều kiện có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp phải được khám bệnh nghề nghiệp theo quy định của Bộ Y tế.**

4. **Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải được giám định y khoa để xếp hạng thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng lao động đúng theo quy định của pháp luật.**

5. **Người lao động sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động.**

6. **Người sử dụng lao động phải quản lý hồ sơ sức khỏe của người lao động và hồ sơ theo dõi tổng hợp theo quy định của Bộ Y tế.**

7. **Người lao động làm việc ở nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng, khi hết giờ làm việc phải được người sử dụng lao động bảo đảm các biện pháp khử độc, khử trùng.**

Điều 103 (Trách nhiệm chăm lo sức khỏe người LĐ)

Doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức chăm lo sức khỏe cho người lao động và phải kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người lao động khi cần thiết.

CHƯƠNG X
NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI
VỚI LAO ĐỘNG NỮ
Điều 109 (Quyền của lao động nữ)

~~1- Nhà nước bảo đảm quyền làm việc của phụ nữ bình đẳng về mọi mặt với nam giới, có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để người lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần, giao việc làm tại nhà.~~

~~2- Nhà nước có chính sách và biện pháp từng bước mở mang 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 hoà cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.~~

Điều 110 (Ưu đãi đối với lao động nữ và người SD lao động nữ)

1- Các cơ quan Nhà nước có trách nhiệm mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ để ngoài nghề đang làm người lao động nữ còn có thêm nghề dự phòng và để việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.

2- Nhà nước có chính sách ưu đãi, xét

Chương X
NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI
VỚI LAO ĐỘNG NỮ

Điều 153. Chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ (sửa đổi, bổ sung)

1. **Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ.**

2. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn **thời gian**, giao việc làm tại nhà.

3. Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hoà cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

4. **Có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế.**

5. **Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.**

6. **Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ.**

giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

Điều 111 (Quy định cấm đối với người sử dụng lao động)

1- Nghiêm cấm người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm danh dự và nhân phẩm phụ nữ.

Người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ về tuyển dụng, sử dụng, nâng bậc lương và trả công lao động.

2- Người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ tiêu chuẩn tuyển chọn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ mà doanh nghiệp đang cần.

Điều 118 (Thực hiện chính sách đối với lao động nữ)

1- Các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ phải phân công người trong bộ máy quản lý điều hành doanh nghiệp làm nhiệm vụ theo dõi vấn đề lao động nữ; khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ và trẻ em, phải tham khảo ý kiến của đại diện những người lao động nữ.

2- Trong số Thanh tra viên lao động phải có tỷ lệ thích đáng nữ Thanh tra viên.

Điều 116 (Điều kiện về nơi làm việc)

1- Nơi có sử dụng lao động nữ, phải có chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh nữ.

2- Ở những nơi sử dụng nhiều lao động nữ, người sử dụng lao động có trách nhiệm giúp đỡ tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí cho lao động nữ có con ở lứa tuổi gửi trẻ, mẫu giáo.

Điều 115 (Chế độ làm việc)

1- Người sử dụng lao động không

Điều 154. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ (sửa đổi, bổ sung)

1. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.

2. Tham khảo ý kiến của **lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ.**

3. Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc.

4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ.

Điều 155. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ (sửa đổi, bổ sung)

1. Người sử dụng lao động không được

được sử dụng người lao động nữ có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa.

2- Người lao động nữ làm công việc nặng nhọc, khi có thai đến tháng thứ bảy, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.

**3 - Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.*

Trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, người lao động nữ được tạm hoãn việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kéo dài thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.

3- Người 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, mà vẫn hưởng đủ lương.

Điều 112 (Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của lao động nữ)

Người lao động nữ có thai có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải bồi thường theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật này, nếu có giấy của thầy thuốc chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ

sử dụng lao động nữ ***làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:***

a) Mang thai từ tháng thứ 07 ***hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;***

b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

2. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.

3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp ***người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân*** chấm dứt hoạt động.

4. Trong thời gian ***mang*** thai, ***nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội,*** nuôi con dưới 12 tháng tuổi, ***lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động.***

5. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. ***Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.***

Điều 156. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai (sửa đổi, bổ sung)

Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ***hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.*** Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn ***do cơ***

ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Trong trường hợp này, thời hạn mà người lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định.

Điều 114 (Nghỉ thai sản)

1- Người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con, cộng lại từ bốn đến sáu tháng do Chính phủ quy định, tùy theo điều kiện lao động, tính chất công việc nặng nhọc, độc hại và nơi xa xôi hẻo lánh. Nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày. Quyền lợi của người lao động nữ trong thời gian nghỉ thai sản được quy định tại Điều 141 và Điều 144 của Bộ luật này.

2- Hết thời gian nghỉ thai sản quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, người lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thoả thuận với người sử dụng lao động.

Người lao động nữ có thể đi làm việc trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, nếu đã nghỉ ít nhất được hai tháng sau khi sinh và có giấy của thầy thuốc chứng nhận việc trở lại làm việc sớm không có hại cho sức khỏe và phải báo cho người sử dụng lao động biết trước.

Trong trường hợp này, người lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản, ngoài tiền lương của những ngày làm việc.

sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.

Điều 157. Nghỉ thai sản (sửa đổi, bổ sung)

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 thoả thuận với người sử dụng lao động.

4. *Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động và được người sử dụng lao động đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng.*

Trong trường hợp này, *ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.*

Điều 158. Bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản (mới)

Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật này; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ

Điều 117 (Chế độ trợ cấp)

1- Trong thời gian nghỉ việc để đi khám thai, để thực hiện biện pháp kế hoạch hoá gia đình hoặc do sẩy thai; nghỉ để chăm sóc con dưới bảy tuổi ốm đau, nhận trẻ sơ sinh làm con nuôi, người lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội hoặc được người sử dụng lao động trả một khoản tiền bằng mức trợ cấp bảo hiểm xã hội. Thời gian nghỉ việc và chế độ trợ cấp nói tại khoản này do Chính phủ quy định. Trường hợp người khác thay người mẹ chăm sóc con ốm đau, thì người mẹ vẫn được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội.

2- Hết thời gian nghỉ thai sản theo chế độ và cả trong trường hợp được phép nghỉ thêm không hưởng lương, khi trở lại làm việc, người lao động nữ vẫn được bảo đảm chỗ làm việc.

Điều 113 (Những công việc lao động nữ không được làm)

1- Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con, theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

Doanh nghiệp nào đang sử dụng lao động nữ làm các công việc nói trên phải có kế hoạch đào tạo nghề, chuyển dần người lao động nữ sang công việc khác phù hợp, tăng cường các biện pháp bảo vệ sức khỏe, cải thiện điều kiện lao động hoặc giảm bớt thời giờ làm việc.

2- Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ bất kỳ độ tuổi nào làm việc thường xuyên dưới hầm mỏ hoặc ngâm mình dưới nước.

CHƯƠNG XI*thai sản.***Điều 159. Trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm, khám thai, thực hiện các biện pháp tránh thai (sửa đổi, bổ sung)**

Thời gian nghỉ việc khi khám thai, sẩy thai, *nao, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi*, lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội *theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.*

Điều 160. Công việc không được sử dụng lao động nữ (sửa đổi, bổ sung)

1. Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội *chủ trì* phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

2. *Công việc phải* ngâm mình *thường xuyên* dưới nước.

3. *Công việc làm* thường xuyên dưới hầm mỏ.

CHƯƠNG XI

**NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI
VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN
VÀ MỘT SỐ LOẠI LAO ĐỘNG KHÁC
MỤC I. LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH
NIÊN**

Điều 119 (Đối tượng)

1- Người lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi. Nơi có sử dụng người lao động chưa thành niên phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khoẻ định kỳ và xuất trình khi thanh tra viên lao động yêu cầu.

2- Nghiêm cấm lạm dụng sức lao động của người chưa thành niên.

***Điều 121 (Điều kiện sử dụng lao động chưa thành niên)**

Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khoẻ để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khoẻ, học tập trong quá trình lao động.

Cấm sử dụng người lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ theo Danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

**NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI
VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN
VÀ MỘT SỐ LOẠI LAO ĐỘNG KHÁC
MỤC 1. LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH
NIÊN**

**Điều 161. Lao động chưa thành niên
(sửa đổi, bổ sung)**

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

Điều 162. Sử dụng người lao động chưa thành niên (sửa đổi, bổ sung)

1. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khoẻ để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khoẻ, học tập trong quá trình lao động.

2. Khi sử dụng người lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khoẻ định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

Điều 163. Nguyên tắc sử dụng lao động là người chưa thành niên

1. **Không** được sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

<p>Điều 122 (Thời giờ làm việc)</p> <p>1- Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên không được quá bảy giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần.</p> <p>2- Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên làm thêm giờ, làm việc ban đêm trong một số nghề và công việc do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.</p> <p>Điều 120 (Lao động trẻ em)</p> <p>Cấm nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc, trừ một số nghề và công việc do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.</p> <p>Đối với ngành nghề và công việc được nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc, học nghề, tập nghề thì việc nhận và sử dụng những trẻ em này phải có sự đồng ý và theo dõi của cha mẹ hoặc người đỡ đầu.</p>	<p>2. Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần.</p> <p>Thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi không được quá 4 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.</p> <p>3. Người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề và công việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.</p> <p>4. Không được sử dụng người chưa thành niên sản xuất và kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần và các chất gây nghiện khác;</p> <p>5. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để người lao động chưa thành niên và người dưới 15 tuổi tham gia lao động được học văn hoá.</p> <p>Điều 164. Sử dụng lao động dưới 15 tuổi</p> <p>1. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi làm các công việc nhẹ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.</p> <p>2. Khi sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi thì người sử dụng lao động phải tuân theo quy định sau đây:</p> <p>a) Phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật và phải được sự đồng ý của người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi;</p> <p>b) Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của trẻ em;</p> <p>c) Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi;</p>
--	--

<p>MỤC II. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI CAO TUỔI</p> <p>Điều 123 (Đối tượng) Người lao động cao tuổi là người lao</p>	<p>3. Không được sử dụng lao động là người dưới 13 tuổi làm việc trừ một số công việc cụ thể do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.</p> <p><i>Khi sử dụng người dưới 13 tuổi làm việc thì người sử dụng lao động phải tuân theo quy định tại khoản 2 Điều này.</i></p> <p>Điều 165. Các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên (mới)</p> <p>1. Cấm sử dụng người chưa thành niên làm các công việc sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên; b) Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ; c) Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc; d) Phá dỡ các công trình xây dựng; đ) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại; e) Lặn biển, đánh bắt cá xa bờ; g) Công việc khác gây tổn hại cho sức khỏe, an toàn hoặc đạo đức của người chưa thành niên. <p>2. Cấm sử dụng người chưa thành niên làm việc ở các nơi sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm; b) Công trường xây dựng; c) Cơ sở giết mổ gia súc; d) Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, phòng tắm hơi, phòng xoa bóp; đ) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sức khỏe, sự an toàn và đạo đức của người chưa thành niên. <p>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.</p> <p>Mục 2. NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI</p> <p>Điều 166. Người lao động cao tuổi</p> <p>1. Người lao động cao tuổi là người <i>tiếp</i></p>
--	--

động nam trên 60 tuổi, nữ trên 55 tuổi.

Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hàng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn ngày, không trọn tuần theo quy định của Chính phủ.

Điều 124 (Điều kiện sử dụng lao động là người cao tuổi)

1- Nếu có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thoả thuận với người lao động cao tuổi kéo dài thời hạn hợp đồng hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương IV của Bộ luật này.

2- Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thoả thuận theo hợp đồng lao động.

3- Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe người lao động cao tuổi, không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người cao tuổi.

MỤC IV. LAO ĐỘNG CÓ TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO

Điều 129 (Quyền, nghĩa vụ của người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao)

1- Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có quyền kiêm việc hoặc kiêm chức trên cơ sở giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, với điều kiện bảo đảm thực hiện đầy đủ các hợp đồng lao động đã giao kết và phải báo cho người sử dụng lao động biết.

*2 - Người lao động được hưởng các

tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.

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

3. Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động được rút ngắn thời giờ làm việc *bình thường* hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.

Điều 167. Sử dụng người lao động cao tuổi

1. Khi có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thoả thuận với người lao động cao tuổi *có đủ sức khỏe* kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại *Chương III* của Bộ luật này.

2. Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thoả thuận theo hợp đồng lao động.

3. Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, *trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ*.

4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi *tại nơi làm việc*.

quyền lợi và có nghĩa vụ liên quan đến các sáng chế, giải pháp hữu ích, kiểu dáng công nghiệp, các đối tượng sở hữu công nghiệp khác do mình tạo ra hoặc cùng tạo ra trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động theo pháp luật sở hữu công nghiệp, phù hợp với hợp đồng đã ký.

3- Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có quyền nghỉ dài hạn không hưởng lương hoặc được hưởng một phần lương để nghiên cứu khoa học hoặc để học tập nâng cao trình độ mà vẫn được giữ chỗ làm việc, theo thoả thuận với người sử dụng lao động.

4- Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được ưu tiên áp dụng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 124 của Bộ luật này.

5- Nếu tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh của nơi mình làm việc thì ngoài việc bị xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật này, người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao còn phải bồi thường thiệt hại theo quy định tại Điều 89 và Điều 90 của Bộ luật này.

Điều 130 (Ưu đãi người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao)

1- Người sử dụng lao động có quyền giao kết hợp đồng lao động với bất kỳ người nào có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, kể cả công chức Nhà nước trong những công việc mà quy chế công chức không cấm.

2- Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được Nhà nước và người sử dụng lao động ưu đãi, tạo điều kiện thuận lợi để không ngừng phát huy tài năng có lợi cho doanh nghiệp và có lợi cho đất nước. Những ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao không bị coi là phân biệt đối xử trong sử dụng lao động.

3- Nhà nước khuyến khích và có chính sách ưu đãi đặc biệt đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đến

làm việc ở vùng cao, biên giới, hải đảo và những vùng có nhiều khó khăn.

**MỤC V. LAO ĐỘNG CHO TỔ CHỨC,
CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT
NAM, NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LAO
ĐỘNG TẠI VIỆT NAM,
LAO ĐỘNG Ở NƯỚC NGOÀI**

Điều 131 (Đối tượng áp dụng)

Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp được thành lập theo Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, trong khu chế xuất, trong các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam, hoặc làm việc cho cá nhân là người nước ngoài tại Việt Nam và người nước ngoài lao động tại Việt Nam đều phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam và được pháp luật lao động Việt Nam bảo vệ.

Điều 133 (Điều kiện đối với lao động nước ngoài)

**1 - Người nước ngoài làm việc từ đủ ba tháng trở lên cho các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân tại Việt Nam phải có giấy phép lao động do cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương cấp; thời hạn giấy phép lao động theo thời hạn hợp đồng lao động, nhưng không quá 36 tháng và có thể được gia hạn theo đề nghị của người sử dụng lao động.*

**Mục 3. NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT
NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI,
LAO ĐỘNG CHO CÁC TỔ CHỨC, CÁ
NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM,
LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI
LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM**

Điều 168. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (*sửa đổi, bổ sung*)

1. Nhà nước khuyến khích doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động để đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác.

2. Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam, trong khu công nghiệp, khu kinh tế và khu chế xuất, trong các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam hoặc làm việc cho cá nhân là công dân nước ngoài tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật Việt Nam và được pháp luật bảo vệ.

Điều 169. Điều kiện của lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam (*sửa đổi, bổ sung*)

1. Lao động là công dân nước ngoài vào

<p>2- Người nước ngoài lao động tại Việt Nam được hưởng các quyền lợi và phải thực hiện các nghĩa vụ theo pháp luật Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.</p> <p>*Điều 132 (Điều kiện tuyển dụng lao động)</p> <p>1 - Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được trực tiếp tuyển lao động Việt Nam hoặc thông qua tổ chức giới thiệu việc làm và phải thông báo danh sách lao động đã tuyển được với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.</p> <p>Đối với công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc công việc quản lý mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được, thì doanh nghiệp được tuyển một tỷ lệ lao động nước ngoài cho một thời hạn nhất định nhưng phải có chương trình, kế hoạch đào tạo người lao động Việt Nam để sớm làm được công việc đó và thay thế họ theo quy định của Chính phủ.</p> <p>2 - Các cơ quan, tổ chức quốc tế hoặc</p>	<p><i>làm việc tại Việt Nam phải có đủ các điều kiện sau đây:</i></p> <p><i>a) Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;</i></p> <p><i>b) Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc;</i></p> <p><i>c) Không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài;</i></p> <p><i>d) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp theo quy định tại Điều 172 của Bộ luật này.</i></p> <p>2. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam, điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác và được pháp luật Việt Nam bảo vệ.</p> <p>Điều 170. Điều kiện tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài (sửa đổi, bổ sung)</p> <p>1. <i>Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu trong nước chỉ được tuyển lao động là công dân nước ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.</i></p> <p>2. <i>Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.</i></p>
--	--

nước ngoài, cá nhân là người nước ngoài tại Việt Nam được tuyển dụng lao động Việt Nam, lao động nước ngoài theo quy định của Chính phủ.

3 - Mức lương tối thiểu đối với người lao động là người Việt Nam làm việc trong các trường hợp quy định tại Điều 131 của Bộ luật này do Chính phủ quy định và công bố sau khi lấy ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

4 - Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, việc giải quyết tranh chấp lao động trong các doanh nghiệp, tổ chức và các trường hợp khác quy định tại Điều 131 được thực hiện theo quy định của Bộ luật này và của các văn bản pháp luật khác có liên quan.

Điều 171. Giấy phép lao động cho lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam (mới)

1. Người lao động là công dân nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động khi làm các thủ tục liên quan đến xuất cảnh, nhập cảnh và xuất trình theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

2. Công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị trục xuất khỏi lãnh thổ Việt Nam theo quy định của Chính phủ.

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

Điều 172. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động (mới)

1. Là thành viên góp vốn hoặc là chủ sở hữu của công ty trách nhiệm hữu hạn.

2. Là thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần.

3. Là Trưởng văn phòng đại diện, dự án của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ tại Việt Nam.

4. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ.

5. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý những sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được.

6. Là luật sư nước ngoài đã được cấp giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật luật sư.

7. Theo quy định của Điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

8. Là học sinh, sinh viên học tập tại Việt Nam làm việc tại Việt Nam nhưng người sử dụng lao động phải báo trước 07 ngày với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

9. Các trường hợp khác theo quy định của Chính phủ.

Điều 173. Thời hạn của giấy phép lao động (mới)

Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm.

Điều 174. Các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực (mới)

1. Giấy phép lao động hết thời hạn.
2. Chấm dứt hợp đồng lao động.
3. Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp.

4. Hợp đồng trong lĩnh vực kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hoá, thể thao, giáo dục, y tế hết thời hạn hoặc chấm dứt.

5. Có văn bản thông báo của phía nước ngoài thôi cử lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

6. Giấy phép lao động bị thu hồi.

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

8. Người lao động là công dân nước

<p>MỤC III. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI TÀN TẬT</p> <p>Điều 125 (Chính sách đối với lao động là người tàn tật)</p> <p>1- Nhà nước bảo hộ quyền làm việc của người tàn tật và khuyến khích việc thu nhận, tạo việc làm cho người tàn tật. Hàng năm, Nhà nước dành một khoản ngân sách để giúp người tàn tật phục hồi sức khỏe, phục hồi chức năng lao động, học nghề và có chính sách cho vay với lãi suất thấp để người tàn tật tự tạo việc làm và tự ổn định đời sống.</p> <p>2- Những nơi thu nhận người tàn tật vào học nghề được xét giảm thuế, được vay vốn với lãi suất thấp và được hưởng các ưu đãi khác để tạo điều kiện cho người tàn tật học nghề.</p> <p>3- Chính phủ quy định tỷ lệ lao động là người tàn tật đối với một số nghề và công việc mà doanh nghiệp phải nhận; nếu không nhận thì doanh nghiệp phải góp một khoản tiền theo quy định của Chính phủ vào quỹ việc làm để góp phần giải quyết việc làm cho người tàn tật. Doanh nghiệp nào nhận người tàn tật vào làm việc vượt tỷ lệ quy định thì được Nhà nước hỗ trợ hoặc cho vay với lãi suất thấp để tạo điều kiện làm việc thích hợp cho người lao động là người tàn tật.</p> <p>4- Thời giờ làm việc của người tàn tật không được quá bảy giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần.</p> <p>Điều 126 (Ưu đãi đối với cơ sở dạy</p>	<p><i>ngoài bị phạt tù giam, chết hoặc bị Tòa án tuyên bố là đã chết, mất tích.</i></p> <p>Điều 175. Cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động (mới) <i>Chính phủ quy định cụ thể điều kiện cấp, việc cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động đối với lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam.</i></p> <p>Mục 4. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT</p> <p>Điều 176. Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật (sửa đổi, bổ sung)</p> <p>1. Nhà nước <i>bảo trợ</i> quyền <i>lao động, tự tạo việc làm của lao động là người khuyết tật</i>, có chính sách khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc, theo quy định của Luật người khuyết tật.</p>
---	--

nghề, cơ sở sản xuất dành riêng cho người khuyết tật)

Cơ sở dạy nghề và những cơ sở sản xuất kinh doanh dành riêng cho người tàn tật được giúp đỡ cơ sở vật chất ban đầu về nhà xưởng, trường, lớp, trang bị, thiết bị và được miễn thuế, được vay vốn với lãi suất thấp.

Điều 127 (Trách nhiệm sử dụng người lao động khuyết tật)

1- Những nơi dạy nghề cho người tàn tật hoặc sử dụng lao động là người tàn tật phải tuân theo những quy định về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp và thường xuyên chăm sóc sức khỏe của lao động là người tàn tật.

2- Cấm sử dụng người tàn tật đã bị suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc ban đêm.

3- Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động là người tàn tật làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

Điều 128 (Người lao động là thương binh, bệnh binh)

Người lao động là thương binh, bệnh binh, ngoài các quyền lợi quy định tại các điều trong Mục này, còn được hưởng chế độ ưu đãi của Nhà nước đối với thương binh, bệnh binh.

MỤC V a. LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI***Điều 134 (Quy định chung)**

2. Chính phủ quy định chính sách cho vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm đối với người sử dụng lao động sử dụng lao động là người khuyết tật.

Điều 177. Sử dụng lao động là người khuyết tật (sửa đổi, bổ sung)

1. **Người sử dụng lao động phải bảo đảm** về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp **với lao động là người khuyết tật** và thường xuyên chăm sóc sức khỏe của họ.

2. **Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.**

Điều 178. Các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật (sửa đổi, bổ sung)

1. Sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

2. Sử dụng lao động là người khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội **chủ trì** phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

1 - Nhà nước khuyến khích doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động nhằm tạo việc làm ở nước ngoài cho người lao động Việt Nam theo quy định của pháp luật Việt Nam, phù hợp với pháp luật nước sở tại và điều ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc gia nhập.

2 - Công dân Việt Nam đủ 18 tuổi trở lên, có khả năng lao động, tự nguyện và có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện khác theo pháp luật Việt Nam, phù hợp với pháp luật và yêu cầu của bên nước ngoài thì được đi làm việc ở nước ngoài.

***Điều 134a (Các hình thức xuất khẩu lao động)**

Các hình thức đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài gồm có:

1 - Cung ứng lao động theo các hợp đồng ký với bên nước ngoài;

2 - Đưa lao động đi làm việc theo hợp đồng nhận thầu, khoán công trình ở nước ngoài;

3 - Đưa lao động đi làm việc theo các dự án đầu tư ở nước ngoài;

4 - Các hình thức khác theo quy định của pháp luật.

***Điều 135 (Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động)**

1 - Doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động phải có giấy phép của cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thẩm quyền.

2 - Doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động có những quyền và nghĩa vụ sau:

a) Phải đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thẩm quyền;

b) Khai thác thị trường, ký kết hợp đồng với bên nước ngoài;

c) Công bố công khai các tiêu chuẩn, điều kiện tuyển chọn, quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động;

d) Trực tiếp tuyển chọn lao động và không được thu phí tuyển chọn của người

lao động;

đ) Tổ chức việc đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật;

e) Ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với người lao động; tổ chức cho người lao động đi và về nước theo đúng hợp đồng đã ký và quy định của pháp luật;

g) Trực tiếp thu phí xuất khẩu lao động, đóng tiền vào quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động theo quy định của Chính phủ;

h) Quản lý và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong thời gian làm việc theo hợp đồng ở nước ngoài phù hợp với pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại;

i) Bồi thường thiệt hại cho người lao động do doanh nghiệp vi phạm hợp đồng gây ra;

k) Khởi kiện đòi bồi thường thiệt hại do người lao động vi phạm hợp đồng gây ra;

l) Khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động.

3 - Doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để thực hiện hợp đồng nhận thầu, khoán công trình và dự án đầu tư ở nước ngoài phải đăng ký hợp đồng với cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thẩm quyền và thực hiện quy định tại các điểm c, d, đ, e, h, i, k và l khoản 2 Điều này.

4 - Chính phủ quy định cụ thể về việc người lao động có hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài không thông qua doanh nghiệp.

***Điều 135a (Quyền và nghĩa vụ Người lao động làm việc ở nước ngoài)**

1 - Người lao động đi làm việc ở nước ngoài có những quyền và nghĩa vụ sau:

a) Được cung cấp các thông tin liên quan tới chính sách, pháp luật về lao động, điều kiện tuyển dụng, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động làm việc ở ngoài nước;

b) Được đào tạo, giáo dục định hướng

trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

c) Ký và thực hiện đúng hợp đồng;

d) Được bảo đảm các quyền lợi trong hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại;

đ) Tuân thủ pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại và tôn trọng phong tục, tập quán nước sở tại;

e) Được bảo hộ về lãnh sự và tư pháp;

g) Nộp phí về xuất khẩu lao động;

h) Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện với cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước Việt Nam hoặc của nước sở tại về các vi phạm của doanh nghiệp xuất khẩu lao động và người sử dụng lao động nước ngoài;

i) Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng gây ra;

k) Được bồi thường thiệt hại do doanh nghiệp vi phạm hợp đồng gây ra.

2- Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thuộc các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 135 có những quyền và nghĩa vụ quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, e, h, i và k khoản 1 Điều này.

***Điều 135b (Trách nhiệm của Chính phủ)**

Chính phủ quy định cụ thể việc đào tạo lao động xuất khẩu; tổ chức, quản lý lao động ở nước ngoài và việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động.

***Điều 135c (Quy định cấm)**

1- Nghiêm cấm việc tuyển và đưa người lao động ra nước ngoài làm việc trái pháp luật.

2- Doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân lợi dụng xuất khẩu lao động để tuyển chọn, đào tạo, tổ chức đưa người lao động ra nước ngoài làm việc trái pháp luật thì bị xử lý theo quy định của pháp luật, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường cho người lao động.

3- Người lao động lợi dụng việc đi làm việc ở nước ngoài để thực hiện mục đích khác thì bị xử lý theo quy định của pháp luật, nếu gây thiệt hại thì phải bồi

thường.

Điều 139 (Làm công việc giúp việc trong gia đình)

1- Người được thuê mướn để giúp việc trong gia đình có thể giao kết hợp đồng lao động bằng miệng hoặc bằng văn bản; nếu được thuê mướn để trông coi tài sản thì phải ký kết bằng văn bản.

2- ~~Người sử dụng lao động phải tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp~~

Mục 5. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

Điều 179. Lao động là người giúp việc gia đình (mới)

1. Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình.

Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.

2. Người làm các công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc thì không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.

Điều 180. Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình

1. Người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình.

2. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình do hai bên 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 181. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động (sửa đổi, bổ sung)

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.

việc gia đình, có trách nhiệm chăm sóc khi người giúp việc bị ốm đau, tai nạn.

3- Tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và các khoản trợ cấp do hai bên thoả thuận khi giao kết hợp đồng lao động. ~~Người sử dụng lao động phải cấp~~ tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình ~~thôi việc~~ về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc tự ý thôi việc khi chưa hết thời hạn hợp đồng lao động.

MỤC VI. MỘT SỐ LOẠI LAO ĐỘNG KHÁC

Điều 136 (Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật)

4. Bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình, nếu có thoả thuận.

5. Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, học nghề.

6. **Trả** tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc **gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.**

Điều 182. Nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình (mới)

1. Thực hiện đầy đủ thoả thuận mà hai bên đã ký kết trong hợp đồng lao động.

2. Phải bồi thường theo thoả 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 183. Những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động (mới)

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 184. Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao

Người làm nghề hoặc công việc đặc biệt trong lĩnh vực nghệ thuật được áp dụng một số chế độ phù hợp về tuổi học nghề và ~~tuổi nghỉ hưu~~; 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 137 (Lao động làm việc tại nhà)

1- Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm thường xuyên tại nhà ~~mà vẫn được hưởng nguyên quyền lợi như người đang làm việc tại doanh nghiệp.~~

2- Người lao động làm việc tại nhà theo hình thức gia công không thuộc phạm vi áp dụng của Bộ luật này.

Điều 138 (Sử dụng dưới 10 lao động)

Ở những nơi sử dụng dưới 10 người lao động, thì người sử dụng lao động vẫn phải bảo đảm những quyền lợi cơ bản của người lao động theo quy định của Bộ luật này, nhưng được giảm, miễn áp dụng một số tiêu chuẩn và thủ tục do Chính phủ quy định.

CHƯƠNG XII BẢO HIỂM XÃ HỘI

Người làm nghề hoặc công việc trong lĩnh vực nghệ thuật, **thể dục thể thao** được áp dụng một số chế độ phù hợp về tuổi học nghề; về ký kết hợp đồng lao động; về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; về tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng, an toàn lao động, vệ sinh lao động theo quy định của Chính phủ.

Điều 185. Người lao động nhận công việc về làm tại nhà (sửa đổi, bổ sung)

1. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm thường xuyên tại nhà.

2. Người lao động làm việc tại nhà theo hình thức gia công không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.

CHƯƠNG XII BẢO HIỂM XÃ HỘI

Điều 186. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế (mới)

1. Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Khuyến khích người sử dụng lao động, người lao động thực hiện các hình thức bảo hiểm xã hội khác đối với người lao động.

2. Trong thời gian người lao động nghỉ việc được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động.

3. Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì ngoài việc trả lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định.

Điều 187. Tuổi nghỉ hưu (mới)

1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.

2. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo thuộc danh mục do Chính phủ quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định tại khoản 1 Điều này.

3. Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định tại khoản 1 Điều này.

4. Chính phủ quy định chi tiết khoản 2 và khoản 3 Điều này.

Điều 140 (Bảo hiểm xã hội)

**1- Nhà nước quy định chính sách bảo hiểm xã hội nhằm từng bước mở rộng và nâng cao việc bảo đảm vật chất, chăm sóc, phục hồi sức khỏe, góp phần ổn định đời sống cho người lao động và gia đình trong các trường hợp người lao động ốm đau, thai sản, hết tuổi lao động, chết, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, gặp rủi ro hoặc các khó khăn khác.*

Chính phủ quy định cụ thể việc đào tạo lại đối với người lao động thất nghiệp, tỷ lệ đóng bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện và

mức trợ cấp thất nghiệp, việc thành lập quản lý và sử dụng Quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

2- Các loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc tự nguyện được áp dụng đối với từng loại đối tượng và từng loại doanh nghiệp để bảo đảm cho người lao động được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội thích hợp.

***Điều 141 (Các loại hình BHXH)**

1- Loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc được áp dụng đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ ba tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn. ở những doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức này, người sử dụng lao động, người lao động phải đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 149 của Bộ luật này và người lao động được hưởng các chế độ trợ cấp bảo hiểm xã hội ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, hưu trí và tử tuất.

2- Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới ba tháng thì các khoản bảo hiểm xã hội được tính vào tiền lương do người sử dụng lao động trả theo quy định của Chính phủ, để người lao động tham gia bảo hiểm xã hội theo loại hình tự nguyện hoặc tự lo liệu về bảo hiểm. Khi hết hạn hợp đồng lao động mà người lao động tiếp tục làm việc hoặc giao kết hợp đồng lao động mới, thì áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại khoản 1 Điều này.

Điều 142 (Chế độ ốm đau)

1- Khi ốm đau, người lao động được khám bệnh và điều trị tại các cơ sở y tế theo chế độ bảo hiểm y tế.

2- Người lao động ốm đau có giấy chứng nhận của thầy thuốc cho nghỉ việc để chữa bệnh tại nhà hoặc điều trị tại bệnh viện thì được trợ cấp ốm đau do quỹ bảo hiểm xã hội trả.

Mức trợ cấp ốm đau phụ thuộc điều kiện làm việc, mức và thời gian đã đóng

bảo hiểm xã hội do Chính phủ quy định.

Điều 143 (Chế độ đối với TNLĐ, bệnh nghề nghiệp)

1- Trong thời gian người lao động nghỉ việc để chữa trị vì tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải trả đủ lương và chi phí cho người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 107 của Bộ luật này.

Sau khi điều trị, tùy theo mức độ suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người lao động được giám định và xếp hạng thương tật để hưởng trợ cấp một lần hoặc hàng tháng do quỹ bảo hiểm xã hội trả.

2- Trong thời gian làm việc, nếu người lao động bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thì thân nhân được nhận chế độ tử tuất theo quy định tại Điều 146 của Bộ luật này và được quỹ bảo hiểm xã hội trợ cấp thêm một lần bằng 24 tháng tiền lương tối thiểu theo quy định của Chính phủ.

***Điều 144 (Chế độ nghỉ thai sản)**

1- Trong thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại Điều 114 của Bộ luật này, người lao động nữ đã đóng bảo hiểm xã hội được trợ cấp bảo hiểm xã hội bằng 100% tiền lương và được trợ cấp thêm một tháng lương.

2- Các chế độ khác của người lao động nữ được áp dụng theo quy định tại Điều 117 của Bộ luật này.

Điều 145 (Chế độ hưu trí hàng tháng)

1- Người lao động được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng khi có đủ điều kiện về tuổi đời và thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội như sau:

*a) Lao động nữ đủ 55 tuổi và đủ 25 năm đóng bảo hiểm xã hội, lao động nam đủ 60 tuổi và đủ 30 năm đóng bảo hiểm xã hội được hưởng cùng tỷ lệ lương hưu hàng tháng tối đa do Chính phủ quy định.

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

2- Trường hợp người lao động không đủ điều kiện quy định tại khoản 1 Điều này, nhưng nếu có một trong các điều kiện sau đây thì cũng được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng với mức thấp hơn:

a) Người lao động đủ điều kiện về tuổi đời quy định tại điểm a khoản 1 Điều này mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội nhưng ít nhất đã có đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội;

b) Người lao động đã đóng bảo hiểm xã hội 20 năm trở lên chưa đủ điều kiện về tuổi đời nhưng ít nhất đã đủ 50 tuổi đối với nam, 45 tuổi đối với nữ mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên;

c) Người lao động làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại theo quy định của Chính phủ, đã đóng bảo hiểm xã hội từ 20 năm trở lên mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

3- Người lao động không đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí hàng tháng theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, thì được hưởng trợ cấp một lần.

4- Mức hưởng chế độ hưu trí hàng tháng và trợ cấp một lần quy định tại các khoản 1, **khoản 1a*, khoản 2 và 3 Điều này, phụ thuộc vào mức và thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội do Chính phủ quy định.

Điều 146 (Chế độ tử tuất)

1- Người lao động đang làm việc, người hưởng chế độ hưu trí, hưởng trợ cấp hàng tháng về mất sức lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, khi chết thì người lo việc mai táng được nhận tiền mai táng do Chính phủ quy định.

2- Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người đã đóng bảo hiểm xã hội 15 năm trở lên, người hưởng chế độ hưu trí hàng tháng, chế độ trợ cấp tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp hàng tháng, khi chết nếu có con chưa đủ 15 tuổi, vợ (hoặc chồng), bố, mẹ đã hết tuổi lao động mà khi còn sống người đó đã trực tiếp nuôi dưỡng, thì những thân nhân này được hưởng chế độ tuất hàng tháng. Trường hợp

người chết không có thân nhân đủ điều kiện hưởng chế độ tuất hàng tháng hoặc chưa đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm, thì gia đình được hưởng chế độ tuất một lần nhưng không quá 12 tháng lương hoặc trợ cấp đang hưởng.

3- Người hưởng chế độ hưu trí, chế độ trợ cấp mất sức lao động, chế độ trợ cấp tai nạn lao động hạng 1, hạng 2 hoặc bệnh nghề nghiệp hạng 1, hạng 2 trước ngày ban hành Bộ luật này, thì thực hiện chế độ tử tuất theo quy định tại Điều này.

Điều 147 (Kế thừa về BHXH khi thực hiện Bộ luật Lao động)

1- Thời gian làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước trước ngày Bộ luật này có hiệu lực, nếu chưa nhận trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp một lần do quỹ bảo hiểm xã hội trả, thì được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội.

2- Quyền lợi bảo hiểm của những người đang hưởng chế độ hưu trí, hưởng trợ cấp hàng tháng về mất sức lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và tiền tuất trước ngày Bộ luật này có hiệu lực vẫn được ngân sách Nhà nước tiếp tục bảo đảm và được điều chỉnh phù hợp với chế độ bảo hiểm xã hội hiện hành.

***Điều 148 (Trách nhiệm của doanh nghiệp phi công nghiệp)**

Các doanh nghiệp nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp có trách nhiệm tham gia các loại hình bảo hiểm xã hội, phù hợp với đặc điểm sản xuất và sử dụng lao động trong từng ngành theo quy định của Chính phủ.

***Điều 149 (Quỹ Bảo hiểm xã hội)**

1- Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành từ các nguồn sau đây:

a) Người sử dụng lao động đóng bằng 15% so với tổng quỹ tiền lương;

b) Người lao động đóng bằng 5% tiền lương;

c) Nhà nước đóng và hỗ trợ thêm để bảo đảm thực hiện các chế độ bảo hiểm xã

hội đối với người lao động;

d) Tiền sinh lời của quỹ;

đ) Các nguồn khác.

2- Quỹ bảo hiểm xã hội được quản lý thống nhất, dân chủ và công khai theo chế độ tài chính của Nhà nước, hạch toán độc lập và được Nhà nước bảo hộ. Quỹ bảo hiểm xã hội được thực hiện các biện pháp để bảo tồn giá trị và tăng trưởng theo quy định của Chính phủ."

Điều 150 (Trách nhiệm của Chính phủ)

Chính phủ ban hành Điều lệ bảo hiểm xã hội, thành lập hệ thống tổ chức bảo hiểm xã hội, ban hành Quy chế về tổ chức, hoạt động của Quỹ bảo hiểm xã hội với sự tham gia của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

Điều 151 (Tranh chấp về BHXH)

1- Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội được nhận các khoản trợ cấp về bảo hiểm xã hội đầy đủ, thuận tiện và đúng thời hạn.

*2- Tranh chấp về bảo hiểm xã hội:

a) Tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động được giải quyết theo các quy định tại Chương XIV của Bộ luật này;

b) Tranh chấp giữa người lao động đã nghỉ việc theo chế độ với người sử dụng lao động hoặc với cơ quan bảo hiểm xã hội, giữa người sử dụng lao động với cơ quan bảo hiểm xã hội do hai bên thỏa thuận; nếu không thỏa thuận được thì do Tòa án nhân dân giải quyết.

Điều 152 (Quỹ trợ trợ xã hội)

Nhà nước khuyến khích người lao động, công đoàn, người sử dụng lao động và các tổ chức xã hội khác lập các quỹ trợ trợ xã hội.

**CHƯƠNG XIII
CÔNG ĐOÀN**

**Chương XIII
CÔNG ĐOÀN**

Điều 188. Vai trò của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động (mới)

1. Công đoàn cơ sở thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động; tham gia, thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; tham gia, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; đối thoại, hợp tác với người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

2. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có trách nhiệm hỗ trợ công đoàn cơ sở thực hiện các chức năng, nhiệm vụ theo quy định tại khoản 1 Điều này; tuyên truyền giáo dục, nâng cao hiểu biết về pháp luật về lao động, pháp luật về công đoàn cho người lao động.

3. Ở những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thực hiện trách nhiệm như quy định tại khoản 1 Điều này.

4. Tổ chức công đoàn các cấp tham gia với cơ quan quản lý nhà nước cùng cấp và tổ chức đại diện người sử dụng lao động để trao đổi, giải quyết các vấn đề về lao động.

Điều 189. Thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức

***Điều 153 (Thành lập, hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp)**

1- Ở những doanh nghiệp đang hoạt động chưa có tổ chức công đoàn thì chậm nhất sau sáu tháng, kể từ ngày Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động có hiệu lực và ở những doanh nghiệp mới thành lập thì sau sáu tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, công đoàn địa phương, công đoàn ngành có trách nhiệm thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp để đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và tập thể lao động.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức công đoàn sớm được thành lập. Trong thời gian chưa thành lập được thì công đoàn địa phương hoặc công đoàn ngành chỉ định Ban chấp hành công đoàn lâm thời để đại

diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và tập thể lao động.

Nghiêm cấm mọi hành vi cản trở việc thành lập và hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp.

2- Chính phủ hướng dẫn thực hiện khoản 1 Điều này sau khi thống nhất với Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

Điều 154 (Hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp)

1- Khi tổ chức công đoàn được thành lập theo đúng Luật công đoàn, Điều lệ công đoàn thì người sử dụng lao động phải thừa nhận tổ chức đó.

2- Người sử dụng lao động phải cộng tác chặt chẽ và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn hoạt động theo các quy định của Bộ luật lao động và Luật công đoàn.

3- Người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử vì lý do người lao động thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn hoặc dùng các biện pháp kinh tế và các thủ đoạn khác để can thiệp vào tổ chức và hoạt động của công đoàn.

1. Người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật công đoàn.

2. Công đoàn cấp trên cơ sở có quyền và trách nhiệm vận động người lao động gia nhập công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; có quyền yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương tạo điều kiện và hỗ trợ việc thành lập công đoàn cơ sở.

3. Khi công đoàn cơ sở được thành lập theo đúng quy định của Luật công đoàn thì người sử dụng lao động phải thừa nhận và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn cơ sở hoạt động.

Điều 190. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn (sửa đổi, bổ sung)

1. Cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

2. Ép buộc người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

3. Yêu cầu người lao động không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn.

4. Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

Điều 155 (Trách nhiệm của Người sử dụng lao động đối với tổ chức Công đoàn)

~~1- Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm các phương tiện làm việc cần thiết để công đoàn hoạt động.~~

4- Khi người sử dụng lao động quyết định sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người là uỷ viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, thì phải ~~có sự~~ **thỏa thuận** của Ban chấp hành công đoàn cơ sở; nếu là Chủ tịch Ban chấp hành công

Điều 191. Quyền của cán bộ công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động (mới)

1. **Gặp người sử dụng lao động để đối thoại, trao đổi, thương lượng về những vấn đề lao động và sử dụng lao động.**

2. **Đến các nơi làm việc để gặp gỡ người lao động trong phạm vi trách nhiệm mà mình đại diện.**

3. **Những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được thực hiện các quyền hạn quy định tại Điều này.**

Điều 192. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tổ chức công đoàn

1. **Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.**

2. **Phối hợp và tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn cấp trên cơ sở tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.**

3. **Bảo đảm các điều kiện để công đoàn cơ sở hoạt động theo quy định tại Điều 193 của Bộ luật này.**

4. **Phối hợp với công đoàn cơ sở xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ, quy chế phối hợp hoạt động phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của mỗi bên.**

5. **Tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở trước khi ban hành các quy định có liên quan đến quyền, nghĩa vụ, chế độ chính sách đối với người lao động.**

6. **Khi người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ.**

7. **Khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách thì phải thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc**

đoàn cơ sở thì phải có sự thoả thuận của tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp.

2- Người lao động làm công tác công đoàn không chuyên trách được sử dụng một số thời gian trong giờ làm việc để làm công tác công đoàn và được người sử dụng lao động trả lương. Số thời gian này tùy theo quy mô của doanh nghiệp và theo sự thoả thuận của người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở, nhưng ít nhất không được dưới ba ngày làm việc trong một tháng.

3- Người làm công tác công đoàn chuyên trách do quỹ công đoàn trả lương, được hưởng các quyền lợi và phúc lợi tập thể như mọi người lao động trong doanh nghiệp, tùy theo quy chế doanh nghiệp hoặc thoả ước tập thể.

Điều 156 (Trách nhiệm của tổ chức Công đoàn)

Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, công đoàn các cấp tham gia với các cơ quan Nhà nước và đại diện của người sử dụng lao động bàn bạc, giải quyết các vấn đề về quan hệ lao động; có quyền lập các tổ chức dịch

Ban chấp hành cấp trên trực tiếp cơ sở.

Trong trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động, Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo thủ tục, trình tự do pháp luật quy định.

Điều 193. Bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức (sửa đổi, bổ sung)

1. Công đoàn cơ sở được người sử dụng lao động bố trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động công đoàn.

2. Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng thời gian trong giờ làm việc để **hoạt động** công đoàn **theo quy định của Luật công đoàn** và được người sử dụng lao động trả lương.

3. Cán bộ công đoàn chuyên trách **tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức** do công đoàn trả lương, **được người sử dụng lao động bảo đảm** phúc lợi tập thể như người lao động **làm việc** trong doanh nghiệp, **cơ quan, tổ chức** theo thoả ước lao động tập thể hoặc quy chế của người sử dụng lao động.

vụ việc làm, dạy nghề, tương tế, tư vấn pháp luật và các cơ sở phúc lợi chung cho người lao động và các quyền khác theo quy định của Luật công đoàn và của Bộ luật này.

**CHƯƠNG XIV. GIẢI QUYẾT
TRANH CHẤP LAO ĐỘNG
Mục I. QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 157 (Giải thích từ ngữ)

1. **Tranh chấp lao động** là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động.

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

2. **Tranh chấp lao động tập thể về quyền** là tranh chấp về việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp mà tập thể lao động cho rằng người sử dụng lao động vi phạm.

3. **Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích** là tranh chấp về việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

4. **Tập thể lao động** là những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc một bộ phận của doanh nghiệp.

5. **Điều kiện lao động mới** là việc sửa

**CHƯƠNG XIV. GIẢI QUYẾT
TRANH CHẤP LAO ĐỘNG
Mục 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG
VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO
ĐỘNG**

đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể, tiền lương, tiền thưởng, thu nhập, định mức lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và phúc lợi khác trong doanh nghiệp.

Điều 158 (Nguyên tắc giải quyết các tranh chấp lao động)

Việc giải quyết các tranh chấp lao động được tiến hành theo những nguyên tắc sau đây:

2. 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 và tuân theo pháp luật;

3. Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật;

4. Có sự tham gia của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.

1. Thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp và tự quyết định của hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;

Điều 159 (Trách nhiệm của cơ quan Nhà nước)

1. Cơ quan, tổ chức có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi cho hai bên giải quyết tranh chấp lao động thông qua thương lượng, hoà giải nhằm bảo đảm lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, trật tự và an toàn xã hội.

Việc giải quyết tranh chấp lao động tại cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao

Điều 194. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động (sửa đổi, bổ sung)

1. Tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong giải quyết tranh chấp lao động.

2. **Bảo đảm thực hiện** hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, **không trái** pháp luật.

3. Công khai, **minh bạch**, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

4. **Bảo đảm** sự tham gia của đại diện **các bên** trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

5. **Việc giải quyết tranh chấp lao động trước hết phải được hai bên trực tiếp** thương lượng **nhằm giải quyết hài hòa lợi ích** của hai bên tranh chấp, **ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội.**

6. **Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện.**

Điều 195. Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong giải quyết tranh chấp lao động (sửa đổi, bổ sung)

1. Cơ quan **quản lý nhà nước về lao động** có trách nhiệm **phối hợp với tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong** giải quyết tranh chấp lao động.

động được tiến hành khi một bên từ chối thương lượng hoặc hai bên đã thương lượng mà vẫn không giải quyết được và một hoặc hai bên có đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

2. Tổ chức công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động được quy định tại Điều 172a của Bộ luật này trong việc giải quyết tranh chấp lao động theo đúng quy định của pháp luật.

3. Khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể về quyền dẫn đến ngừng việc tạm thời của tập thể lao động thì cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết.

Điều 160 (Quyền, nghĩa vụ của các bên)

1. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, hai bên tranh chấp có các quyền sau đây:

a) Trực tiếp hoặc thông qua người đại diện của mình tham gia quá trình giải quyết tranh chấp;

b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung tranh chấp;

c) Yêu cầu thay người trực tiếp tiến hành giải quyết tranh chấp, nếu có lý do chính đáng cho rằng người đó không thể bảo đảm tính khách quan, công bằng trong việc giải quyết tranh chấp.

2. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, hai bên tranh chấp có các nghĩa vụ sau đây:

a) Cung cấp đầy đủ tài liệu, chứng cứ

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức việc tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn của hoà giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động.

3. Cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

Điều 196. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động (sửa đổi, bổ sung)

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,

theo yêu cầu của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động;

b) Nghiêm chỉnh chấp hành các thoả thuận đã đạt được, biên bản hoà giải thành, quyết định đã có hiệu lực của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động, bản án hoặc quyết định đã có hiệu lực của Tòa án nhân dân.

Điều 161 (Quyền hạn khi giải quyết tranh chấp lao động)

Cơ quan, tổ chức 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 hữu quan cung cấp tài liệu, chứng cứ; trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

Điều 162 (Hội đồng hoà giải lao động cơ sở)

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở phải được thành lập trong các doanh nghiệp có công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời.

Thành phần của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở gồm số đại diện ngang nhau của bên người lao động và bên người sử dụng lao động. Hai bên có thể thoả thuận lựa chọn thêm thành viên tham gia Hội đồng.

2. Nhiệm kỳ của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở là hai năm.

Đại diện của mỗi bên luân phiên làm Chủ tịch, Thư ký Hội đồng. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở làm việc theo nguyên tắc thoả thuận và nhất trí.

3. Người sử dụng lao động bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở.

4. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động quy định tại Điều 157 của Bộ luật này.

Điều 163 (Hoà giải viên lao động)

chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;

b) Chấp hành thoả thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật.

Điều 197. Quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động (sửa đổi, bổ sung)

Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan.

Điều 198. Hoà giải viên lao động (sửa

Hoà giải viên lao động do cơ quan lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử để tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động quy định tại Điều 157 của Bộ luật này, tranh chấp về thực hiện hợp đồng học nghề và chi phí dạy nghề.

Điều 164 (Hội đồng trọng tài lao động)

1. Hội đồng trọng tài lao động do Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) thành lập, gồm các thành viên chuyên trách và kiêm nhiệm là đại diện của cơ quan lao động, công đoàn, người sử dụng lao động và đại diện của Hội luật gia hoặc là người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương.

2. Số lượng thành viên của Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá bảy người. Chủ tịch và Thư ký Hội đồng là đại diện của cơ quan lao động cấp tỉnh.

3. Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là ba năm.

4. Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích quy định tại khoản 3 Điều 157 và tranh chấp lao động tập thể quy định tại Điều 175 của Bộ luật này.

5. Hội đồng trọng tài lao động quyết định ~~phương án hoà giải theo nguyên tắc~~ đa số, bằng cách bỏ phiếu.

6. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

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

Điều 165 (Thẩm quyền giải quyết

đổi, bổ sung)

1. Hoà giải viên lao động do cơ quan **quản lý nhà nước về** lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử để hoà giải tranh chấp lao động và **tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề.**

2. **Chính phủ quy định tiêu chuẩn, thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên lao động.**

Điều 199. Hội đồng trọng tài lao động (sửa đổi, bổ sung)

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động. **Hội đồng trọng tài lao động gồm Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thư ký Hội đồng và các thành viên là đại diện công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Số lượng thành viên Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá 07 người.**

Trong trường hợp cần thiết, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động có thể mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan, người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương.

2. Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải **các tranh chấp lao động tập thể sau đây:**

a) Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích;

b) **Tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.**

3. Hội đồng trọng tài lao động quyết định theo đa số bằng **hình thức** bỏ phiếu kín.

4. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

Mục 2. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN

Điều 200. Cơ quan, cá nhân có thẩm

tranh chấp lao động cá nhân)

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

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;
2. Toà án nhân dân.

Điều 165a (Thủ tục hoà giải tranh chấp lao động cá nhân)

Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động tiến hành hoà giải tranh chấp lao động cá nhân theo quy định sau đây:

1. Thời hạn hoà giải là không quá ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải;

2. Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể cử đại diện được uỷ quyền của họ tham gia phiên họp hoà giải.

Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà 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 Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và Thư ký Hội

quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (sửa đổi, bổ sung)

1. Hoà giải viên lao động.

2. Toà án nhân dân.

Điều 201. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động

1. Tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. **Trong** thời hạn **05 ngày** làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải, **hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.**

3. Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể uỷ quyền **cho người khác** tham gia phiên họp hoà giải.

Hòa giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn các bên thương lượng. Trường hợp hai bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành.

Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải, hòa giải viên lao động lập biên bản hoà giải

đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành có chữ ký của bên tranh chấp có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động.

Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn một ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản;

3. Trường hợp hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 1 Điều này mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết.

Điều 166 (Thẩm quyền của Toà án nhân dân)

1. Toà án nhân dân giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động hoà giải không thành hoặc không giải quyết trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 165a của Bộ luật này.

2. Toà án nhân dân giải quyết những tranh chấp lao động cá nhân sau đây mà không bắt buộc phải qua hoà giải tại cơ sở:

a) Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

b) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

c) Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

d) Tranh chấp về bảo hiểm xã hội quy

thành.

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 có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hoà giải viên lao động.

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

4. Trong trường hợp hoà giải không thành **hoặc một trong hai bên không thực hiện các thoả thuận trong biên bản hoà giải thành** hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại **khoản 2** Điều này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Toà án giải quyết.

định tại điểm b khoản 2 Điều 151 của Bộ luật này;

đ) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

3. Người lao động được miễn án phí trong các hoạt động tố tụng để đòi tiền lương, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, tiền bồi thường về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, để giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

4. Khi xét xử, nếu Tòa án nhân dân phát hiện hợp đồng lao động trái với thoả ước lao động tập thể, pháp luật lao động; thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác trái với pháp luật lao động thì tuyên bố hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ.

5. Chính phủ quy định cụ thể việc giải quyết hậu quả đối với các trường hợp hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác bị tuyên bố vô hiệu quy định tại khoản 3 Điều 29, khoản 3 Điều 48 của Bộ luật này và khoản 4 Điều này.

Điều 167 (Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân)

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được quy định như sau:

1. Một năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với các tranh chấp lao động quy định tại các điểm a, b và c khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;

2. Một năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp quy định tại điểm d khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;

Điều 202. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (sửa đổi, bổ sung)

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.

3. Ba năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;

4. Sáu tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với các loại tranh chấp khác.

Mục III. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 168 (Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền)

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;
2. Chủ tịch Uỷ ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện);
3. Toà án nhân dân.

Điều 169 (Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích)

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;
2. Hội đồng trọng tài lao động.

Điều 170 (Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể)

1. Việc lựa chọn Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể do tập thể lao động và người sử dụng lao động quyết định.

Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 165a của Bộ

Mục 3. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 203. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể (sửa đổi, bổ sung)

1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:

- a) Hoà giải viên lao động;
- b) Chủ tịch Uỷ ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện).
- c) Toà án nhân dân.

2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

- a) Hoà giải viên lao động;
- b) Hội đồng trọng tài lao động.

Điều 204. Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại cơ sở (sửa đổi, bổ sung)

1. Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại **Điều 201** của Bộ luật này. **Biên bản hòa giải phải**

luật này.

Trường hợp hoà giải không thành thì trong biên bản phải nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể.

2. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 1 Điều 165a của Bộ luật này mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết đối với trường hợp tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Điều 170a (Thẩm quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện)

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có quyền tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định sau đây:

a) Thời hạn giải quyết là không quá năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết;

nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể.

2. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì thực hiện theo quy định sau đây:

a) Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền các bên có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết;

b) Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích các bên có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

3. Trong trường hợp hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều 201 của Bộ luật này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì các bên có quyền gửi đơn yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết.

Trong thời hạn 02 ngày làm việc, kể từ khi nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có trách nhiệm xác định loại tranh chấp về quyền hoặc lợi ích.

Trường hợp là tranh chấp lao động tập thể về quyền thì tiến hành giải quyết theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều này và Điều 205 của Bộ luật này.

Trường hợp là tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thì hướng dẫn ngay các bên yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều này.

Điều 205. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện (sửa đổi, bổ sung)

1. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện phải tiến hành giải

b) Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền phải có mặt đại diện có thẩm quyền của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện mời đại diện công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và đại diện cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét, xử lý đối với hành vi vi phạm pháp luật của các bên.

2. Sau khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đã giải quyết mà hai bên vẫn còn tranh chấp hoặc hết thời hạn giải quyết quy định tại điểm a khoản 1 Điều này mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì mỗi bên có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết hoặc tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Điều 170b (Thẩm quyền của Tòa án nhân dân cấp tỉnh)

Toà án nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Toà án nhân dân cấp tỉnh) có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền tại Toà án được thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Điều 171 (Thẩm quyền của Hội đồng trọng tài lao động)

Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích theo quy định sau đây:

1. Thời hạn hoà giải là không quá bảy ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải;

2. Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải có mặt đại diện có thẩm quyền của hai bên tranh

quyết tranh chấp lao động.

2. Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan tham dự phiên họp.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét giải quyết tranh chấp lao động.

3. Trong trường hợp các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Điều 206. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động (sửa đổi, bổ sung)

1. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết, **Hội đồng trọng tài lao động phải kết thúc việc hoà giải.**

2. Tại phiên họp của Hội đồng trọng tài lao động phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài

chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và đại diện cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.

Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét.

Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành, có chữ ký của bên tranh chấp có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn một ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản;

3. Trường hợp Hội đồng trọng tài lao động hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết quy định tại khoản 1 Điều này mà Hội đồng trọng tài lao động không tiến hành hoà giải thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Điều 171a (Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể)

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh

lao động mời đại diện cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan tham dự phiên họp.

Hội đồng trọng tài lao động có trách nhiệm hỗ trợ các bên tự thương lượng, trường hợp hai bên không thương lượng được thì Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án để hai bên xem xét.

Trong trường hợp hai bên tự thỏa thuận được hoặc chấp nhận phương án hoà giải thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành đồng thời ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên.

Trường hợp hai bên không thỏa thuận được hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành.

Biên bản có chữ ký của các bên có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

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

3. Sau thời hạn 05 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Trong trường hợp Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải không thành thì sau thời hạn 03 ngày, tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Điều 207. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền (sửa đổi, bổ sung)

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp

chấp lao động tập thể là một năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích của mình bị vi phạm.

Điều 171b (Hành vi bị cấm)

Trong khi cơ quan, tổ chức có thẩm quyền đang tiến hành việc giải quyết tranh chấp lao động thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

Mục IV. ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG

Điều 172 (Khái niệm)

Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Điều 172a (Tổ chức, lãnh đạo đình công)

Đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời (sau đây gọi chung là Ban chấp hành công đoàn cơ sở) tổ chức và lãnh đạo. Đối với doanh nghiệp chưa có Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì việc tổ chức và lãnh đạo đình công phải do đại diện được tập thể lao động cử và việc cử này đã được thông báo với công đoàn huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh hoặc tương đương (sau đây gọi chung là đại diện tập thể lao động).

Điều 174 (Quyền của đại diện tập thể lao động)

Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động có quyền tiến

lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày **phát hiện** ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

Điều 208. Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động tập thể đang được giải quyết (sửa đổi, bổ sung)

Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn theo quy định của Bộ luật này thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

Mục 4. ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG

Điều 209. Đình công

1. Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

2. Việc đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và sau thời hạn quy định tại khoản 3 Điều 206 của Bộ luật này.

Điều 210. Tổ chức và lãnh đạo đình công (sửa đổi, bổ sung)

1. Ở nơi có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo.

2. Ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công do tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo đề nghị của người lao động.

hành các thủ tục quy định tại Điều 174a và Điều 174b của Bộ luật này để đình công trong trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 170a của Bộ luật này mà tập thể lao động không yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết hoặc trong trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 171 của Bộ luật này.

Điều 174a (Lấy ý kiến để đình công)

1. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động lấy ý kiến để đình công theo quy định sau đây:

a) Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động thì lấy ý kiến trực tiếp của người lao động;

b) Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, Tổ trưởng tổ công đoàn và Tổ trưởng tổ sản xuất; trường hợp không có công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của Tổ trưởng, Tổ phó tổ sản xuất.

2. Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng hình thức bỏ phiếu hoặc lấy chữ ký.

Thời gian và hình thức tổ chức lấy ý kiến để đình công do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất là một ngày.

3. Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm:

a) Các nội dung quy định tại các điểm a, c và d khoản 3 Điều 174b của Bộ luật này;

b) Việc đồng ý hay không đồng ý đình công.

Điều 211. Trình tự đình công (mới)

1. Lấy ý kiến tập thể lao động.
2. Ra quyết định đình công.
3. Tiến hành đình công.

Điều 212. Thủ tục lấy ý kiến tập thể lao động

1. **Đối với tập thể lao động có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở và tổ trưởng các tổ sản xuất. Nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của tổ trưởng các tổ sản xuất hoặc của người lao động.**

2. Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng phiếu hoặc chữ ký.

3. Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm:

a) **Phương án của Ban chấp hành công đoàn về nội dung quy định tại các điểm b, c và d khoản 2 Điều 213 của Bộ luật này;**

b) **Ý kiến của người lao động đồng ý hay không đồng ý đình công.**

4. Thời gian, hình thức lấy ý kiến để

Điều 174b (Quyết định đình công)

1. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động ra quyết định đình công bằng văn bản và lập bản yêu cầu khi có ý kiến đồng ý của trên 50% tổng số người lao động đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động hoặc trên 75% số người được lấy ý kiến đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên.

2. Quyết định đình công phải nêu rõ thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công, có chữ ký của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động; trường hợp là đại diện của Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì phải đóng dấu của tổ chức công đoàn.

3. Bản yêu cầu phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Những vấn đề tranh chấp lao động tập thể đã được cơ quan, tổ chức giải quyết nhưng tập thể lao động không đồng ý;

b) Kết quả lấy ý kiến đồng ý đình công;

c) Thời điểm bắt đầu đình công;

d) Địa điểm đình công;

đ) Địa chỉ người cần liên hệ để giải quyết.

4. Ít nhất là năm ngày, trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động phải cử đại diện nhiều nhất là ba người để trao quyết định đình công và bản yêu cầu cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi một bản cho cơ quan lao động cấp tỉnh và một bản cho Liên đoàn lao động cấp tỉnh.

5. Đến thời điểm bắt đầu đình công

đình công do Ban chấp hành công đoàn quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 01 ngày.

Điều 213. Thông báo thời điểm bắt đầu đình công (sửa đổi, bổ sung)

1. Khi có trên 50% số người **được lấy ý kiến đồng ý với phương án của Ban chấp hành công đoàn đưa ra thì Ban chấp hành công đoàn ra quyết định đình công bằng văn bản.**

2. **Quyết định đình công** phải có các nội dung sau đây:

a) Kết quả lấy ý kiến đình công;

b) Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công;

c) Phạm vi tiến hành đình công;

d) Yêu cầu của tập thể lao động;

đ) Họ tên của người đại diện cho Ban chấp hành công đoàn và địa chỉ liên hệ để giải quyết.

3. Ít nhất là 05 ngày **làm việc** trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn **gửi** quyết định đình công cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 01 bản cho **cơ quan quản lý nhà nước về lao động** cấp tỉnh, 01 bản cho **công đoàn** cấp tỉnh.

4. Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu

đã được báo trước quy định tại điểm c khoản 3 Điều này, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

Điều 174c (Quyền của các bên)

Trước khi đình công và trong quá trình đình công, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động, người sử dụng lao động có quyền sau đây:

1. Tiến hành thương lượng hoặc cùng đề nghị cơ quan lao động, Liên đoàn lao động và đại diện người sử dụng lao động ở địa phương hoặc cơ quan, tổ chức khác tiến hành hoà giải;

2. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động có quyền quyết định:

a) Tiến hành đình công trong cả doanh nghiệp hoặc bộ phận của doanh nghiệp;

b) Thay đổi quyết định đình công, bản yêu cầu hoặc rút quyết định đình công, bản yêu cầu;

c) Chấm dứt đình công;

d) Yêu cầu Toà án nhân dân xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

3. Người sử dụng lao động có quyền quyết định:

a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần nội dung bản yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động;

b) Yêu cầu Toà án nhân dân xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

Điều 173 (Đình công bất hợp pháp)

Cuộc đình công thuộc một trong những

người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu của tập thể lao động thì Ban chấp hành công đoàn tổ chức và lãnh đạo đình công.

Điều 214. Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công (sửa đổi, bổ sung)

1. Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp tỉnh tiến hành hoà giải.

2. Ban chấp hành công đoàn có quyền sau đây:

a) Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công;

b) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.

3. Người sử dụng lao động có quyền sau đây:

a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;

b) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản;

c) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.

Điều 215. Những trường hợp đình công bất hợp pháp (sửa đổi, bổ sung)

trường hợp sau đây là bất hợp pháp:

1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể;
2. Không do những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp tiến hành;
3. Khi vụ tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức giải quyết theo quy định của Bộ luật này;
4. Không lấy ý kiến người lao động về đình công theo quy định tại Điều 174a hoặc vi phạm các thủ tục quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 174b của Bộ luật này;
5. Việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 172a của Bộ luật này;
6. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định;
7. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.

1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể **về lợi ích**.

2. **Tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công.**

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

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

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

Điều 216. Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc (mới)

Ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, người sử dụng lao động phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông báo cho các cơ quan, tổ chức sau đây:

1. Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;
2. Công đoàn cấp tỉnh;
3. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động;
4. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;
5. Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở.

Điều 217. Trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc (mới)

1. Trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công.

Điều 174d (Quyền lợi trong thời gian đình công)

Trong thời gian đình công người lao động có các quyền lợi sau đây:

1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 62 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật 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 thoả thuận khác;

3. Cán bộ công đoàn, ngoài thời gian được sử dụng theo quy định tại khoản 2 Điều 155 của Bộ luật này để làm công tác công đoàn còn được nghỉ làm việc ít nhất là ba ngày nhưng vẫn được hưởng lương để tham gia vào việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại doanh nghiệp.

Điều 174đ (Hành vi bị cấm)

Những hành vi sau đây 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; làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp;

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 đối với người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo

2. Sau khi tập thể lao động ngừng đình công.**Điều 218. Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công (mới)**

1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 98 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động.

2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thoả thuận khác.

Điều 219. Hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công (sửa đổi, bổ sung)

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.

đình công;

6. Tự ý chấm dứt hoạt động của doanh nghiệp để chống lại đình công;

7. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật.

Điều 175 (Doanh nghiệp không được đình công)

Không được đình công ở một số doanh nghiệp cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng theo danh mục do Chính phủ quy định.

Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức nghe ý kiến của đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp này để kịp thời giúp đỡ và giải quyết những yêu cầu chính đáng của tập thể lao động. Trong trường hợp có tranh chấp lao động tập thể thì do Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Nếu một hoặc cả hai bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết.

Điều 176 (Thẩm quyền của Thủ tướng)

Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ xâm hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Thủ tướng Chính phủ quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.

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

6. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật khác.

Điều 220. Trường hợp không được đình công (sửa đổi, bổ sung)

1. Không được đình công ở đơn vị sử dụng lao động hoạt động thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo danh mục do Chính phủ quy định.

2. Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức lắng nghe ý kiến của tập thể người lao động và người sử dụng lao động để kịp thời giúp đỡ và giải quyết các yêu cầu chính đáng của tập thể lao động.

Điều 221. Quyết định hoãn, ngừng đình công (sửa đổi, bổ sung)

Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.

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

Điều 222. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục (mới)

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục và thông báo ngay cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện khi việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 212 và Điều 213 của Bộ

<p>Điều 176a (Quyền yêu cầu Toà án xét tính hợp pháp cuộc đình công)</p> <p>1. Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn ba tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Toà án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.</p> <p>2. Đơn yêu cầu phải có các nội dung chính sau đây:</p> <p>a) Ngày, tháng, năm làm đơn yêu cầu;</p> <p>b) Tên Toà án nhận đơn;</p> <p>c) Tên, địa chỉ của người yêu cầu;</p> <p>d) Họ, tên, địa chỉ của những người lãnh đạo cuộc đình công;</p> <p>đ) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động;</p> <p>e) Tên, địa chỉ của doanh nghiệp, nơi tập thể lao động đình công;</p> <p>g) Nội dung yêu cầu Toà án giải quyết;</p> <p>h) Các thông tin khác mà người yêu cầu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết.</p> <p>3. Người yêu cầu hoặc đại diện có thẩm quyền của họ phải ký tên vào đơn yêu cầu. Trường hợp người có đơn là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người sử dụng lao động thì phải đóng dấu của tổ chức vào đơn.</p> <p>4. Người yêu cầu phải gửi kèm theo đơn các bản sao quyết định đình công, bản</p>	<p>luật này.</p> <p>2. Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được thông báo của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về lao động, công đoàn cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường.</p> <p>Mục 5. TÒA ÁN XÉT TÍNH HỢP PHÁP CỦA CUỘC ĐÌNH CÔNG</p> <p>Điều 223. Yêu cầu Toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công (sửa đổi, bổ sung)</p> <p>1. Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Toà án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.</p> <p>2. Đơn yêu cầu phải có các nội dung chính sau đây:</p> <p>a) Ngày, tháng, năm làm đơn yêu cầu;</p> <p>b) Tên Toà án nhận đơn;</p> <p>c) Tên, địa chỉ của bên yêu cầu;</p> <p>d) Tên, địa chỉ của tổ chức lãnh đạo cuộc đình công;</p> <p>đ) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động nơi tập thể lao động đình công;</p> <p>e) Nội dung yêu cầu Toà án giải quyết;</p> <p>g) Các thông tin khác mà bên yêu cầu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết.</p> <p>3. Bên yêu cầu phải gửi kèm theo đơn</p>
---	--

yêu cầu, quyết định hoặc biên bản hoà giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Điều 176b (Thủ tục yêu cầu xét tính hợp pháp cuộc đình công)

Thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ đối với việc xét và quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công tại Toà án được thực hiện tương tự như thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ tại Toà án theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Điều 177 (Thẩm quyền xét tính hợp pháp cuộc đình công)

1. Toà án nhân dân có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công là Toà án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công.

2. Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao có thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công của Toà án nhân dân cấp tỉnh.

Điều 177a (Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công)

1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.

2. Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.

Điều 177b (Quá trình tố tụng)

Cơ quan tiến hành tố tụng, người tiến hành tố tụng và việc thay đổi người tiến hành tố tụng thực hiện theo quy định của

các bản sao quyết định đình công, quyết định hoặc biên bản hoà giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Điều 224. Thủ tục gửi đơn yêu cầu Toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công

Thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ đối với việc xét và quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công tại Toà án được thực hiện tương tự như thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ tại Toà án theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Điều 225. Thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công (sửa đổi, bổ sung)

1. Toà án nhân dân *cấp tỉnh nơi xảy ra đình công* có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

2. Toà án nhân dân tối cao có thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công.

Điều 226. Thành phần hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công (sửa đổi, bổ sung)

1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.

2. Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán *do Chánh án Tòa án nhân dân tối cao chỉ định.*

3. *Việc thay đổi thẩm phán là thành viên Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công được thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.*

Bộ luật tổ tụng dân sự.

Điều 177c (Phân công thẩm phán)

1. Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Tòa án nhân dân cấp tỉnh phân công một Thẩm phán chịu trách nhiệm giải quyết đơn yêu cầu.

2. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công phải ra một trong các quyết định sau đây:

a) Đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét;

b) Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

3. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét hoặc đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Tòa án phải gửi quyết định cho hai bên tranh chấp.

Điều 177d (Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công)

Toà án đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công trong các trường hợp sau đây:

1. Người yêu cầu rút đơn yêu cầu;

2. Hai bên đã thoả thuận được với nhau về giải quyết đình công và có đơn yêu cầu Tòa án không giải quyết.

Điều 177đ (Phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công)

1. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Tòa án phải mở phiên họp để xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

2. Những người tham gia phiên họp

Điều 227. Thủ tục giải quyết đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công (sửa đổi, bổ sung)

1. Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Tòa án nhân dân cấp tỉnh **quyết định thành lập Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công** và phân công một Thẩm phán chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công **chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu** phải ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét. **Quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải được gửi ngay cho Ban chấp hành công đoàn, người sử dụng lao động và cơ quan, tổ chức liên quan.**

3. Trong thời hạn **05 ngày** làm việc, kể từ ngày ra quyết định **xem xét** tính hợp pháp của cuộc đình công, **Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công.**

Điều 228. Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công (sửa đổi, bổ sung)

Toà án đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công trong các trường hợp sau đây:

1. **Bên** yêu cầu rút đơn yêu cầu;

2. Hai bên đã thoả thuận được với nhau về giải quyết đình công và có đơn yêu cầu Tòa án không giải quyết;

3. **Người có đơn yêu cầu đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt.**

Điều 229. Những người tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công (sửa đổi, bổ sung)

xét tính hợp pháp của cuộc đình công bao gồm:

a) Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công do Thẩm phán được phân công chịu trách nhiệm làm chủ tọa;

b) Đại diện của hai bên tranh chấp;

c) Đại diện các cơ quan, tổ chức theo yêu cầu của Tòa án.

Điều 177e (Hoãn phiên họp xét tính hợp pháp cuộc đình công)

1. Việc hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công được áp dụng tương tự quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về việc hoãn phiên tòa.

2. Thời hạn tạm hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công không quá ba ngày làm việc.

Điều 177g (Trình tự xét tính hợp pháp của cuộc đình công)

Trình tự xét tính hợp pháp của cuộc đình công được quy định như sau:

1. Chủ tọa Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công trình bày quá trình chuẩn bị và tiến hành cuộc đình công;

2. Đại diện của hai bên tranh chấp trình bày ý kiến của mình;

3. Chủ tọa Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công có thể yêu cầu đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến;

4. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.

Điều 178 (Quyết định của Tòa án)

1. Quyết định của Tòa án về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải nêu

1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công do Thẩm phán **chủ trì làm chủ tọa; Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên họp.**

2. Đại diện của **tập thể lao động và người sử dụng lao động.**

3. Đại diện các cơ quan, tổ chức theo yêu cầu của Tòa án.

Điều 230. Hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công (sửa đổi, bổ sung)

1. **Thẩm phán được phân công chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công quyết định** hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công tương tự **như quy định về hoãn phiên tòa** theo quy định của **pháp luật về tố tụng dân sự.**

2. Thời hạn hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công không quá 03 ngày làm việc.

Điều 231. Trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công (sửa đổi, bổ sung)

1. **Chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công công bố quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công và tóm tắt nội dung đơn yêu cầu.**

2. Đại diện của **tập thể lao động và của người sử dụng lao động** trình bày ý kiến của mình.

3. **Chủ trì phiên họp** xét tính hợp pháp của cuộc đình công có thể yêu cầu đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến.

4. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.

Điều 232. Quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công (sửa đổi, bổ sung)

1. Quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải nêu rõ **lý do và**

rõ cuộc đình công là hợp pháp hoặc cuộc đình công là bất hợp pháp.

Khi kết luận cuộc đình công là bất hợp pháp thì phải nêu rõ trường hợp bất hợp pháp của cuộc đình công. Trong trường hợp này, tập thể lao động phải ngừng ngay cuộc đình công và trở lại làm việc chậm nhất là một ngày, sau ngày Toà án công bố quyết định.

2. Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền thì các bên có quyền khởi kiện yêu cầu Toà án giải quyết theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự.

3. Quyết định của Toà án quy định tại khoản 1 Điều này có hiệu lực thi hành ngay và phải được gửi ngay cho hai bên tranh chấp. Quyết định của Toà án được gửi cho Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định.

Điều 179 (Hệ quả việc đình công bất hợp pháp)

1. Khi đã có quyết định của Toà án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức, cá nhân tham gia đình công có lỗi phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

2. Người lợi dụng đình công để gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp;

cần cứ để kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công.

Quyết định của Toà án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải được công bố công khai tại tòa và gửi ngay cho Ban chấp hành công đoàn và người sử dụng lao động, Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp. Tập thể lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thi hành quyết định của tòa án nhưng có quyền khiếu nại theo thủ tục do Bộ luật này quy định.

2. Sau khi quyết định của tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công được công bố, nếu cuộc đình công là bất hợp pháp thì người lao động đang tham gia đình công phải ngừng ngay đình công và trở lại làm việc.

Điều 233. Xử lý vi phạm (sửa đổi, bổ sung)

1. Khi đã có quyết định của Toà án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc, thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật về lao động.

Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

2. Người lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động; người có hành

người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

3. Trong quá trình giải quyết đình công, nếu Tòa án phát hiện người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật lao động thì yêu cầu cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm theo quy định của pháp luật.

Điều 179a (Giải quyết khiếu nại quyết định của Tòa án)

1. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày Tòa án công bố quyết định về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, hai bên có quyền gửi đơn khiếu nại lên Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao về quyết định đó.

2. Ngay sau khi nhận đơn, Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Tòa án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết.

3. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Tòa án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển toàn bộ hồ sơ vụ việc lên Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao để xem xét, giải quyết.

4. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ xét tính hợp pháp của cuộc đình công, một tập thể gồm ba Thẩm phán do Chánh toà Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao chỉ định phải tiến hành giải quyết khiếu nại.

Quyết định của Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về xét tính hợp pháp của cuộc đình công.”

vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tùy theo mức độ vi phạm, có thể bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Điều 234. Trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công (sửa đổi, bổ sung)

1. Trong thời hạn **15 ngày**, kể từ ngày **nhận được quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công, Ban chấp hành công đoàn, người sử dụng lao động có quyền** gửi đơn khiếu nại lên Tòa án nhân dân tối cao.

2. Ngay sau khi nhận đơn **khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công**, Tòa án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Tòa án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết.

3. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Tòa án đã ra quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển hồ sơ vụ việc lên Tòa án nhân dân tối cao để xem xét, giải quyết.

4. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ xét tính hợp pháp của cuộc đình công, **Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công.**

Quyết định của Tòa án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về tính hợp pháp của cuộc đình công.

CHƯƠNG XV. QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

Điều 180. (Quản lý nhà nước về lao động)

Quản lý Nhà nước về lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

1- Năm cung cầu và sự biến động cung cầu lao động làm cơ sở để quyết định chính sách quốc gia, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội;

2- Ban hành và hướng dẫn thi hành các văn bản pháp luật lao động;

3- Xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình quốc gia về việc làm, di dân xây dựng các vùng kinh tế mới, đưa người đi làm việc ở nước ngoài;

4- Quyết định các chính sách về tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động, vệ sinh lao động và các chính sách khác về lao động và xã hội; về xây dựng môi quan hệ lao động trong các doanh nghiệp;

5- Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động;

6- Thanh tra, kiểm tra việc thi hành pháp luật lao động và xử lý các vi phạm pháp luật lao động, giải quyết các tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này;

7- Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế với nước ngoài và các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực lao động.

***Điều 181**

1- Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước.

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 có trách nhiệm

Chương XV. QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

Điều 235. Nội dung quản lý nhà nước về lao động (sửa đổi, bổ sung)

Quản lý nhà nước về lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về lao động;

2. *Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về cung cầu và sự biến động cung cầu lao động; quyết định chính sách, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, dạy nghề, phát triển kỹ năng nghề, xây dựng khung trình độ nghề quốc gia, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội. Quy định danh mục những nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo nghề hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia;*

3. Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động;

4. *Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ;*

5. Thanh tra, kiểm tra, *giải quyết khiếu nại, tố cáo* và xử lý vi phạm pháp luật về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật;

6. Hợp tác quốc tế về lao động.

Điều 236. Thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động.

Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi

phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để thực hiện thống nhất việc quản lý nhà nước về lao động.

2- Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương giúp ủy ban nhân dân cùng cấp quản lý nhà nước về lao động theo sự phân cấp của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3- Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và công đoàn các cấp tham gia giám sát việc quản lý nhà nước về lao động theo quy định của pháp luật.

4- Đại diện của người sử dụng lao động, người sử dụng lao động tham gia ý kiến với các cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và các vấn đề có liên quan tới quan hệ lao động theo quy định của Chính phủ.

***Điều 182**

Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày doanh nghiệp bắt đầu hoạt động, người sử dụng lao động phải khai trình việc sử dụng lao động và trong quá trình hoạt động phải báo cáo tình hình thay đổi về nhân công với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày doanh nghiệp chấm dứt hoạt động, người sử dụng lao động phải báo cáo với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương về việc chấm dứt sử dụng lao động.

Người sử dụng lao động phải lập sổ lao động, sổ lương, sổ bảo hiểm xã hội.

***Điều 183**

Người lao động được cấp sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

***Điều 184**

1- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thống nhất quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động.

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.

2- Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thực hiện quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động trong phạm vi địa phương.

3- Cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài vào Việt Nam làm việc, theo quy định tại khoản 1 Điều 133 của Bộ luật này.

CHƯƠNG XVI

THANH TRA NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG, XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG MỤC I. THANH TRA NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

***Điều 185**

Thanh tra nhà nước về lao động có chức năng thanh tra chính sách lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương thực hiện thanh tra nhà nước về lao động.

***Điều 186**

Thanh tra nhà nước về lao động có các nhiệm vụ chủ yếu sau:

1- Thanh tra việc chấp hành các quy định về lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động;

2- Điều tra tai nạn lao động và những vi phạm tiêu chuẩn vệ sinh lao động;

3- Tham gia xây dựng và hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về 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 lao động.

CHƯƠNG XVI

THANH TRA LAO ĐỘNG, XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG

Điều 237. Nhiệm vụ thanh tra nhà nước về lao động (sửa đổi, bổ sung)

Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có các nhiệm vụ chủ yếu sau đây:

1. Thanh tra việc chấp hành các quy định **pháp luật** về lao động;

2. Điều tra tai nạn lao động và những vi phạm **an toàn lao động**, vệ sinh lao động;

3. Tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động;

4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật;

5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm pháp luật về lao động.

Điều 238. Thanh tra lao động (mới)

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

Điều 187

Khi tiến hành thanh tra, Thanh tra viên lao động có quyền:

1- Thanh tra, điều tra những nơi thuộc đối tượng, phạm vi thanh tra được giao bất cứ lúc nào mà không cần báo trước;

2- Yêu cầu người sử dụng lao động và những người có liên quan khác cung cấp tình hình và các tài liệu liên quan đến việc thanh tra, điều tra;

3- Tiếp nhận và giải quyết các khiếu nại, tố cáo về vi phạm pháp luật lao động theo quy định của pháp luật;

4- Quyết định tạm đình chỉ việc sử dụng máy, thiết bị, nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, gây ô nhiễm nghiêm trọng môi trường lao động và chịu trách nhiệm về quyết định đó, đồng thời báo cáo ngay cho cơ quan Nhà nước có thẩm quyền.

Điều 188

Thanh tra viên lao động phải là người không có lợi ích cá nhân liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp với đối tượng thuộc phạm vi thanh tra. Thanh tra viên lao động, kể cả khi đã thôi việc, không được tiết lộ những bí mật biết được trong khi thi hành công vụ và phải tuyệt đối giữ kín mọi nguồn tố cáo.

Điều 189

Khi tiến hành thanh tra, Thanh tra viên lao động phải cộng tác chặt chẽ với Ban chấp hành công đoàn. Nếu vụ việc có liên quan đến các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ, Thanh tra viên lao động có thể mời các chuyên gia, các kỹ thuật viên lành nghề về lĩnh vực hữu quan làm tư vấn; khi khám xét máy, thiết bị, kho

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.

tàng, phải có mặt người sử dụng lao động và người trực tiếp phụ trách máy, thiết bị, kho tàng.

Điều 190

Thanh tra viên lao động trực tiếp giao quyết định cho đương sự, trong quyết định phải ghi rõ ngày quyết định bắt đầu có hiệu lực, ngày phải thi hành xong, nếu cần thiết ghi cả ngày phúc tra.

Quyết định của Thanh tra viên lao động có hiệu lực bắt buộc thi hành.

Người nhận quyết định có quyền khiếu nại với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, nhưng vẫn phải nghiêm chỉnh chấp hành quyết định của Thanh tra viên lao động.

Điều 191

1- Chính phủ quy định tổ chức và hoạt động của Thanh tra Nhà nước về lao động.

*2- *Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm lập hệ thống tổ chức thanh tra nhà nước về lao động; quy định tiêu chuẩn tuyển chọn, bổ nhiệm, thuyên chuyển, miễn nhiệm, cách chức thanh tra viên; cấp thẻ thanh tra viên; quy định chế độ báo cáo định kỳ, đột xuất và các chế độ, thủ tục cần thiết khác.*

3- Việc thanh tra an toàn lao động, thanh tra 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 ngành đó thực hiện với sự phối hợp của Thanh tra Nhà nước về lao động.

MỤC II. XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Điều 192

Người nào có hành vi vi phạm các quy định của Bộ luật này, thì tùy mức độ vi phạm mà bị xử phạt bằng các hình thức cảnh cáo, phạt tiền, đình chỉ hoặc thu hồi giấy phép, buộc phải bồi thường, buộc đóng cửa doanh nghiệp hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

Điều 239. Xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động (sửa đổi, bổ sung)

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.***

Điều 193

Người nào có hành vi cản trở, mua chuộc, trả thù những người có thẩm quyền theo Bộ luật này trong khi họ thi hành công vụ thì tùy mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

Điều 194

Các chủ sở hữu doanh nghiệp phải chịu trách nhiệm dân sự đối với những quyết định của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền xử phạt giám đốc, người quản lý hoặc người đại diện hợp pháp cho doanh nghiệp đối với những vi phạm pháp luật lao động trong quá trình điều hành quản lý lao động theo quy định của pháp luật. Trách nhiệm bồi hoàn của những người này đối với doanh nghiệp được xử lý theo quy chế, điều lệ của doanh nghiệp, hợp đồng trách nhiệm giữa các bên đã ký kết hoặc theo quy định của pháp luật.

Điều 195

Chính phủ quy định việc xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động.

CHƯƠNG XVII**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH****Điều 197**

Luật này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 1995. (01/01/2003, 01/7/2007)

Những quy định trước đây trái với Bộ luật này đều bãi bỏ.

Điều 196

Những quy định của Bộ luật này được áp dụng đối với các hợp đồng lao động, thoả ước tập thể và những thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết trước ngày Bộ luật có hiệu lực. Những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với những quy định của

Chương XVII**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH****Điều 240. Hiệu lực của Bộ luật lao động (sửa đổi, bổ sung)**

1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 05 năm 2013.

Bộ luật lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 35/2002/QH10, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 74/2006/QH11 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 84/2007/QH11 hết hiệu lực kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.

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

a) Các hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, những thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết và những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ

Bộ luật này vẫn được tiếp tục thi hành. Những thoả thuận không phù hợp với những quy định của Bộ luật phải sửa đổi, bổ sung.

Điều 198

Ủy ban thường vụ Quốc hội, Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật này.

Bộ luật này đã được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá IX, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994.

luật này được tiếp tục thực hiện; những thoả thuận không phù hợp với quy định của Bộ luật phải được sửa đổi, bổ sung;

b) Quy định về thời gian hưởng chế độ khi sinh con tại Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 được thực hiện theo quy định của Bộ luật này.

Lao động nữ nghỉ sinh con trước ngày Bộ luật này có hiệu lực, mà đến ngày 01 tháng 5 năm 2013 vẫn đang trong thời gian nghỉ sinh con theo quy định tại Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 thì thời gian hưởng chế độ khi sinh con được thực hiện theo quy định của Bộ luật này.

3. Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, tổ chức xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này. Chính phủ ban hành chính sách lương cụ thể để áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

Điều 241. Hiệu lực đối với nơi sử dụng dưới 10 người lao động (mới)

Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động phải thực hiện những quy định của Bộ luật này, nhưng được giảm, miễn một số tiêu chuẩn và thủ tục theo quy định của Chính phủ.

Điều 242. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành

Chính phủ, cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành các điều, khoản được giao trong Bộ luật.

Bộ luật này đã được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012.