**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ CÁC VĂN BẢN HƯỚNG DẪN MỚI NHẤT NĂM 2013**

**Tháng 06.2013**

MỤC LỤC

1. [BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 14](#_Toc218559700)

[CHƯƠNG I.](#_Toc218559701)[NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG 14](#_Toc218559702)

[Điều 1. Phạm vi điều chỉnh 14](#_Toc218559703)

[Điều 2. Đối tượng áp dụng 14](#_Toc218559704)

[Điều 3. Giải thích từ ngữ 14](#_Toc218559705)

[Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động 15](#_Toc218559706)

[Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động 16](#_Toc218559707)

[Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động 16](#_Toc218559708)

[Điều 7. Quan hệ lao động 17](#_Toc218559709)

[Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm 17](#_Toc218559710)

[CHƯƠNG II](#_Toc218559711). [VIỆC LÀM 18](#_Toc218559712)

[Điều 9. Việc làm, giải quyết việc làm 18](#_Toc218559713)

[Điều 10. Quyền làm việc của người lao động 18](#_Toc218559714)

[Điều 11. Quyền tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động 18](#_Toc218559715)

[Điều 12. Chính sách của Nhà nước hỗ trợ phát triển việc làm 18](#_Toc218559716)

[Điều 13. Chương trình việc làm 18](#_Toc218559717)

[Điều 14. Tổ chức dịch vụ việc làm 19](#_Toc218559718)

[CHƯƠNG III.](#_Toc218559719)[HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 20](#_Toc218559720)

[MỤC 1. GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 20](#_Toc218559721)

[Điều 15. Hợp đồng lao động 20](#_Toc218559722)

[Điều 16. Hình thức hợp đồng lao động 20](#_Toc218559723)

[Điều 17. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động 20](#_Toc218559724)

[Điều 18. Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động 20](#_Toc218559725)

[Điều 19. Nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động 20](#_Toc218559726)

[Điều 20. Những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động 21](#_Toc218559727)

[Điều 21. Giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động 21](#_Toc218559728)

[Điều 22. Loại hợp đồng lao động 21](#_Toc218559729)

[Điều 23. Nội dung hợp đồng lao động 21](#_Toc218559730)

[Điều 24. Phụ lục hợp đồng lao động 22](#_Toc218559731)

[Điều 25. Hiệu lực của hợp đồng lao động 22](#_Toc218559732)

[Điều 26. Thử việc 23](#_Toc218559733)

[Điều 27. Thời gian thử việc 23](#_Toc218559734)

[Điều 28. Tiền lương trong thời gian thử việc 23](#_Toc218559735)

[Điều 29. Kết thúc thời gian thử việc 23](#_Toc218559736)

[MỤC 2. THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 23](#_Toc218559737)

[Điều 30. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động 23](#_Toc218559738)

[Điều 31. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động 23](#_Toc218559739)

[Điều 32. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động 24](#_Toc218559740)

[Điều 33. Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động 24](#_Toc218559741)

[Điều 34. Người lao động làm việc không trọn thời gian 24](#_Toc218559742)

[MỤC 3. SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 24](#_Toc218559743)

[Điều 35. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động 24](#_Toc218559744)

[Điều 36. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động 25](#_Toc218559745)

[Điều 37. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động 25](#_Toc218559746)

[Điều 38. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động 26](#_Toc218559747)

[Điều 39. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động 27](#_Toc218559748)

[Điều 40. Huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động 27](#_Toc218559749)

[Điều 41. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật 27](#_Toc218559750)

[Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật 27](#_Toc218559751)

[Điều 43. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật 28](#_Toc218559752)

[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 28](#_Toc218559753)

[Điều 45. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã 28](#_Toc218559754)

[Điều 46. Phương án sử dụng lao động 29](#_Toc218559755)

[Điều 47. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động 29](#_Toc218559756)

[Điều 48. Trợ cấp thôi việc 29](#_Toc218559757)

[Điều 49. Trợ cấp mất việc làm 29](#_Toc218559758)

[MỤC 4. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU 30](#_Toc218559759)

[Điều 50. Hợp đồng lao động vô hiệu 30](#_Toc218559760)

[Điều 51. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu 30](#_Toc218559761)

[Điều 52. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu 30](#_Toc218559762)

[MỤC 5. CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG 31](#_Toc218559763)

[Điều 53. Cho thuê lại lao động 31](#_Toc218559764)

[Điều 54. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động 31](#_Toc218559765)

[Điều 55. Hợp đồng cho thuê lại lao động 31](#_Toc218559766)

[Điều 56. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động 31](#_Toc218559767)

[Điều 57. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động 32](#_Toc218559768)

[Điều 58. Quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại 32](#_Toc218559769)

[CHƯƠNG IV.](#_Toc218559770)[HỌC NGHỀ, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ KỸ NĂNG NGHỀ 34](#_Toc218559771)

[Điều 59. Học nghề và dạy nghề 34](#_Toc218559772)

[Điều 60. Trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề 34](#_Toc218559773)

[Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động 34](#_Toc218559774)

[Điều 62. Hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề 34](#_Toc218559775)

[CHƯƠNG V](#_Toc218559776). [ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ 36](#_Toc218559777)

[MỤC 1. ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC 36](#_Toc218559778)

[Điều 63. Mục đích, hình thức đối thoại tại nơi làm việc 36](#_Toc218559779)

[Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc 36](#_Toc218559780)

[Điều 65. Tiến hành đối thoại tại nơi làm việc 36](#_Toc218559781)

[MỤC 2. THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ 36](#_Toc218559782)

[Điều 66. Mục đích của thương lượng tập thể 36](#_Toc218559783)

[Điều 67. Nguyên tắc thương lượng tập thể 37](#_Toc218559784)

[Điều 68. Quyền yêu cầu thương lượng tập thể 37](#_Toc218559785)

[Điều 69. Đại diện thương lượng tập thể 37](#_Toc218559786)

[Điều 70. Nội dung thương lượng tập thể 37](#_Toc218559787)

[Điều 71. Quy trình thương lượng tập thể 37](#_Toc218559788)

[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 38](#_Toc218559789)

[MỤC 3. THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ 38](#_Toc218559790)

[Điều 73. Thỏa ước lao động tập thể 38](#_Toc218559791)

[Điều 74. Ký kết thỏa ước lao động tập thể 39](#_Toc218559792)

[Điều 75. Gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước 39](#_Toc218559793)

[Điều 76. Ngày có hiệu lực của thoả ước lao động tập thể 39](#_Toc218559794)

[Điều 77. Sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể 39](#_Toc218559795)

[Điều 78. Thoả ước lao động tập thể vô hiệu 40](#_Toc218559796)

[Điều 79. Thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu 40](#_Toc218559797)

[Điều 80. Xử lý thoả ước lao động tập thể vô hiệu 40](#_Toc218559798)

[Điều 81. Thoả ước lao động tập thể hết hạn 40](#_Toc218559799)

[Điều 82. Chi phí thương lượng tập thể, ký kết thoả ước lao động tập thể 40](#_Toc218559800)

[MỤC 4. THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ DOANH NGHIỆP 40](#_Toc218559801)

[Điều 83. Ký kết thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp 40](#_Toc218559802)

[Điều 84. Thực hiện thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp 41](#_Toc218559803)

[Điều 85. Thời hạn thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp 41](#_Toc218559804)

[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 41](#_Toc218559805)

[MỤC 5. THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NGÀNH 41](#_Toc218559806)

[Điều 87. Ký kết thoả ước lao động tập thể ngành 41](#_Toc218559807)

[Điều 88. Quan hệ giữa thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp với thoả ước lao động tập thể ngành 42](#_Toc218559808)

[Điều 89. Thời hạn thoả ước lao động tập thể ngành 42](#_Toc218559809)

[CHƯƠNG VI.](#_Toc218559810)[TIỀN LƯƠNG 42](#_Toc218559811)

[Điều 90. Tiền lương 42](#_Toc218559812)

[Điều 91. Mức lương tối thiểu 42](#_Toc218559813)

[Điều 92. Hội đồng tiền lương quốc gia 43](#_Toc218559814)

[Điều 93. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động 43](#_Toc218559815)

[Điều 94. Hình thức trả lương 43](#_Toc218559816)

[Điều 95. Kỳ hạn trả lương 43](#_Toc218559817)

[Điều 96. Nguyên tắc trả lương 44](#_Toc218559818)

[Điều 97. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm 44](#_Toc218559819)

[Điều 98. Tiền lương ngừng việc 44](#_Toc218559820)

[Điều 99. Trả lương thông qua người cai thầu 44](#_Toc218559821)

[Điều 100. Tạm ứng tiền lương 45](#_Toc218559822)

[Điều 101. Khấu trừ tiền lương 45](#_Toc218559823)

[Điều 102. Chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương 45](#_Toc218559824)

[Điều 103. Tiền thưởng 45](#_Toc218559825)

[CHƯƠNG VII.](#_Toc218559826)[THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI 46](#_Toc218559827)

[MỤC 1. THỜI GIỜ LÀM VIỆC 46](#_Toc218559828)

[Điều 104. Thời giờ làm việc bình thường 46](#_Toc218559829)

[Điều 105. Giờ làm việc ban đêm 46](#_Toc218559830)

[Điều 106. Làm thêm giờ 46](#_Toc218559831)

[Điều 107. Làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt 46](#_Toc218559832)

[MỤC 2.](#_Toc218559833)[THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI 47](#_Toc218559834)

[Điều 108. Nghỉ trong giờ làm việc 47](#_Toc218559835)

[Điều 109. Nghỉ chuyển ca 47](#_Toc218559836)

[Điều 110. Nghỉ hằng tuần 47](#_Toc218559837)

[Điều 111. Nghỉ hằng năm 47](#_Toc218559838)

[Điều 112. Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc 48](#_Toc218559839)

[Điều 113. Tạm ứng tiền lương, tiền tàu xe đi đường ngày nghỉ hằng năm 48](#_Toc218559840)

[Điều 114. Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ 48](#_Toc218559841)

[MỤC 3. NGHỈ LỄ, NGHỈ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG 48](#_Toc218559842)

[Điều 115. Nghỉ lễ, tết 48](#_Toc218559843)

[Điều 116. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương 49](#_Toc218559844)

[MỤC 4. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT 49](#_Toc218559845)

[Điều 117. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt 49](#_Toc218559846)

[CHƯƠNG VIII.](#_Toc218559847)[KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT 50](#_Toc218559848)

[MỤC 1. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG 50](#_Toc218559849)

[Điều 118. Kỷ luật lao động 50](#_Toc218559850)

[Điều 119. Nội quy lao động 50](#_Toc218559851)

[Điều 120. Đăng ký nội quy lao động 50](#_Toc218559852)

[Điều 121. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động 50](#_Toc218559853)

[Điều 122. Hiệu lực của nội quy lao động 51](#_Toc218559854)

[Điều 123. Nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động 51](#_Toc218559855)

[Điều 124. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động 51](#_Toc218559856)

[Điều 125. Hình thức xử lý kỷ luật lao động 52](#_Toc218559857)

[Điều 126. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải 52](#_Toc218559858)

[Điều 127. Xoá kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động 52](#_Toc218559859)

[Điều 128. Những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động 53](#_Toc218559860)

[Điều 129. Tạm đình chỉ công việc 53](#_Toc218559861)

[MỤC 2. TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT 53](#_Toc218559862)

[Điều 130. Bồi thường thiệt hại 53](#_Toc218559863)

[Điều 131. Nguyên tắc và trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại 53](#_Toc218559864)

[Điều 132. Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất 54](#_Toc218559865)

[CHƯƠNG IX.](#_Toc218559866)[AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG 55](#_Toc218559867)

[MỤC 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG 55](#_Toc218559868)

[Điều 133. Tuân thủ pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động 55](#_Toc218559869)

[Điều 134. Chính sách của nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động 55](#_Toc218559870)

[Điều 135. Chương trình an toàn lao động, vệ sinh lao động 55](#_Toc218559871)

[Điều 136. Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động 55](#_Toc218559872)

[Điều 137. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc 55](#_Toc218559873)

[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 55](#_Toc218559874)

[MỤC 2. TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP 56](#_Toc218559875)

[Điều 139. Người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động 56](#_Toc218559876)

[Điều 140. Xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp 56](#_Toc218559877)

[Điều 141. Bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại 57](#_Toc218559878)

[Điều 142. Tai nạn lao động 57](#_Toc218559879)

[Điều 143. Bệnh nghề nghiệp 57](#_Toc218559880)

[Điều 144. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp 57](#_Toc218559881)

[Điều 145. Quyền của người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp 58](#_Toc218559882)

[Điều 146. Các hành vi bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động 58](#_Toc218559883)

[MỤC 3. PHÒNG NGỪA TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP 58](#_Toc218559884)

[Điều 147. Kiểm định máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động 58](#_Toc218559885)

[Điều 148. Kế hoạch an toàn lao động, vệ sinh lao động 58](#_Toc218559886)

[Điều 149. Phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động 59](#_Toc218559887)

[Điều 150. Huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động 59](#_Toc218559888)

[Điều 151. Thông tin về an toàn lao động, vệ sinh lao động 59](#_Toc218559889)

[Điều 152. Chăm sóc sức khỏe cho người lao động 59](#_Toc218559890)

[CHƯƠNG X.](#_Toc218559891)[NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ 60](#_Toc218559892)

[Điều 153. Chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ 60](#_Toc218559893)

[Điều 154. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ 60](#_Toc218559894)

[Điều 155. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ 60](#_Toc218559895)

[Điều 156. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai 61](#_Toc218559896)

[Điều 157. Nghỉ thai sản 61](#_Toc218559897)

[Điều 158. Bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản 62](#_Toc218559898)

[Điều 159. Trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm, khám thai, thực hiện các biện pháp tránh thai 62](#_Toc218559899)

[Điều 160. Công việc không được sử dụng lao động nữ 62](#_Toc218559900)

[CHƯƠNG XI.](#_Toc218559901)[NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LOẠI LAO ĐỘNG KHÁC 62](#_Toc218559902)

[MỤC 1. LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN 62](#_Toc218559903)

[Điều 161. Lao động chưa thành niên 62](#_Toc218559904)

[Điều 162. Sử dụng người lao động chưa thành niên 62](#_Toc218559905)

[Điều 163. Nguyên tắc sử dụng lao động là người chưa thành niên 62](#_Toc218559906)

[Điều 164. Sử dụng lao động dưới 15 tuổi 63](#_Toc218559907)

[Điều 165. Các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên 63](#_Toc218559908)

[MỤC 2. NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI 64](#_Toc218559909)

[Điều 166. Người lao động cao tuổi 64](#_Toc218559910)

[Điều 167. Sử dụng người lao động cao tuổi 64](#_Toc218559911)

[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 64](#_Toc218559912)

[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 64](#_Toc218559913)

[Điều 169. Điều kiện của lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam 65](#_Toc218559914)

[Điều 170. Điều kiện tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài 65](#_Toc218559915)

[Điều 171. Giấy phép lao động cho lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam 65](#_Toc218559916)

[Điều 172. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động 65](#_Toc218559917)

[Điều 173. Thời hạn của giấy phép lao động 66](#_Toc218559918)

[Điều 174. Các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực 66](#_Toc218559919)

[Điều 175. Cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động 66](#_Toc218559920)

[MỤC 4. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT 67](#_Toc218559921)

[Điều 176. Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật 67](#_Toc218559922)

[Điều 177. Sử dụng lao động là người khuyết tật 67](#_Toc218559923)

[Điều 178. Các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật 67](#_Toc218559924)

[MỤC 5. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH 67](#_Toc218559925)

[Điều 179. Lao động là người giúp việc gia đình 67](#_Toc218559926)

[Điều 180. Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình 67](#_Toc218559927)

[Điều 181. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động 68](#_Toc218559928)

[Điều 182. Nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình 68](#_Toc218559929)

[Điều 183. Những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động 68](#_Toc218559930)

[MỤC 6. MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC 68](#_Toc218559931)

[Điều 184. Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao 68](#_Toc218559932)

[Điều 185. Người lao động nhận công việc về làm tại nhà 68](#_Toc218559933)

[CHƯƠNG XII.](#_Toc218559934)[BẢO HIỂM XÃ HỘI 69](#_Toc218559935)

[Điều 186. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế 69](#_Toc218559936)

[Điều 187. Tuổi nghỉ hưu 69](#_Toc218559937)

[CHƯƠNG XIII](#_Toc218559938). [CÔNG ĐOÀN 69](#_Toc218559939)

[Điều 188. Vai trò của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động 69](#_Toc218559940)

[Điều 189. Thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức 70](#_Toc218559941)

[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 70](#_Toc218559942)

[Điều 191. Quyền của cán bộ công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động 70](#_Toc218559943)

[Điều 192. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tổ chức công đoàn 70](#_Toc218559944)

[Điều 193. Bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức 71](#_Toc218559945)

[CHƯƠNG XIV.](#_Toc218559946)[GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG 71](#_Toc218559947)

[MỤC 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG 71](#_Toc218559948)

[Điều 194. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động 71](#_Toc218559949)

[Điều 195. Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong giải quyết tranh chấp lao động 72](#_Toc218559950)

[Điều 196. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động 72](#_Toc218559951)

[Điều 197. Quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động 72](#_Toc218559952)

[Điều 198. Hòa giải viên lao động 72](#_Toc218559953)

[Điều 199. Hội đồng trọng tài lao động 73](#_Toc218559954)

[**MỤC 2. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN** 73](#_Toc218559955)

[Điều 200. Cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân 73](#_Toc218559956)

[Điều 201. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động 73](#_Toc218559957)

[Điều 202. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân 74](#_Toc218559958)

[MỤC 3. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ 74](#_Toc218559959)

[Điều 203. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể 74](#_Toc218559960)

[Điều 204. Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại cơ sở 75](#_Toc218559961)

[Điều 205. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện 75](#_Toc218559962)

[Điều 206. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động 75](#_Toc218559963)

[Điều 207. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền 76](#_Toc218559964)

[Điều 208. Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động tập thể đang được giải quyết 76](#_Toc218559965)

[MỤC 4. ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG 76](#_Toc218559966)

[Điều 209. Đình công 76](#_Toc218559967)

[Điều 211. Trình tự đình công 77](#_Toc218559968)

[Điều 212. Thủ tục lấy ý kiến tập thể lao động 77](#_Toc218559969)

[Điều 213. Thông báo thời điểm bắt đầu đình công 77](#_Toc218559970)

[Điều 214. Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công 78](#_Toc218559971)

[Điều 215. Những trường hợp đình công bất hợp pháp 78](#_Toc218559972)

[Điều 216. Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc 78](#_Toc218559973)

[Điều 217. Trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc 79](#_Toc218559974)

[Điều 218. Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công 79](#_Toc218559975)

[Điều 219. Hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công 79](#_Toc218559976)

[Điều 220. Trường hợp không được đình công 79](#_Toc218559977)

[Điều 221. Quyết định hoãn, ngừng đình công 79](#_Toc218559978)

[Điều 222. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục 80](#_Toc218559979)

[MỤC 5. TÒA ÁN XÉT TÍNH HỢP PHÁP CỦA CUỘC ĐÌNH CÔNG 80](#_Toc218559980)

[Điều 223. Yêu cầu Toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công 80](#_Toc218559981)

[Điều 224. Thủ tục gửi đơn yêu cầu Toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công 80](#_Toc218559982)

[Điều 225. Thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công 80](#_Toc218559983)

[Điều 226. Thành phần hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công 81](#_Toc218559984)

[Điều 227. Thủ tục giải quyết đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công 81](#_Toc218559985)

[Điều 228. Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công 81](#_Toc218559986)

[Điều 229. Những người tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công 81](#_Toc218559987)

[Điều 230. Hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công 81](#_Toc218559988)

[Điều 231. Trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công 82](#_Toc218559989)

[Điều 232. Quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công 82](#_Toc218559990)

[Điều 233. Xử lý vi phạm 82](#_Toc218559991)

[Điều 234. Trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình côn 82](#_Toc218559992)

[CHƯƠNG XV.](#_Toc218559993)[QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG 83](#_Toc218559994)

[Điều 235. Nội dung quản lý nhà nước về lao động 83](#_Toc218559995)

[Điều 236. Thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động 83](#_Toc218559996)

[CHƯƠNG XVI.](#_Toc218559997)[THANH TRA LAO ĐỘNG, XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG 84](#_Toc218559998)

[Điều 237. Nhiệm vụ thanh tra nhà nước về lao động 84](#_Toc218559999)

[Điều 238. Thanh tra lao động 84](#_Toc218560000)

[Điều 239. Xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động 84](#_Toc218560001)

[CHƯƠNG XVII.](#_Toc218560002)[ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH 84](#_Toc218560003)

[Điều 240. Hiệu lực của Bộ luật lao động 84](#_Toc218560004)

[Điều 241. Hiệu lực đối với nơi sử dụng dưới 10 người lao động 85](#_Toc218560005)

[Điều 242. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành 85](#_Toc218560006)

1. [NGHỊ ĐỊNH](#_Toc218560007)[QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 86](#_Toc218560008)

[CHƯƠNG 1](#_Toc218560009). [NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG 86](#_Toc218560010)

[Điều 1. Phạm vi điều chỉnh 86](#_Toc218560011)

[Điều 2. Đối tượng áp dụng 86](#_Toc218560012)

[Điều 3. Giải thích từ ngữ 86](#_Toc218560013)

[CHƯƠNG 2](#_Toc218560014). [THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP, BẢO HIỂM Y TẾ BẮT BUỘC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VỚI NHIỀU NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG 87](#_Toc218560015)

[Điều 4. Trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế bắt buộc của người sử dụng lao động và người lao động 87](#_Toc218560016)

[Điều 5. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp 88](#_Toc218560017)

CHƯƠNG 3. NỘI DUNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƯỢC THUÊ LÀM GIÁM ĐỐC TRONG DOANH NGHIỆP CÓ VỐN CỦA NHÀ NƯỚC 89

[Điều 6. Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp 100% vốn của Nhà nước 89](#_Toc218560018)

[Điều 7. Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước 90](#_Toc218560019)

[CHƯƠNG 4.](#_Toc218560020)[TRÌNH TỰ, THỦ TỤC TUYÊN BỐ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU CỦA THANH TRA LAO ĐỘNG VÀ XỬ LÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU 90](#_Toc218560021)

[MỤC 1. TRÌNH TỰ, THỦ TỤC TUYÊN BỐ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU CỦA THANH TRA LAO ĐỘNG 90](#_Toc218560022)

[Điều 8. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động 90](#_Toc218560023)

[Điều 9. Trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động 90](#_Toc218560024)

[MỤC 2. XỬ LÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU 91](#_Toc218560025)

[Điều 10. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu từng phần 91](#_Toc218560026)

[Điều 11. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ 91](#_Toc218560027)

[Điều 12. Khởi kiện hoặc khiếu nại đối với quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu 92](#_Toc218560028)

[CHƯƠNG 5.](#_Toc218560029)[ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH 92](#_Toc218560030)

[Điều 13. Hiệu lực thi hành 92](#_Toc218560031)

[Điều 14. Trách nhiệm thi hành 92](#_Toc218560032)

1. [NGHỊ ĐỊNH](#_Toc218560033)[QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TIỀN LƯƠNG 94](#_Toc218560034)

[CHƯƠNG 1](#_Toc218560035). [NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG 94](#_Toc218560036)

[Điều 1. Phạm vi điều chỉnh 94](#_Toc218560037)

[Điều 2. Đối tượng áp dụng 94](#_Toc218560038)

[CHƯƠNG 2](#_Toc218560039). [HỘI ĐỒNG TIỀN LƯƠNG QUỐC GIA 94](#_Toc218560040)

[Điều 3. Chức năng của Hội đồng tiền lương quốc gia 94](#_Toc218560041)

[Điều 4. Nhiệm vụ của Hội đồng tiền lương quốc gia 95](#_Toc218560042)

[Điều 5. Cơ cấu tổ chức của Hội đồng tiền lương quốc gia 95](#_Toc218560043)

[Điều 6. Quy chế làm việc của Hội đồng tiền lương quốc gia 96](#_Toc218560044)

[CHƯƠNG 3.](#_Toc218560045)[NGUYÊN TẮC XÂY DỰNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG 96](#_Toc218560046)

[Điều 7. Nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương 96](#_Toc218560047)

[Điều 8. Nguyên tắc xây dựng định mức lao động 97](#_Toc218560048)

[CHƯƠNG 4.](#_Toc218560049)[ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH 97](#_Toc218560050)

[Điều 9. Hiệu lực thi hành 97](#_Toc218560051)

[Điều 10. Trách nhiệm tổ chức thực hiện 98](#_Toc218560052)

1. [NGHỊ ĐỊNH](#_Toc218560053)[QUY ĐỊNH CHI TIẾT MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG 100](#_Toc218560054)

[CHƯƠNG 1](#_Toc218560055). [PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG 100](#_Toc218560056)

[Điều 1. Phạm vi điều chỉnh 100](#_Toc218560057)

[Điều 2. Đối tượng áp dụng 100](#_Toc218560058)

[CHƯƠNG 2.](#_Toc218560059)[THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI 100](#_Toc218560060)

[MỤC 1. THỜI GIỜ LÀM VIỆC 100](#_Toc218560061)

[Điều 3. Thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương 100](#_Toc218560062)

[Điều 4. Làm thêm giờ 101](#_Toc218560063)

[MỤC 2. THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI 102](#_Toc218560064)

[Điều 5. Nghỉ trong giờ làm việc 102](#_Toc218560065)

[Điều 6. Thời gian được coi là thời gian làm việc của người lao động để tính số ngày nghỉ hằng năm 102](#_Toc218560066)

[Điều 7. Cách tính số ngày nghỉ hằng năm đối với trường hợp làm không đủ năm 102](#_Toc218560067)

[Điều 8. Nghỉ Tết Âm lịch 102](#_Toc218560068)

[CHƯƠNG 3.](#_Toc218560069)[AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG 103](#_Toc218560070)

[MỤC 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG 103](#_Toc218560071)

[Điều 9. Xây dựng Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động 103](#_Toc218560072)

[Điều 10. Lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động 103](#_Toc218560073)

[Điều 11. Sử dụng người lao động cao tuổi làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm 103](#_Toc218560074)

[MỤC 2. TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP 104](#_Toc218560075)

[Điều 12. Tai nạn lao động và sự cố nghiêm trọng 104](#_Toc218560076)

[Điều 13. Khai báo, điều tra, thống kê, báo cáo, bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố nghiêm trọng 104](#_Toc218560077)

[Điều 14. Kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, có hại 105](#_Toc218560078)

[MỤC 3. KIỂM ĐỊNH KỸ THUẬT AN TOÀN LAO ĐỘNG 105](#_Toc218560079)

[Điều 15. Tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động 105](#_Toc218560080)

[Điều 16. Điều kiện cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động 105](#_Toc218560081)

[Điều 17. Hồ sơ, thủ tục cấp, cấp lại và bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động 106](#_Toc218560082)

[Điều 18. Thẩm quyền cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động 107](#_Toc218560083)

[Điều 19. Thời hạn của Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động 107](#_Toc218560084)

[Điều 20. Đình chỉ hoạt động của tổ chức kiểm định kỹ thuật an toàn lao động 107](#_Toc218560085)

[Điều 21. Thu hồi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động 108](#_Toc218560086)

[Điều 22. Quyền và trách nhiệm của tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động 108](#_Toc218560087)

[Điều 23. Trách nhiệm sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động 109](#_Toc218560088)

[Điều 24. Trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước đối với hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động 109](#_Toc218560089)

[CHƯƠNG 4](#_Toc218560090). [QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG 109](#_Toc218560091)

[Điều 25. Quản lý nhà nước về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động 109](#_Toc218560092)

[CHƯƠNG 5](#_Toc218560093). [ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH 111](#_Toc218560094)

[Điều 26. Hiệu lực thi hành 111](#_Toc218560095)

[Điều 27. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành 111](#_Toc218560096)

1. [NGHỊ ĐỊNH](#_Toc218560097)[QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG 113](#_Toc218560098)

[CHƯƠNG 1.](#_Toc218560099)[QUY ĐỊNH CHUNG 113](#_Toc218560100)

[Điều 1. Phạm vi điều chỉnh 113](#_Toc218560101)

[Điều 2. Đối tượng áp dụng 113](#_Toc218560102)

[Điều 3. Giải thích từ ngữ 113](#_Toc218560103)

[CHƯƠNG 2.](#_Toc218560104)[HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG 114](#_Toc218560105)

[Điều 4. Tiêu chuẩn hòa giải viên lao động 114](#_Toc218560106)

[Điều 5. Thẩm quyền, trình tự và thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động 114](#_Toc218560107)

[Điều 6. Miễn nhiệm hòa giải viên lao động 115](#_Toc218560108)

[Điều 7. Bảo đảm điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động 116](#_Toc218560109)

[CHƯƠNG 3.](#_Toc218560110)[HOÃN, NGỪNG ĐÌNH CÔNG 116](#_Toc218560111)

[Điều 8. Các trường hợp hoãn, ngừng đình công 116](#_Toc218560112)

[Điều 9. Thủ tục hoãn đình công 116](#_Toc218560113)

[Điều 10. Thủ tục ngừng đình công 117](#_Toc218560114)

[Điều 11. Giải quyết yêu cầu của tập thể lao động khi hoãn, ngừng đình công 118](#_Toc218560115)

[Điều 12. Quyền và trách nhiệm của người lao động khi ngừng đình công 118](#_Toc218560116)

[CHƯƠNG 4.](#_Toc218560117)[ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH 118](#_Toc218560118)

[Điều 13. Hiệu lực thi hành 118](#_Toc218560119)

[Điều 14. Trách nhiệm thi hành 118](#_Toc218560120)

1. [NGHỊ ĐỊNH](#_Toc218560121)[QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH ĐIỀU 220 CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ DANH MỤC ĐƠN VỊ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG KHÔNG ĐƯỢC ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT YÊU CẦU CỦA TẬP THỂ LAO ĐỘNG Ở ĐƠN VỊ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG KHÔNG ĐƯỢC ĐÌNH CÔNG 120](#_Toc218560122)

[Điều 1. Phạm vi điều chỉnh 120](#_Toc218560123)

[Điều 2. Đối tượng áp dụng 120](#_Toc218560124)

[Điều 3. Danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công 121](#_Toc218560125)

[Điều 4. Giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công 121](#_Toc218560126)

[Điều 5. Tiếp nhận, giải quyết yêu cầu về quyền và lợi ích của tập thể lao động của cơ quan quản lý nhà nước 122](#_Toc218560127)

[Điều 6. Tổ chức thực hiện 122](#_Toc218560128)

[Điều 7. Hiệu lực thi hành 123](#_Toc218560129)

[Điều 8. Trách nhiệm thi hành 123](#_Toc218560130)

1. [NGHỊ ĐỊNH](#_Toc218560131)[QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH KHOẢN 3 ĐIỀU 54 CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ 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 127](#_Toc218560132)

[CHƯƠNG 1](#_Toc218560133). [QUY ĐỊNH CHUNG 127](#_Toc218560134)

[Điều 1. Phạm vi điều chỉnh 127](#_Toc218560135)

[Điều 2. Đối tượng áp dụng 127](#_Toc218560136)

[Điều 3. Giải thích từ ngữ 127](#_Toc218560137)

[Điều 4. Các hành vi bị cấm đối với hoạt động cho thuê lại lao động 128](#_Toc218560138)

[CHƯƠNG 2.](#_Toc218560139)[ĐIỀU KIỆN, THỦ TỤC, THẨM QUYỀN CẤP GIẤY PHÉP HOẠT ĐỘNG CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG 128](#_Toc218560140)

[MỤC I. ĐIỀU KIỆN CẤP GIẤY PHÉP HOẠT ĐỘNG CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG 128](#_Toc218560141)

[Điều 5. Điều kiện cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động 128](#_Toc218560142)

[Điều 6. Điều kiện vốn pháp định đối với hoạt động cho thuê lại lao động 129](#_Toc218560143)

[Điều 7. Điều kiện địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện của doanh nghiệp cho thuê 129](#_Toc218560144)

[Điều 8. Điều kiện đối với người đứng đầu doanh nghiệp, chi nhánh, văn phòng đại diện cho thuê 130](#_Toc218560145)

[Điều 9. Thay đổi người quản lý, người giữ chức danh chủ chốt, vốn điều lệ của doanh nghiệp cho thuê 130](#_Toc218560146)

[Điều 10. Thông báo về địa điểm, địa bàn, thời gian bắt đầu hoạt động và người quản lý, người giữ chức danh chủ chốt của doanh nghiệp cho thuê 130](#_Toc218560147)

[MỤC II. THỦ TỤC, THẨM QUYỀN CẤP VÀ THU HỒI GIẤY PHÉP HOẠT ĐỘNG CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG 130](#_Toc218560148)

[Điều 11. Hồ sơ đề nghị cấp, cấp lại, gia hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động 130](#_Toc218560149)

[Điều 12. Thời hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động 131](#_Toc218560150)

[Điều 13. Thẩm quyền cấp, cấp lại, gia hạn hoặc thu hồi Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động 131](#_Toc218560151)

[Điều 14. Thu hồi Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động 131](#_Toc218560152)

[CHƯƠNG 3.](#_Toc218560153)[KÝ QUỸ VÀ QUẢN LÝ TIỀN KÝ QUỸ CỦA DOANH NGHIỆP CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG 132](#_Toc218560154)

[Điều 15. Sử dụng tiền ký quỹ 132](#_Toc218560155)

[Điều 16. Nộp tiền ký quỹ và thủ tục nộp tiền ký quỹ 132](#_Toc218560156)

[Điều 17. Lãi suất từ tiền ký quỹ 132](#_Toc218560157)

[Điều 18. Nộp bổ sung tiền ký quỹ 132](#_Toc218560158)

[Điều 19. Hoàn trả tiền ký quỹ 132](#_Toc218560159)

[Điều 20. Rút tiền ký quỹ 132](#_Toc218560160)

[Điều 21. Thẩm quyền và trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về lao động đối với việc sử dụng tiền ký quỹ 133](#_Toc218560161)

[Điều 22. Trách nhiệm của ngân hàng 133](#_Toc218560162)

[CHƯƠNG 4.](#_Toc218560163)[CÔNG VIỆC ĐƯỢC THỰC HIỆN CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG 134](#_Toc218560164)

[Điều 23. Mục đích của việc cho thuê lại lao động 134](#_Toc218560165)

[Điều 24. Các trường hợp không được cho thuê lại lao động 134](#_Toc218560166)

[Điều 25. Danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động 134](#_Toc218560167)

[Điều 26. Thời hạn cho thuê lại lao động 134](#_Toc218560168)

[CHƯƠNG 5.](#_Toc218560169)[ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH 134](#_Toc218560170)

[Điều 27. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội 134](#_Toc218560171)

[Điều 28. Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh 135](#_Toc218560172)

[Điều 29. Hiệu lực thi hành 135](#_Toc218560173)

[Điều 30. Trách nhiệm thi hành 135](#_Toc218560174)

[PHỤ LỤC I 137](#_Toc218560175)

[PHỤ LỤC II 139](#_Toc218560176)

[PHỤ LỤC III 140](#_Toc218560177)

[PHỤ LỤC IV 140](#_Toc218560178)

[PHỤ LỤC V 142](#_Toc218560179)

1. CÔNG VĂN [SỐ 1477/BHXH-CSXH HƯỚNG DẪN CHẾ ĐỘ THAI SẢN 143](#_Toc218560180)

-------------------------------------------------------

|  |  |
| --- | --- |
| **QUỐC HỘI --------** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc ----------------** |
| Luật số: 10/2012/QH13 | *Hà Nội, ngày 18 tháng 6 năm 2012* |

# BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

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

*Quốc hội ban hành Bộ luật lao động.*

## CHƯƠNG I

## NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

#### Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

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

#### Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động Việt Nam, người học nghề, tập nghề và người lao động khác được quy định tại Bộ luật này.

2. Người sử dụng lao động.

3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

#### Điều 3. Giải thích từ ngữ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động

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

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

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

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

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

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

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

#### Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

1. Người lao động có các quyền sau đây:

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

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

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

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

đ) Đình công.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.

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

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

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

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

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

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

#### Điều 7. Quan hệ lao động

1. Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với người sử dụng lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.

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

#### Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm

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

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

3. Cưỡng bức lao động.

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

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

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

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

## CHƯƠNG II

## VIỆC LÀM

#### Điều 9. Việc làm, giải quyết việc làm

1. Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm.

2. Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm.

#### Điều 10. Quyền làm việc của người lao động

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Điều 13. Chương trình việc làm

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

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

#### Điều 14. Tổ chức dịch vụ việc làm

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

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

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

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

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

## CHƯƠNG III

## HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

### MỤC 1. GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

#### Điều 15. Hợp đồng lao động

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

#### Điều 16. Hình thức hợp đồng lao động

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

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

#### Điều 17. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

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

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

#### Điều 18. Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Điều 22. Loại hợp đồng lao động

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

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

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

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;

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

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

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

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

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

#### Điều 23. Nội dung hợp đồng lao động

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

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

b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, 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

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

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

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

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

#### Điều 25. Hiệu lực của hợp đồng lao động

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

#### Điều 26. Thử việc

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể 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

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

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

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

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

#### Điều 28. Tiền lương trong thời gian thử việc

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

#### Điều 29. Kết thúc thời gian thử việc

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

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

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

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

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

2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức 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 mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### MỤC 3. SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

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

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

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

3. Trong trường hợp hai bên không 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.

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

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

2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

3. Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.

5. Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của 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 nhật, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

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

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

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

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

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

d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Điều 46. Phương án sử dụng lao động

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi khác của người lao động theo 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

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

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

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

#### Điều 49. Trợ cấp mất việc làm

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

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

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

### MỤC 4. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

#### Điều 50. Hợp đồng lao động vô hiệu

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

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

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

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

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

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

3. Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, 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

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

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

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

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

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

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

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

3. Chính phủ quy định cụ thể Điều này.

### MỤC 5. CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

#### Điều 53. Cho thuê lại lao động

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

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

#### Điều 54. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động

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

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

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

#### Điều 55. Hợp đồng cho thuê lại lao động

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Bảo đảm đưa người lao động có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với người lao động.

2. Thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động.

3. Ký kết hợp đồng lao động với người lao động theo quy định của Bộ luật này.

4. Thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của người lao động, yêu cầu của người lao động.

5. Thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật này; trả tiền lương, tiền lương của ngày nghỉ lễ, nghỉ hằng năm, tiền lương ngừng việc, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm; đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CHƯƠNG IV

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

#### Điều 59. Học nghề và dạy nghề

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

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

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

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

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

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

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

Người học nghề, tập nghề trong trường hợp này phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khoẻ 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 thoả thuận.

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

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

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

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

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

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

a) Nghề đào tạo;

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

c) Chi phí đào tạo;

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

đ) Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;

e) Trách nhiệm của người sử dụng lao động.

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

## CHƯƠNG V

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

### MỤC 1. ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

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

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

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

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

#### Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc

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

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

3. Điều kiện làm việc.

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

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

6. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

#### Điều 65. Tiến hành đối thoại tại nơi làm việc

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

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

### MỤC 2. THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

#### Điều 66. Mục đích của thương lượng tập thể

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

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

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

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

#### Điều 67. Nguyên tắc thương lượng tập thể

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

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

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

#### Điều 68. Quyền yêu cầu thương lượng tập thể

1. Mỗi bên đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể, bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng, các bên 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 thỏa thuận, thì có quyền đề nghị hoãn, nhưng thời điểm bắt đầu thương lượng không quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.

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

#### Điều 69. Đại diện thương lượng tập thể

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

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

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

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

#### Điều 70. Nội dung thương lượng tập thể

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

2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.

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

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

5. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

#### Điều 71. Quy trình thương lượng tập thể

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

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

b) Lấy ý kiến của tập thể lao động.

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

c) Thông báo nội dung thương lượng tập thể.

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

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

a) Tổ chức phiên họp thương lượng tập thể.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### MỤC 3. THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

#### Điều 73. Thỏa ước lao động tập thể

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

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

2. Nội dung 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 thỏa ước lao động tập thể

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

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

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

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

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

3. Khi thoả ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải công bố cho mọi người lao động của mình biết.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Sau 06 tháng thực hiện đối với thoả 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 thoả ước lao động tập thể.

#### Điều 78. Thoả ước lao động tập thể vô hiệu

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

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

a) Có toàn bộ nội dung trái pháp luật;

b) Người ký kết không đúng thẩm quyền;

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

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

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

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

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

#### Điều 81. Thoả ước lao động tập thể hết hạn

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

Khi thoả ước lao động tập thể hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì thoả 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 thoả ước lao động 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

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 thỏa 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 thỏa 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 với thỏa 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 thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực.

3. Khi một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm 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 thỏa 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

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

2. Trong trường hợp thoả 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. THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NGÀNH

#### Điều 87. Ký kết thoả ước lao động tập thể ngành

1. Đại diện ký kết thoả 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. Thoả 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 thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp với thoả ước lao động tập thể ngành

1. Những nội dung của thoả 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 thoả 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 thoả ước lao động tập thể ngành có hiệu lực.

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

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

## CHƯƠNG VI

## TIỀN LƯƠNG

#### Điều 90. Tiền lương

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

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

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

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

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

#### Điều 91. Mức lương tối thiểu

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

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

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

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

#### Điều 92. Hội đồng tiền lương quốc gia

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

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

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

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

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

#### Điều 94. Hình thức trả lương

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

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

#### Điều 95. Kỳ hạn trả lương

1. Người lao động hưởng lương giờ, ngày, tuần thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên 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 hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

#### Điều 96. Nguyên tắc trả lương

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Điều 98. Tiền lương ngừng việc

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

1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương;

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

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

#### Điều 99. Trả lương thông qua người cai thầu

1. Nơi nào sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người này kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân theo quy định của pháp luật về trả lương, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2. Trường hợp người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động, thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho người lao động.

Trong trường hợp này, người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền bù hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

#### Điều 100. Tạm ứng tiền lương

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

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

#### Điều 101. Khấu trừ tiền lương

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

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

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

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

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

#### Điều 103. Tiền thưởng

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

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

## CHƯƠNG VII

## THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

### MỤC 1. THỜI GIỜ LÀM VIỆC

#### Điều 104. Thời giờ làm việc bình thường

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

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

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

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

#### Điều 105. Giờ làm việc ban đêm

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

#### Điều 106. Làm thêm giờ

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

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

a) Được sự đồng ý của người lao động;

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

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

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

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

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

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

### MỤC 2

### THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

#### Điều 108. Nghỉ trong giờ làm việc

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

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

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

#### Điều 109. Nghỉ chuyển ca

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

#### Điều 110. Nghỉ hằng tuần

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

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

#### Điều 111. Nghỉ hằng năm

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Điều 114. Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ

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

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

### MỤC 3. NGHỈ LỄ, NGHỈ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG

#### Điều 115. Nghỉ lễ, tết

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

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

b) Tết Âm lịch 05 ngày;

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

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

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

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

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

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

#### Điều 116. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương

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

a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;

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

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

3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này người lao động có thể 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

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

## CHƯƠNG VIII

## KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

### MỤC 1. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

#### Điều 118. Kỷ luật lao động

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

#### Điều 119. Nội quy lao động

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

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

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

b) Trật tự tại nơi làm việc;

c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc;

d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;

đ) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.

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

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

#### Điều 120. Đăng ký nội quy lao động

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

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

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

#### Điều 121. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động

Hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm:

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

2. Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất;

3. Biên bản góp ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;

4. Nội quy lao động.

#### Điều 122. Hiệu lực của nội quy lao động

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:

a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;

b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;

c) Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 Điều 126 của Bộ luật này;

d) Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

5. Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

#### Điều 124. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng.

2. Khi hết thời gian quy định tại các điểm a, b và c khoản 4 Điều 123, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

Khi hết thời gian quy định tại điểm d khoản 4 Điều 123, mà thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

3. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

#### Điều 125. Hình thức xử lý kỷ luật lao động

1. Khiển trách.

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

3. Sa thải.

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

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

1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý 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 doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;

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

Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được 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.

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

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

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

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

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

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

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

#### Điều 129. Tạm đình chỉ công việc

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

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

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

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

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

### MỤC 2. TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

#### Điều 130. Bồi thường thiệt hại

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

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

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

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

1. Việc xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động.

2. Trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại được áp dụng theo quy định tại Điều 123 và Điều 124 của Bộ luật này.

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

Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không 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

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

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

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

2. Khuyến khích phát triển các dịch vụ về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

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

1. Chính phủ quyết định Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

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

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

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, địa phương xây dựng, ban hành và hướng dẫn tổ chức thực hiện các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2. Người sử dụng lao động căn cứ tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia, quy chuẩn kỹ thuật địa phương về an toàn lao động, vệ sinh lao động để xây dựng nội quy, quy trình làm việc bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với từng loại máy, thiết bị, nơi làm việc.

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

1. Khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động thì chủ đầu tư, người sử dụng lao động phải lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường.

2. Khi sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hoá chất, thuốc bảo vệ thực vật, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được thực hiện theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã công bố, áp dụng.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Người lao động có nghĩa vụ sau đây:

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

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

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

### MỤC 2. TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Điều 142. Tai nạn lao động

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

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

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

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

#### Điều 143. Bệnh nghề nghiệp

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

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

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

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

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

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

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

#### Điều 145. Quyền của người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

1. Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

2. Người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà người sử dụng lao động chưa đóng bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội, thì được người sử dụng lao động trả khoản tiền tương ứng với chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

Việc chi trả có thể thực hiện một lần hoặc hằng tháng theo thỏa thuận của các bên.

3. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được người sử dụng lao động bồi thường với mức như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động.

4. Trường hợp do lỗi của người lao động thì người lao động cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 3 Điều này.

#### Điều 146. Các hành vi bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật.

2. Che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

### MỤC 3. PHÒNG NGỪA TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP

#### Điều 147. Kiểm định máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động

1. Các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động phải được kiểm định trước khi đưa vào sử dụng và kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng bởi tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

2. Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

3. Chính phủ quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

#### Điều 148. Kế hoạch an toàn lao động, vệ sinh lao động

Hằng năm, khi xây dựng kế hoạch sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động.

#### Điều 149. Phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động

1. Người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại được người sử dụng lao động trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và phải sử dụng trong quá trình làm việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Phương tiện bảo vệ cá nhân phải đạt tiêu chuẩn về chất lượng.

#### Điều 150. Huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Người sử dụng lao động, người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra, sát hạch và cấp chứng chỉ, chứng nhận do tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động thực hiện.

2. Người sử dụng lao động phải tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động, người học nghề, tập nghề khi tuyển dụng và sắp xếp lao động; hướng dẫn quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người đến thăm quan, làm việc tại cơ sở thuộc phạm vi quản lý của người sử dụng lao động.

3. Người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra sát hạch và được cấp chứng chỉ.

4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động; xây dựng chương trình khung công tác huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động; danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

#### Điều 151. Thông tin về an toàn lao động, vệ sinh lao động

Người sử dụng lao động phải thông tin đầy đủ về tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các yếu tố nguy hiểm, có hại và các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc cho người lao động

#### Điều 152. Chăm sóc sức khỏe cho người lao động

1. Người sử dụng lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc để tuyển dụng và sắp xếp lao động.

2. Hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khoẻ 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 khoẻ theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động.

6. Người sử dụng lao động phải quản lý hồ sơ sức khoẻ của người lao động và hồ sơ theo dõi tổng hợp theo quy định của Bộ Y tế.

7. Người lao động làm việc ở nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng, khi hết giờ làm việc phải được người sử dụng lao động bảo đảm các biện pháp khử độc, khử trùng.

## CHƯƠNG X

## NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

#### Điều 153. Chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ

1. Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ.

2. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà.

3. Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khoẻ, 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.

#### Điều 154. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ

1. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.

2. Tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ.

3. Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc.

4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ.

#### Điều 155. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ

1. Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:

a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;

b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

2. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.

3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

4. Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động.

5. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

#### Điều 156. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai

Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tuỳ thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.

#### Điều 157. Nghỉ thai sản

1. Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng.

Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.

2. Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

3. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo 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

Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật này; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.

#### Điều 159. Trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm, khám thai, thực hiện các biện pháp tránh thai

Thời gian nghỉ việc khi khám thai, sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

#### Điều 160. Công việc không được sử dụng lao động nữ

1. Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

2. Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước.

3. Công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ.

## CHƯƠNG XI

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

### MỤC 1. LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

#### Điều 161. Lao động chưa thành niên

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

#### Điều 162. Sử dụng người lao động chưa thành niên

1. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khoẻ để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khoẻ, học tập trong quá trình lao động.

2. Khi sử dụng người lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khoẻ định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

#### Điều 163. Nguyên tắc sử dụng lao động là người chưa thành niên

1. Không được sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

2. Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần.

Thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi không được quá 4 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

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

4. Không được sử dụng người chưa thành niên sản xuất và kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần và các chất gây nghiện khác;

5. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để người lao động chưa thành niên và người dưới 15 tuổi tham gia lao động được học văn hoá.

#### Điều 164. Sử dụng lao động dưới 15 tuổi

1. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi làm các công việc nhẹ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

2. Khi sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi thì người sử dụng lao động phải tuân theo quy định sau đây:

a) Phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật và phải được sự đồng ý của người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi;

b) Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của trẻ em;

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

3. Không được sử dụng lao động là người dưới 13 tuổi làm việc trừ một số công việc cụ thể do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

Khi sử dụng người dưới 13 tuổi làm việc thì người sử dụng lao động phải tuân theo quy định tại khoản 2 Điều này.

#### Điều 165. Các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên

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

a) Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;

b) Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;

c) Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;

d) Phá dỡ các công trình xây dựng;

đ) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;

e) Lặn biển, đánh bắt cá xa bờ;

g) Công việc khác gây tổn hại cho sức khoẻ, an toàn hoặc đạo đức của người chưa thành niên.

2. Cấm sử dụng người chưa thành niên làm việc ở các nơi sau đây:

a) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;

b) Công trường xây dựng;

c) Cơ sở giết mổ gia súc;

d) Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, phòng tắm hơi, phòng xoa bóp;

đ) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sức khoẻ, sự an toàn và đạo đức của người chưa thành niên.

3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định danh mục tại điểm g khoản 1 và điểm đ khoản 2 Điều này.

### MỤC 2. NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI

#### Điều 166. Người lao động cao tuổi

1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.

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

3. Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.

#### Điều 167. Sử dụng người lao động cao tuổi

1. Khi có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thoả thuận với người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương III của Bộ luật này.

2. Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thoả thuận theo hợp đồng lao động.

3. Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khoẻ 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 khoẻ của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.

### MỤC 3. NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI, LAO ĐỘNG CHO CÁC TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM, LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM

#### Điều 168. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

1. Nhà nước khuyến khích doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động để đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác.

2. Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam, trong khu công nghiệp, khu kinh tế và khu chế xuất, trong các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam hoặc làm việc cho cá nhân là công dân nước ngoài tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật Việt Nam và được pháp luật bảo vệ.

#### Điều 169. Điều kiện của lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam

1. Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải có đủ các điều kiện sau đây:

a) Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;

b) Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc;

c) Không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài;

d) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp theo quy định tại Điều 172 của Bộ luật này.

2. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam, điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác và được pháp luật Việt Nam bảo vệ.

#### Điều 170. Điều kiện tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài

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

2. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

#### Điều 171. Giấy phép lao động cho lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam

1. Người lao động là công dân nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động khi làm các thủ tục liên quan đến xuất cảnh, nhập cảnh và xuất trình theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

2. Công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị trục xuất khỏi lãnh thổ Việt Nam theo quy định của Chính phủ.

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

#### Điều 172. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động

1. Là thành viên góp vốn hoặc là chủ sở hữu của công ty trách nhiệm hữu hạn.

2. Là thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần.

3. Là Trưởng văn phòng đại diện, dự án của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ tại Việt Nam.

4. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ.

5. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý những sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được.

6. Là luật sư nước ngoài đã được cấp giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật luật sư.

7. Theo quy định của Điều ước quốc tế mà Cộng 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

Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm.

#### Điều 174. Các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực

1. Giấy phép lao động hết thời hạn.

2. Chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp.

4. Hợp đồng trong lĩnh vực kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hoá, thể thao, giáo dục, y tế hết thời hạn hoặc chấm dứt.

5. Có văn bản thông báo của phía nước ngoài thôi cử lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

6. Giấy phép lao động bị thu hồi.

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

8. Người lao động là công dân nước ngoài bị phạt tù giam, chết hoặc bị Toà án tuyên bố là đã chết, mất tích.

#### Điều 175. Cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động

Chính phủ quy định cụ thể điều kiện cấp, việc cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động đối với lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam.

### MỤC 4. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT

#### Điều 176. Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật

1. Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của lao động là người khuyết tật, có chính sách khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc, theo quy định của Luật người khuyết tật.

2. Chính phủ quy định chính sách cho vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm đối với người sử dụng lao động sử dụng lao động là người khuyết tật.

#### Điều 177. Sử dụng lao động là người khuyết tật

1. Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khoẻ của họ.

2. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

#### Điều 178. Các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật

1. Sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

2. Sử dụng lao động là người khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

### MỤC 5. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

#### Điều 179. Lao động là người giúp việc gia đình

1. Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình.

Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.

2. Người làm các công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc thì không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.

#### Điều 180. Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình

1. Người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình.

2. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình do hai bên thoả thuận. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước 15 ngày.

3. Hai bên thỏa thuận, ghi rõ trong hợp đồng lao động về hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, thời giờ làm việc hằng ngày, chỗ ở .

#### Điều 181. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.

2. Trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động tự lo bảo hiểm.

3. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình.

4. Bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình, nếu có thoả thuận.

5. Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, học nghề.

6. Trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

#### Điều 182. Nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận mà hai bên đã ký kết trong hợp đồng lao động.

2. Phải bồi thường theo 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

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 trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao được áp dụng một số chế độ phù hợp về tuổi học nghề; về ký kết hợp đồng lao động; về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; về tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng, an toàn lao động, vệ sinh lao động theo quy định của Chính phủ.

#### Điều 185. Người lao động nhận công việc về làm tại nhà

1. Người lao động có thể 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

1. Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Khuyến khích người sử dụng lao động, người lao động thực hiện các hình thức bảo hiểm xã hội khác đối với người lao động.

2. Trong thời gian người lao động nghỉ việc được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động.

3. Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì ngoài việc trả lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định.

#### Điều 187. Tuổi nghỉ hưu

1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.

2. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo thuộc danh mục do Chính phủ quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định tại khoản 1 Điều này.

 3. Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định tại khoản 1 Điều này.

4. Chính phủ quy định chi tiết khoản 2 và khoản 3 Điều này.

## CHƯƠNG XIII

## CÔNG ĐOÀN

#### Điều 188. Vai trò của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động

1. Công đoàn cơ sở thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động; tham gia, thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; tham gia, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; đối thoại, hợp tác với người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

2. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có trách nhiệm hỗ trợ công đoàn cơ sở thực hiện các chức năng, nhiệm vụ theo quy định tại khoản 1 Điều này; tuyên truyền giáo dục, nâng cao hiểu biết về pháp luật về lao động, pháp luật về công đoàn cho người lao động.

3. Ở những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thực hiện trách nhiệm như quy định tại khoản 1 Điều này.

4. Tổ chức công đoàn các cấp tham gia với cơ quan quản lý nhà nước cùng cấp và tổ chức đại diện người sử dụng lao động để trao đổi, giải quyết các vấn đề về lao động.

#### Điều 189. Thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức

1. Người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật công đoàn.

2. Công đoàn cấp trên cơ sở có quyền và trách nhiệm vận động người lao động gia nhập công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; có quyền yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương tạo điều kiện và hỗ trợ việc thành lập công đoàn cơ sở.

3. Khi công đoàn cơ sở được thành lập theo đúng quy định của Luật công đoàn thì người sử dụng lao động phải thừa nhận và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn cơ sở hoạt động.

#### Điều 190. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn

1. Cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

2. Ép buộc người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

3. Yêu cầu người lao động không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn.

4. Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

#### Điều 191. Quyền của cán bộ công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động

1. Gặp người sử dụng lao động để đối thoại, trao đổi, thương lượng về những vấn đề lao động và sử dụng lao động.

2. Đến các nơi làm việc để gặp gỡ người lao động trong phạm vi trách nhiệm mà mình đại diện.

3. Những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được thực hiện các quyền hạn quy định tại Điều này.

#### Điều 192. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tổ chức công đoàn

1. Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

2. Phối hợp và tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn cấp trên cơ sở tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

3. Bảo đảm các điều kiện để công đoàn cơ sở hoạt động theo quy định tại Điều 193 của Bộ luật này.

4. Phối hợp với công đoàn cơ sở xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ, quy chế phối hợp hoạt động phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của mỗi bên.

5. Tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở trước khi ban hành các quy định có liên quan đến quyền, nghĩa vụ, chế độ chính sách đối với người lao động.

6. Khi người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ.

7. Khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách thì phải thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành cấp trên trực tiếp cơ sở.

Trong trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động, Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo thủ tục, trình tự do pháp luật quy định.

#### Điều 193. Bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức

1. Công đoàn cơ sở được người sử dụng lao động bố trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động công đoàn.

2. Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng thời gian trong giờ làm việc để hoạt động công đoàn theo quy định của Luật công đoàn và được người sử dụng lao động trả lương.

3. Cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức do công đoàn trả lương, được người sử dụng lao động bảo đảm phúc lợi tập thể như người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức theo thoả ước lao động tập thể hoặc quy chế của người sử dụng lao động.

## CHƯƠNG XIV

## GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

### MỤC 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

#### Điều 194. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

1. Tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong giải quyết tranh chấp lao động.

2. Bảo đảm thực hiện hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.

3. Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

5. Việc giải quyết tranh chấp lao động trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội.

6. Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện.

#### Điều 195. Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong giải quyết tranh chấp lao động

1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức việc tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn của hoà giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động.

3. Cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

#### Điều 196. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động

1. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có quyền sau đây:

a) Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;

b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;

c) Yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan.

2. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có nghĩa vụ sau đây:

a) Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;

b) Chấp hành thoả thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật.

#### Điều 197. Quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động

Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan.

#### Điều 198. Hòa giải viên lao động

1. Hoà giải viên lao động do cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử để hoà giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề.

2. Chính phủ quy định tiêu chuẩn, thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên lao động.

#### Điều 199. Hội đồng trọng tài lao động

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động. Hội đồng trọng tài lao động gồm Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thư ký Hội đồng và các thành viên là đại diện công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Số lượng thành viên Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá 07 người.

Trong trường hợp cần thiết, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động có thể mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan, người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương.

2. Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động tập thể sau đây:

a) Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích;

b)Tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.

3. Hội đồng trọng tài lao động quyết định theo đa số bằng hình thức bỏ phiếu kín.

4. Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

#### MỤC 2. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN

#### Điều 200. Cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

1. Hoà giải viên lao động.

2. 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.

Hoà 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, hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng, thì hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành.

Biên bản có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hoà giải viên lao động.

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

4. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Toà án giải quyết.

#### Điều 202. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

1. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

2. Thời hiệu yêu cầu Toà án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

### MỤC 3. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ

#### Điều 203. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể

1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:

a) Hoà giải viên lao động;

b) Chủ tịch 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

1. Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật này. Biên bản hòa giải phải nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể.

2. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì thực hiện theo quy định sau đây:

a) Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền các bên có quyền yêu cầu Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện giải quyết;

b) Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích các bên có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

3. Trong trường hợp hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều 201 của Bộ luật này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì các bên có quyền gửi đơn yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết.

Trong thời hạn 02 ngày làm việc, kể từ khi nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có trách nhiệm xác định loại tranh chấp về quyền hoặc lợi ích.

Trường hợp là tranh chấp lao động tập thể về quyền thì tiến hành giải quyết theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều này và Điều 205 của Bộ luật này.

Trường hợp là tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thì hướng dẫn ngay các bên yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều này.

#### Điều 205. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện

1. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện phải tiến hành giải quyết tranh chấp lao động.

2. Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan tham dự phiên họp.

Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét giải quyết tranh chấp lao động.

3. Trong trường hợp các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

#### Điều 206. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động

1. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết, Hội đồng trọng tài lao động phải kết thúc việc hòa giải.

2. Tại phiên họp của Hội đồng trọng tài lao động phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan tham dự phiên họp.

Hội đồng trọng tài lao động có trách nhiệm hỗ trợ các bên tự thương lượng, trường hợp hai bên không thương lượng được thì Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án để hai bên xem xét.

Trong trường hợp hai bên tự thỏa thuận được hoặc chấp nhận phương án hòa giải thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành đồng thời ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên.

Trường hợp hai bên không thỏa thuận được hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp 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 hòa 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

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

#### Điều 208. Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động tập thể đang được giải quyết

Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn theo quy định của Bộ luật này thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

### MỤC 4. ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG

#### Điều 209. Đình công

1. Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

2. Việc đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và sau thời hạn quy định tại khoản 3 Điều 206 của Bộ luật này.

Điều 210. Tổ chức và lãnh đạo đình công

1. Ở nơi có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo.

2. Ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công do tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo đề nghị của người lao động.

#### Điều 211. Trình tự đình công

1. Lấy ý kiến tập thể lao động.

2. Ra quyết định đình công.

3. Tiến hành đình công.

#### Điều 212. Thủ tục lấy ý kiến tập thể lao động

1. Đối với tập thể lao động có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở và tổ trưởng các tổ sản xuất. Nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của tổ trưởng các tổ sản xuất hoặc của người lao động.

2. Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng phiếu hoặc chữ ký.

3. Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm:

a) Phương án của Ban chấp hành công đoàn về nội dung quy định tại các điểm b, c và d khoản 2 Điều 213 của Bộ luật này;

b) Ý kiến của người lao động đồng ý hay không đồng ý đình công.

4. Thời gian, hình thức lấy ý kiến để đình công do Ban chấp hành công đoàn quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 01 ngày.

#### Điều 213. Thông báo thời điểm bắt đầu đình công

1. Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với phương án của Ban chấp hành công đoàn đưa ra thì Ban chấp hành công đoàn ra quyết định đình công bằng văn bản.

2. Quyết định đình công phải có các nội dung sau đây:

a) Kết quả lấy ý kiến đình công;

b) Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công;

c) Phạm vi tiến hành đình công;

d) Yêu cầu của tập thể lao động;

đ) Họ tên của người đại diện cho Ban chấp hành công đoàn và địa chỉ liên hệ để giải quyết.

3. Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn gửi quyết định đình công cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 01 bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, 01 bản cho công đoàn cấp tỉnh.

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

#### Điều 214. Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công

1. Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp tỉnh tiến hành hoà giải.

2. Ban chấp hành công đoàn có quyền sau đây:

a) Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công;

b) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.

3. Người sử dụng lao động có quyền sau đây:

a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;

b) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản;

c) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.

#### Điều 215. Những trường hợp đình công bất hợp pháp

1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

2. Tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công.

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

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

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

#### Điều 216. Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc

Ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, người sử dụng lao động phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông báo cho các cơ quan, tổ chức sau đây:

1. Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;

2. Công đoàn cấp tỉnh;

3. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động;

4. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;

5. Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở.

#### Điều 217. Trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc

1. Trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công.

2. Sau khi tập thể lao động ngừng đình công.

#### Điều 218. Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công

1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 98 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động.

2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thoả thuận khác.

#### Điều 219. Hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công

1. Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc.

2. Dùng bạo lực; hủy hoại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động.

3. Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng.

4. Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công.

5. Trù dập, trả thù người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công.

6. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật khác.

#### Điều 220. Trường hợp không được đình công

1. Không được đình công ở đơn vị sử dụng lao động hoạt động thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo danh mục do Chính phủ quy định.

2. Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức lắng nghe ý kiến của tập thể người lao động và người sử dụng lao động để kịp thời giúp đỡ và giải quyết các yêu cầu chính đáng của tập thể lao động.

#### Điều 221. Quyết định hoãn, ngừng đình công

Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.

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

#### Điều 222. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục

1. Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục và thông báo ngay cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện khi việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 212 và Điều 213 của Bộ luật này.

2. Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được thông báo của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện chủ trì, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về lao động, công đoàn cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường.

### MỤC 5. TÒA ÁN XÉT TÍNH HỢP PHÁP CỦA CUỘC ĐÌNH CÔNG

#### Điều 223. Yêu cầu Toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Toà án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

2. Đơn yêu cầu phải có các nội dung chính sau đây:

a) Ngày, tháng, năm làm đơn yêu cầu;

b) Tên Toà án nhận đơn;

c) Tên, địa chỉ của bên yêu cầu;

d) Tên, địa chỉ của tổ chức lãnh đạo cuộc đình công;

đ) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động nơi tập thể lao động đình công;

e) Nội dung yêu cầu Toà án giải quyết;

g) Các thông tin khác mà bên yêu cầu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết.

3. Bên yêu cầu phải gửi kèm theo đơn các bản sao quyết định đình công, quyết định hoặc biên bản hoà giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

#### Điều 224. Thủ tục gửi đơn yêu cầu 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

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

1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.

2. Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán do Chánh án Tòa án nhân dân tối cao chỉ định.

3. Việc thay đổi thẩm phán là thành viên Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công được thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

#### Điều 227. Thủ tục giải quyết đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Toà án nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công và phân công một Thẩm phán chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu phải ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét. Quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải được gửi ngay cho Ban chấp hành công đoàn, người sử dụng lao động và cơ quan, tổ chức liên quan.

3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

#### Điều 228. Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công

Toà án đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công trong các trường hợp sau đây:

1. Bên yêu cầu rút đơn yêu cầu;

2. Hai bên đã thoả thuận được với nhau về giải quyết đình công và có đơn yêu cầu Toà án không giải quyết;

3. Người có đơn yêu cầu đã được triệu tập hợp 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

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 Toà án.

#### Điều 230. Hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Thẩm phán được phân công chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công quyết định hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công tương tự như quy định về hoãn phiên tòa theo quy định của pháp luật về tố tụng dân sự.

2. Thời hạn hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công không quá 03 ngày làm việc.

#### ***Điều 231. Trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình côn***g

1. Chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công công bố quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công và tóm tắt nội dung đơn yêu cầu.

2. Đại diện của tập thể lao động và của người sử dụng lao động trình bày ý kiến của mình.

3. Chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công có thể yêu cầu đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến.

4. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.

#### Điều 232. Quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Quyết định của Toà án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải nêu rõ lý do và căn cứ để kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công.

Quyết định của 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

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 tuỳ theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật về lao động.

Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

2. Người lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tuỳ 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 côn**g**

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 Toà án nhân dân tối cao.

2. Ngay sau khi nhận đơn khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công, Toà án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Toà 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, Toà án đã ra quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển hồ sơ vụ việc lên Toà 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 Toà án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về tính hợp pháp của cuộc đình công.

## CHƯƠNG XV

## QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

#### Điều 235. Nội dung quản lý nhà nước về lao động

Quản lý nhà nước về lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về lao động;

2. Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về cung cầu và sự biến động cung cầu lao động; quyết định chính sách, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, dạy nghề, phát triển kỹ năng nghề, xây dựng khung trình độ nghề quốc gia, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội. Quy định danh mục những nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo nghề hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia;

3. Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động;

4. Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ;

5. Thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật;

6. Hợp tác quốc tế về lao động.

#### Điều 236. Thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động.

Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về lao động.

3. Uỷ ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình.

## CHƯƠNG XVI

## THANH TRA LAO ĐỘNG, XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG

#### Điều 237. Nhiệm vụ thanh tra nhà nước về lao động

Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có các nhiệm vụ chủ yếu sau đây:

1. Thanh tra việc chấp hành các quy định pháp luật về lao động;

2. Điều tra tai nạn lao động và những vi phạm an toàn lao động, vệ sinh lao động;

3. Tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động;

4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật;

5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm pháp luật về lao động.

#### Điều 238. Thanh tra lao động

1. Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành về lao động.

2. Việc thanh tra an toàn lao động, vệ sinh lao động trong các lĩnh vực: phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thuỷ, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực đó thực hiện với sự phối hợp của thanh tra chuyên ngành về lao động.

#### Điều 239. Xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động

Người nào có hành vi vi phạm các quy định của Bộ luật này, thì tuỳ theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

## CHƯƠNG XVII

## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

#### Điều 240. Hiệu lực của Bộ luật lao động

1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 05 năm 2013.

Bộ luật lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 35/2002/QH10, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 74/2006/QH11 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 84/2007/QH11 hết hiệu lực kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.

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

a) Các hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, những thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết và những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện; những thoả thuận không phù hợp với quy định của Bộ luật phải được sửa đổi, bổ sung;

b) Quy định về thời gian hưởng chế độ khi sinh con tại Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 được thực hiện theo quy định của Bộ luật này.

Lao động nữ nghỉ sinh con trước ngày Bộ luật này có hiệu lực, mà đến ngày 01 tháng 5 năm 2013 vẫn đang trong thời gian nghỉ sinh con theo quy định tại Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 thì thời gian hưởng chế độ khi sinh con được thực hiện theo quy định của Bộ luật này.

3. Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, tổ chức xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tuỳ từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này. Chính phủ ban hành chính sách lương cụ thể để áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

#### Điều 241. Hiệu lực đối với nơi sử dụng dưới 10 người lao động

Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động phải thực hiện những quy định của Bộ luật này, nhưng được giảm, miễn một số tiêu chuẩn và thủ tục theo quy định của Chính phủ.

#### Điều 242. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành

Chính phủ, cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành các điều, khoản được giao trong Bộ luật.

*Bộ luật này đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012.*

|  |  |
| --- | --- |
|  | **CHỦ TỊCH QUỐC HỘI     Nguyễn Sinh Hùng** |

|  |  |
| --- | --- |
| **CHÍNH PHỦ  -------** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập – Tự do – Hạnh phúc --------------** |
| Số: 44/2013/NĐ-CP | *Hà Nội, ngày 10 tháng 05 năm 2013* |

# NGHỊ ĐỊNH

# QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

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

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

*Căn cứ Luật doanh nghiệp ngày 29 tháng 11 năm 2005;*

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

*Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động,*

## CHƯƠNG 1.

## NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

#### Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định chi tiết thi hành Bộ luật lao động về việc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc của người lao động khi giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động; nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước; trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động và xử lý hợp đồng lao động vô hiệu.

#### Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 của Bộ luật lao động.

2. Người sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 2 Điều 3 của Bộ luật lao động.

3. Các cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến các nội dung quy định tại Điều 1 Nghị định này.

#### Điều 3. Giải thích từ ngữ

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

1. *Doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước* là doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp mà Nhà nước nắm giữ dưới 100% vốn điều lệ.

2. *Người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước là* người Việt Nam hoặc người nước ngoài có đủ các tiêu chuẩn và điều kiện theo quy định của pháp luật (sau đây gọi là người được thuê làm giám đốc).

3. *Trưởng đoàn thanh tra* là người đứng đầu đoàn thanh tra thực hiện nhiệm vụ thanh tra lao động, gồm: Trưởng đoàn thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Trưởng đoàn thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Trưởng đoàn thanh tra chuyên ngành của Cục, Tổng cục trực thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

## CHƯƠNG 2.

## THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP, BẢO HIỂM Y TẾ BẮT BUỘC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VỚI NHIỀU NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

#### Điều 4. Trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế bắt buộc của người sử dụng lao động và người lao động

1. Trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động và người lao động:

a) Người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại có trách nhiệm chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật.

b) Khi hợp đồng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp chấm dứt hoặc thay đổi mà người lao động và người sử dụng lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp của hợp đồng lao động kế tiếp có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

2. Trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc của người sử dụng lao động và người lao động:

a) Người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất có trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại có trách nhiệm chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

b) Khi hợp đồng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động đang tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc chấm dứt hoặc thay đổi mà người lao động và người sử dụng lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc thì người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc của hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất trong số các hợp đồng còn lại có trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật.

3. Việc thay đổi trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc theo quy định tại Điểm b Khoản 1, Điểm b Khoản 2 Điều này được quy định như sau:

a) Người lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm sửa đổi, bổ sung nội dung về bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc trong hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;

b) Người lao động có trách nhiệm thông báo và gửi sổ Bảo hiểm xã hội, thẻ Bảo hiểm y tế và các giấy tờ liên quan khác cho người sử dụng lao động của hợp đồng lao động kế tiếp để thực hiện.

4. Người lao động có trách nhiệm thông báo và gửi kèm các bản sao hợp đồng lao động đã giao kết hoặc đã sửa đổi, bổ sung hoặc đã chấm dứt cho người sử dụng lao động còn lại biết.

#### Điều 5. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

1. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong quá trình thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động trong hợp đồng lao động với người sử dụng lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì người sử dụng lao động và tổ chức bảo hiểm xã hội có trách nhiệm giải quyết các chế độ cho người lao động theo quy định của pháp luật. Trong thời hạn 02 ngày làm việc, kể từ ngày người lao động bị tai nạn lao động hoặc được xác định bị bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo bằng văn bản tình trạng sức khoẻ của người lao động cho những người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại biết.

2. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong quá trình thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động theo hợp đồng lao động với người sử dụng lao động không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc cho người lao động, người sử dụng lao động đó có trách nhiệm:

a) Thanh toán chi phí từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 144 của Bộ luật lao động;

b) Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị;

c) Bồi thường hoặc trợ cấp cho người lao động theo quy định tại Khoản 3 hoặc Khoản 4 Điều 145 của Bộ luật lao động;

d) Thông báo bằng văn bản cho những người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại biết về tình trạng sức khoẻ của người lao động.

3. Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời gian điều trị, trừ trường hợp quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều 38 của Bộ luật lao động.

Khi sức khoẻ của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động hoặc chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết theo quy định của pháp luật.

## CHƯƠNG 3.

## NỘI DUNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƯỢC THUÊ LÀM GIÁM ĐỐC TRONG DOANH NGHIỆP CÓ VỐN CỦA NHÀ NƯỚC

#### Điều 6. Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp 100% vốn của Nhà nước

1. Tên, địa chỉ của doanh nghiệp 100% vốn của Nhà nước; họ, tên; ngày, tháng, năm sinh; số chứng minh nhân dân của Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty.

2. Họ, tên; ngày, tháng, năm sinh; giới tính; quốc tịch; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; địa chỉ nơi cư trú; số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác theo quy định của pháp luật của người được thuê làm giám đốc.

3. Thời hạn của hợp đồng lao động do hai bên xác định trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

Thời hạn người sử dụng lao động và người được thuê làm giám đốc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động hoặc kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới do hai bên thỏa thuận nhưng không quá 45 ngày trước khi hết hạn hợp đồng lao động. Đối với trường hợp kéo dài thời hạn hợp đồng lao động thì thời hạn hợp đồng lao động do hai bên thỏa thuận nhưng tối đa không quá 12 tháng.

4. Công việc được làm, không được làm và trách nhiệm thực hiện công việc của người được thuê làm giám đốc theo quy định của pháp luật.

5. Địa điểm làm việc của người được thuê làm giám đốc.

6. Nội dung, thời hạn, trách nhiệm bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người được thuê làm giám đốc và xử lý các trường hợp vi phạm.

7. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, bao gồm:

a) Bảo đảm về vốn, tài sản và các nguồn lực khác để người được thuê làm giám đốc thực hiện công việc;

b) Cung cấp thông tin để người được thuê làm giám đốc thực hiện công việc;

c) Kiểm tra, giám sát, đánh giá hiệu quả thực hiện công việc của người được thuê làm giám đốc;

d) Ban hành quy chế làm việc của giám đốc;

đ) Các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật;

e) Các quyền và nghĩa vụ khác do hai bên thỏa thuận.

8. Quyền và nghĩa vụ của người được thuê làm giám đốc, bao gồm:

a) Thực hiện các công việc đã giao kết;

b) Báo cáo những khó khăn trong quá trình thực hiện công việc đã giao kết và đề xuất các giải pháp khắc phục;

c) Báo cáo tình hình quản lý, sử dụng về vốn, tài sản, lao động và các nguồn lực khác;

d) Các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật;

đ) Các quyền và nghĩa vụ khác do hai bên thỏa thuận.

9. Quyền lợi của người được thuê làm giám đốc, bao gồm:

a) Tiền lương theo năm, tạm ứng và thanh toán tiền lương, chế độ nâng lương;

b) Tiền thưởng, tạm ứng và trả thưởng;

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

d) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật;

đ) Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng để thực hiện công việc đã giao kết;

e) Trang thiết bị làm việc, phương tiện đi lại, thông tin liên lạc và các khoản bổ sung khác;

g) Các quyền lợi khác do hai bên thỏa thuận.

10. Điều kiện, quy trình, thủ tục sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

11. Quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người được thuê làm giám đốc khi chấm dứt hợp đồng lao động.

12. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, giải quyết tranh chấp lao động và khiếu nại.

13. Các thỏa thuận khác.

#### Điều 7. Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước

Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước do Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị và người được thuê làm giám đốc thỏa thuận vận dụng các quy định tại Điều 6 Nghị định này.

## CHƯƠNG 4.

## TRÌNH TỰ, THỦ TỤC TUYÊN BỐ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU CỦA THANH TRA LAO ĐỘNG VÀ XỬ LÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

### MỤC 1. TRÌNH TỰ, THỦ TỤC TUYÊN BỐ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU CỦA THANH TRA LAO ĐỘNG

#### Điều 8. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động

Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

#### Điều 9. Trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động

1. Trong quá trình thanh tra hoặc giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động, nếu phát hiện nội dung hợp đồng lao động vi phạm thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 50 của Bộ luật lao động, Trưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành lập biên bản về trường hợp vi phạm và đề nghị người sử dụng lao động, người lao động tiến hành sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được biên bản về trường hợp vi phạm, người sử dụng lao động và người lao động phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm.

3. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày hết hạn phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm mà hai bên chưa sửa đổi, bổ sung thì Trưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành gửi biên bản kèm theo bản sao hợp đồng lao động vi phạm cho Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính.

4. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được biên bản về trường hợp vi phạm, Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, ban hành quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

5. Quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu phải gửi đến người sử dụng lao động và từng người lao động có liên quan trong hợp đồng lao động vô hiệu, tổ chức đại diện tập thể lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính.

### MỤC 2. XỬ LÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

#### Điều 10. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu từng phần

1. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần, người sử dụng lao động và người lao động phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật.

2. Trong thời gian từ khi tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần đến khi hai bên sửa đổi, bổ sung phần nội dung bị tuyên bố vô hiệu thì quyền và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và quy định của pháp luật về lao động.

Hợp đồng lao động vô hiệu có tiền lương thấp hơn so với quy định của pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì hai bên thỏa thuận lại theo quy định tại Khoản 1 Điều này. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn trả phần chênh lệch giữa tiền lương đã thỏa thuận với tiền lương trong hợp đồng lao động vô hiệu theo thời gian thực tế làm việc của người lao động nhưng tối đa không quá 12 tháng.

#### Điều 11. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ

1. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền, cơ quan quản lý nhà nước về lao động nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính có trách nhiệm hướng dẫn các bên ký lại hợp đồng lao động.

2. Hợp đồng lao động có toàn bộ nội dung của hợp đồng trái pháp luật bị hủy bỏ khi có quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ.

3. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung của hợp đồng quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn so với quy định của pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật về lao động.

Trong thời gian từ khi tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ đến khi hai bên giao kết hợp đồng lao động mới thì quyền và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định tại Khoản 2 Điều 10 Nghị định này.

4. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm, người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật về lao động.

Trường hợp không giao kết được hợp đồng lao động mới thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả cho người lao động một khoản tiền do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất cứ mỗi năm làm việc bằng một tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố tại thời điểm có quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ.

5. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do 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, người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật về lao động.

#### Điều 12. Khởi kiện hoặc khiếu nại đối với quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

Trường hợp không đồng ý với quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu thì người sử dụng lao động hoặc người lao động tiến hành khởi kiện tại Tòa án hoặc khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

## CHƯƠNG 5.

## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

#### Điều 13. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2013.

2. Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động và các quy định trước đây trái với quy định tại Nghị định này hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

#### Điều 14. Trách nhiệm thi hành

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:*** - Ban Bí thư Trung ương Đảng; - Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ; - Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP; - HĐND, UBND các tỉnh, TP trực thuộc TW; - Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng; - Văn phòng Tổng Bí thư; - Văn phòng Chủ tịch nước; - Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội; - Văn phòng Quốc hội; - Tòa án nhân dân tối cao; - Viện kiểm sát nhân dân tối cao; - Kiểm toán Nhà nước; - Ủy ban Giám sát tài chính Quốc gia; - Ngân hàng Chính sách xã hội; - Ngân hàng Phát triển Việt Nam; - UBTW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; - Cơ quan Trung ương của các đoàn thể; - VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTCP, cổng TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo; - Lưu: Văn thư, KGVX (3b). | **TM. CHÍNH PHỦ THỦ TƯỚNG     Nguyễn Tấn Dũng** |

|  |  |
| --- | --- |
| **CHÍNH PHỦ -------** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc  ---------------** |
| Số: 49/2013/NĐ-CP | *Hà Nội, ngày 14 tháng 05 năm 2013* |

# NGHỊ ĐỊNH

# QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TIỀN LƯƠNG

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

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

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

*Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương,*

## CHƯƠNG 1.

## NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

#### Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Hội đồng tiền lương quốc gia theo quy định tại Khoản 2 Điều 92; nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 93 của Bộ luật Lao động.

#### Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Thành viên Hội đồng tiền lương quốc gia theo quy định tại Khoản 1 Điều 92 của Bộ luật Lao động.

2. Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động quy định tại Khoản 1, Điều 3 của Bộ luật Lao động.

3. Người sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 2, Điều 3 của Bộ luật Lao động (sau đây gọi chung là doanh nghiệp).

4. Các cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến quy định và thực hiện chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của Hội đồng tiền lương quốc gia và xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động theo quy định tại Nghị định này.

## CHƯƠNG 2.

## HỘI ĐỒNG TIỀN LƯƠNG QUỐC GIA

#### Điều 3. Chức năng của Hội đồng tiền lương quốc gia

1. Hội đồng tiền lương quốc gia thực hiện chức năng tư vấn cho Chính phủ về điều chỉnh, công bố mức lương tối thiểu vùng.

2. Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập Hội đồng tiền lương quốc gia.

#### Điều 4. Nhiệm vụ của Hội đồng tiền lương quốc gia

1. Phân tích tình hình kinh tế - xã hội, mức sống dân cư để xác định, dự báo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; đánh giá tình hình thực hiện mức lương tối thiểu vùng, mức tiền lương trên thị trường lao động và khả năng chi trả của doanh nghiệp để xây dựng và khuyến nghị với Chính phủ phương án tiền lương tối thiểu vùng hàng năm và từng thời kỳ.

2. Nghiên cứu, khuyến nghị với Chính phủ mức lương tối thiểu theo giờ áp dụng đối với một số nghề, công việc không thường xuyên hoặc làm việc không trọn thời gian.

3. Tổ chức rà soát, đánh giá việc phân vùng địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng để khuyến nghị với Chính phủ điều chỉnh, bổ sung phân vùng địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng.

4. Khảo sát thực tiễn, nghiên cứu kinh nghiệm nước ngoài để nâng cao năng lực và hiệu quả tư vấn, khuyến nghị về tiền lương tối thiểu.

5. Nghiên cứu, tư vấn các vấn đề khác liên quan đến chính sách tiền lương theo yêu cầu của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

#### Điều 5. Cơ cấu tổ chức của Hội đồng tiền lương quốc gia

1. Hội đồng tiền lương quốc gia có 15 thành viên, bao gồm: 05 thành viên đại diện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 05 thành viên đại diện của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và 05 thành viên đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương, trong đó:

a) Chủ tịch Hội đồng là một Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

b) Ba Phó Chủ tịch Hội đồng, gồm: Một Phó Chủ tịch Hội đồng là Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, một Phó Chủ tịch Hội đồng là Phó Chủ tịch Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và một Phó Chủ tịch Hội đồng là Phó Chủ tịch Liên minh Hợp tác xã Việt Nam;

c) Các ủy viên Hội đồng, bao gồm: Bốn ủy viên Hội đồng là đại diện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; bốn ủy viên Hội đồng là đại diện của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; một ủy viên Hội đồng là đại diện của Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam; hai ủy viên Hội đồng là đại diện của hai hiệp hội ngành nghề ở Trung ương có sử dụng nhiều lao động.

2. Thủ tướng Chính phủ bổ nhiệm Chủ tịch và các Phó Chủ tịch Hội đồng tiền lương quốc gia theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và ủy quyền cho Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội bổ nhiệm các ủy viên Hội đồng tiền lương quốc gia.

3. Chủ tịch, các Phó Chủ tịch và Ủy viên Hội đồng tiền lương quốc gia là người có chuyên môn, kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động, tiền lương; có trình độ, năng lực để xem xét, đề xuất những kiến nghị yêu cầu của cơ quan do mình đại diện và có điều kiện tham gia các hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia. Chủ tịch, các Phó Chủ tịch và ủy viên Hội đồng tiền lương quốc gia làm việc theo chế độ kiêm nhiệm, nhiệm kỳ là 05 năm.

4. Hội đồng tiền lương quốc gia có bộ phận kỹ thuật và bộ phận thường trực giúp Hội đồng nghiên cứu, khảo sát, tổng hợp, xây dựng phương án tiền lương tối thiểu vùng, phân vùng áp dụng mức lương tối thiểu để đưa ra thảo luận tại Hội đồng và thực hiện công tác hành chính của Hội đồng.

5. Kinh phí hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia do ngân sách nhà nước bảo đảm, được bố trí trong dự toán ngân sách hàng năm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các nguồn huy động hợp pháp khác theo quy định của pháp luật.

#### Điều 6. Quy chế làm việc của Hội đồng tiền lương quốc gia

1. Chủ tịch Hội đồng tiền lương quốc gia quy định quy chế làm việc của Hội đồng tiền lương quốc gia, bộ phận kỹ thuật và bộ phận thường trực.

2. Chủ tịch Hội đồng tiền lương quốc gia được mời các chuyên gia, các nhà khoa học, nhà nghiên cứu của các Bộ, ngành, các viện nghiên cứu, trường đại học để tham vấn ý kiến hoặc tham gia các cuộc họp của Hội đồng.

## CHƯƠNG 3.

## NGUYÊN TẮC XÂY DỰNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

#### Điều 7. Nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương

1. Căn cứ vào tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, doanh nghiệp xây dựng và quyết định thang lương, bảng lương đối với lao động quản lý, lao động chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ và công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh, phục vụ.

2. Bội số của thang lương là hệ số chênh lệch giữa mức lương của công việc hoặc chức danh có yêu cầu trình độ kỹ thuật cao nhất so với mức lương của công việc hoặc chức danh có yêu cầu trình độ kỹ thuật thấp nhất, số bậc của thang lương, bảng lương phụ thuộc vào độ phức tạp quản lý, cấp bậc công việc hoặc chức danh đòi hỏi. Khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề phải bảo đảm khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, tích lũy kinh nghiệm, phát triển tài năng nhưng ít nhất bằng 5%.

3. Mức lương thấp nhất (khởi điểm) của công việc hoặc chức danh trong thang lương, bảng lương do công ty xác định trên cơ sở mức độ phức tạp của công việc hoặc chức danh tương ứng với trình độ, kỹ năng, trách nhiệm, kinh nghiệm để thực hiện công việc hoặc chức danh, trong đó:

a) Mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;

b) Mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh đòi hỏi lao động qua đào tạo, học nghề (kể cả lao động do doanh nghiệp tự dạy nghề) phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;

c) Mức lương của công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 5%; công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương của công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương, làm việc trong điều kiện lao động bình thường.

4. Khi xây dựng và áp dụng thang lương, bảng lương phải bảo đảm bình đẳng, không 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 đối với người lao động, đồng thời phải xây dựng tiêu chuẩn để xếp lương, điều kiện nâng bậc lương.

5. Thang lương, bảng lương phải được định kỳ rà soát để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế về đổi mới công nghệ, tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, mặt bằng tiền lương trên thị trường lao động và bảo đảm các quy định của pháp luật lao động.

6. Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp 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 của doanh nghiệp. Đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương phải báo cáo chủ sở hữu cho ý kiến trước khi thực hiện; đối với công ty mẹ - Tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của Tổng công ty hạng đặc biệt đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, giám sát.

#### Điều 8. Nguyên tắc xây dựng định mức lao động

1. Định mức lao động được thực hiện cho từng bước công việc, từng công đoạn và toàn bộ quá trình sản xuất sản phẩm, dịch vụ trên cơ sở tổ chức lao động khoa học, tổ chức sản xuất hợp lý.

2. Mức lao động được xây dựng trên cơ sở cấp bậc của công việc hoặc chức danh, phù hợp với cấp bậc, trình độ đào tạo của người lao động, quy trình công nghệ, tiêu chuẩn kỹ thuật của máy móc thiết bị và bảo đảm các tiêu chuẩn lao động.

3. Mức lao động phải là mức trung bình tiên tiến, bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời gian làm việc tiêu chuẩn của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật.

4. Mức lao động mới phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức. Doanh nghiệp phải thông báo cho người lao động biết ít nhất 15 ngày trước khi áp dụng thử. Thời gian áp dụng thử tùy theo tính chất công việc, nhưng tối đa không quá 3 tháng và phải đánh giá việc thực hiện mức.

Trường hợp trong thời gian làm việc tiêu chuẩn, mức thực tế thực hiện tính theo sản lượng thấp hơn 5% hoặc cao hơn 10% so với mức được giao, hoặc mức thực tế thực hiện tính theo thời gian cao hơn 5% hoặc thấp hơn 10% so với mức được giao thì doanh nghiệp phải điều chỉnh lại mức lao động.

5. Mức lao động phải được định kỳ rà soát, đánh giá để sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp. Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh mức lao động, doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp 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 của doanh nghiệp.

## CHƯƠNG 4.

## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

#### Điều 9. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2013. Các quy định tại Nghị định này được áp dụng từ ngày 01 tháng 5 năm 2013.

2. Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương; Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty nhà nước hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành.

#### Điều 10. Trách nhiệm tổ chức thực hiện

1. Trách nhiệm tổ chức thực hiện các quy định về chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Hội đồng tiền lương quốc gia:

a) Người đứng đầu các cơ quan, tổ chức quy định tại Khoản 1 Điều 5 Nghị định này cử đại diện tham gia Hội đồng tiền lương quốc gia và gửi danh sách để Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp;

b) Chủ tịch Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam lựa chọn và đề nghị người đứng đầu hai hiệp hội ngành nghề ở Trung ương sử dụng nhiều lao động cử đại diện tham gia Hội đồng tiền lương quốc gia;

c) Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp và đề nghị Thủ tướng Chính phủ bổ nhiệm Chủ tịch, các Phó Chủ tịch Hội đồng tiền lương quốc gia; quyết định bổ nhiệm các ủy viên Hội đồng tiền lương quốc gia.

2. Trách nhiệm tổ chức thực hiện việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.

a) Doanh nghiệp tổ chức xây dựng hoặc rà soát sửa đổi bổ sung thang lương, bảng lương, định mức lao động và gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp để theo dõi, kiểm tra theo quy định tại Nghị định này. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều đơn vị, chi nhánh hoạt động ở các địa bàn khác nhau thì sau khi xây dựng, quyết định thang lương, bảng lương và định mức lao động, doanh nghiệp gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt đơn vị, chi nhánh của doanh nghiệp để theo dõi, kiểm tra;

b) Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp tiếp nhận thang lương, bảng lương, định mức lao động của doanh nghiệp theo quy định tại Khoản 2 Điều 93 Bộ luật Lao động; Khoản 6 Điều 7 và Khoản 5 Điều 8 của Nghị định này để rà soát, kiểm tra. Trường hợp phát hiện nội dung không đúng quy định thì phải có văn bản yêu cầu doanh nghiệp sửa đổi, điều chỉnh, bổ sung theo đúng quy định của pháp luật lao động;

c) Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Liên đoàn lao động và các cơ quan liên quan tổ chức tuyên truyền, hướng dẫn, thanh tra, kiểm tra việc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động đối với các doanh nghiệp trên địa bàn theo quy định tại Nghị định này;

d) Các cơ quan, tổ chức được phân công, phân cấp thực hiện các quyền và nghĩa vụ của chủ sở hữu đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu tiếp nhận, kiểm tra, giám sát việc xây dựng thang lương, bảng lương đối với các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do mình làm chủ sở hữu.

đ) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu, các tổ chức, đơn vị của Nhà nước, công ty cổ phần và công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên được chuyển đổi từ công ty nhà nước, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu hiện đang xếp lương theo thang lương, bảng lương ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ thực hiện việc xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương theo quy định tại Nghị định này, bảo đảm quan hệ hợp lý về tiền lương giữa các loại lao động trong công ty và các ngành nghề; chuyển xếp lương đối với người lao động từ thang lương, bảng lương do Chính phủ ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 sang thang lương, bảng lương do công ty ban hành.

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

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:*** - Ban Bí thư Trung ương Đảng; - Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ; - Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP; - HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc TW; - Văn phòng TW và các Ban của Đảng; - Văn phòng Tổng Bí thư; - Văn phòng Chủ tịch nước; - Hội đồng Dân tộc và các UB của Quốc hội; - Văn phòng Quốc hội; - Tòa án nhân dân tối cao; - Viện kiểm sát nhân dân tối cao; - Kiểm toán Nhà nước; - UB Giám sát tài chính Quốc gia; - Ngân hàng Chính sách Xã hội; - Ngân hàng Phát triển Việt Nam; - Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam; - Ủy ban TW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; - Cơ quan Trung ương của các đoàn thể; - VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTCP; Cổng TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo; - Lưu: Văn thư, KTTH (3b) | **TM. CHÍNH PHỦ THỦ TƯỚNG     Nguyễn Tấn Dũng** |

|  |  |
| --- | --- |
| **CHÍNH PHỦ  -------** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập – Tự do – Hạnh phúc --------------** |
| Số: 45/2013/NĐ-CP | *Hà Nội, ngày 10 tháng 05 năm 2013* |

# NGHỊ ĐỊNH

# QUY ĐỊNH CHI TIẾT MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

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

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

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

*Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động,*

## CHƯƠNG 1.

## PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

#### Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.

#### Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Nghị định này được áp dụng đối với các đối tượng quy định tại Điều 2 của Bộ luật lao động.

2. Các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại Nghị định này được áp dụng đối với các đối tượng sau:

a) Người lao động Việt Nam; người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam; người học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động;

b) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình; cá nhân có liên quan.

## CHƯƠNG 2.

## THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

### MỤC 1. THỜI GIỜ LÀM VIỆC

#### Điều 3. Thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương

1. Nghỉ trong giờ làm việc theo quy định tại Điều 5 Nghị định này.

2. Nghỉ giải lao theo tính chất của công việc.

3. Nghỉ cần thiết trong quá trình lao động đã được tính trong định mức lao động cho nhu cầu sinh lý tự nhiên của con người.

4. Thời giờ nghỉ mỗi ngày 60 phút đối với lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

5. Nghỉ mỗi ngày 30 phút đối với lao động nữ trong thời gian hành kinh.

6. Thời giờ phải ngừng việc không do lỗi của người lao động.

7. Thời giờ học tập, huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động.

8. Thời giờ hội họp, học tập, tập huấn do yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc được người sử dụng lao động đồng ý.

9. Thời giờ hội họp, học tập, tập huấn do công đoàn cấp trên triệu tập cán bộ công đoàn không chuyên trách theo quy định của pháp luật về công đoàn.

10. Thời giờ làm việc được rút ngắn mỗi ngày ít nhất 01 giờ đối với người lao động cao tuổi trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu.

#### Điều 4. Làm thêm giờ

1. Số giờ làm thêm trong ngày được quy định như sau:

a) Không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; khi 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;

b) Không quá 12 giờ trong 01 ngày khi làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết và ngày nghỉ hằng tuần.

2. Việc tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm được quy định như sau:

a) Các trường hợp sau đây được tổ chức làm thêm:

- Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm là hàng dệt, may, da, giày, chế biến nông, lâm, thủy sản;

- Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;

- Các trường hợp khác phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn.

b) Khi tổ chức làm thêm giờ, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn giúp Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) quản lý nhà nước về lao động tại địa phương.

3. Thời gian nghỉ bù theo Điểm c Khoản 2 Điều 106 của Bộ luật lao động được quy định như sau:

a) Sau mỗi đợt làm thêm tối đa 07 ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động nghỉ bù số thời gian đã không được nghỉ;

b) Trường hợp không bố trí nghỉ bù đủ số thời gian thì phải trả lương làm thêm giờ theo quy định tại Điều 97 của Bộ luật lao động.

### MỤC 2. THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

#### Điều 5. Nghỉ trong giờ làm việc

1. Thời gian nghỉ giữa giờ làm việc quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 108 của Bộ luật lao động được coi là thời giờ làm việc áp dụng trong ca liên tục 08 giờ trong điều kiện bình thường hoặc 06 giờ trong trường hợp được rút ngắn. Thời điểm nghỉ cụ thể do người sử dụng lao động quyết định.

2. Ngoài thời giờ nghỉ ngơi trong ca làm việc bình thường được quy định tại Khoản 1 Điều này, người lao động làm việc trong ngày từ 10 giờ trở lên kể cả số giờ làm thêm thì được nghỉ thêm ít nhất 30 phút tính vào giờ làm việc.

#### Điều 6. Thời gian được coi là thời gian làm việc của người lao động để tính số ngày nghỉ hằng năm

1. Thời gian học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động theo cam kết trong hợp đồng học nghề, tập nghề.

2. Thời gian thử việc theo hợp đồng lao động sau đó làm việc cho người sử dụng lao động.

3. Thời gian nghỉ việc riêng có hưởng lương theo Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật lao động.

4. Thời gian nghỉ việc không hưởng lương nếu được người sử dụng lao động đồng ý nhưng cộng dồn không quá 01 tháng.

5. Thời gian nghỉ do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng cộng dồn không quá 6 tháng.

6. Thời gian nghỉ do ốm đau nhưng cộng dồn không quá 02 tháng.

7. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

8. Thời gian nghỉ để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn.

9. Thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động.

10. Thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc.

11. Thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội.

#### Điều 7. Cách tính số ngày nghỉ hằng năm đối với trường hợp làm không đủ năm

Số ngày nghỉ hằng năm theo Khoản 2 Điều 114 của Bộ luật lao động được tính như sau: lấy số ngày nghỉ hằng năm cộng với số ngày được nghỉ tăng thêm theo thâm niên (nếu có), chia cho 12 tháng, nhân với số tháng làm việc thực tế trong năm để tính thành số ngày được nghỉ hằng năm; kết quả phép tính lấy tròn số hàng đơn vị, nếu phần thập phân lớn hơn hoặc bằng 0,5 thì làm tròn lên 01 đơn vị.

#### Điều 8. Nghỉ Tết Âm lịch

1. Thời gian nghỉ Tết Âm lịch theo Khoản 1 Điều 115 của Bộ luật lao động do người sử dụng lao động lựa chọn 01 ngày cuối năm và 04 ngày đầu năm âm lịch hoặc 02 ngày cuối năm và 03 ngày đầu năm âm lịch.

2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo phương án nghỉ Tết Âm lịch cho người lao động trước khi thực hiện ít nhất 30 ngày.

## CHƯƠNG 3.

## AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

### MỤC 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

#### Điều 9. Xây dựng Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm xây dựng Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động theo từng giai đoạn 05 năm, trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

2. Hằng năm, căn cứ Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động đã được phê duyệt, dự toán của các Bộ, cơ quan và địa phương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp dự toán kinh phí thực hiện Chương trình cùng với dự toán ngân sách nhà nước gửi Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư trình cơ quan có thẩm quyền quyết định.

#### Điều 10. Lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ 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, trình cơ quan có thẩm quyền cho phép xây dựng mới, mở rộng, cải tạo công trình, cơ sở.

2. Phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động phải có các nội dung chính sau đây:

a) Địa điểm, quy mô công trình, cơ sở phải nêu rõ khoảng cách từ công trình, cơ sở đến khu dân cư và các công trình khác;

b) Liệt kê, mô tả chi tiết các hạng mục trong công trình, cơ sở;

c) Nêu rõ những yếu tố nguy hiểm, có hại, sự cố có thể phát sinh trong quá trình hoạt động;

d) Các biện pháp cụ thể nhằm loại trừ, giảm thiểu các yếu tố nguy hiểm, có hại; phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp.

#### Điều 11. Sử dụng người lao động cao tuổi làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

1. Việc sử dụng người lao động cao tuổi làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm chỉ được thực hiện khi có đủ các điều kiện sau đây:

a) Người lao động cao tuổi có kinh nghiệm, tay nghề cao với thâm niên nghề nghiệp từ đủ 15 năm trở lên; được cấp chứng nhận hoặc chứng chỉ nghề hoặc được công nhận là nghệ nhân theo quy định của pháp luật;

b) Người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe theo tiêu chuẩn do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành đối với nghề, công việc;

c) Sử dụng có tính thời điểm; không quá 05 năm đối với từng người lao động;

d) Phải khám sức khỏe định kỳ ít nhất 02 lần trong một năm;

đ) Có ít nhất 01 người lao động không phải là người lao động cao tuổi cùng làm việc.

2. Căn cứ quy định tại Khoản 1 Điều này, Bộ, cơ quan ngang Bộ quy định chức danh nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và các điều kiện cụ thể đối với từng trường hợp đặc biệt sử dụng người lao động cao tuổi trong lĩnh vực, ngành, nghề thuộc thẩm quyền quản lý.

### MỤC 2. TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP

#### Điều 12. Tai nạn lao động và sự cố nghiêm trọng

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, kể cả trong thời gian nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, vệ sinh kinh nguyệt, tấm rửa, cho con bú, đi vệ sinh, chuẩn bị và kết thúc công việc tại nơi làm việc.

2. Tai nạn được coi là tai nạn lao động là tai nạn xảy ra tại địa điểm và thời gian hợp lý khi người lao động đi từ nơi ở đến nơi làm việc, từ nơi làm việc về nơi ở.

3. Tai nạn lao động được phân loại như sau:

a) Tai nạn lao động chết người;

b) Tai nạn lao động nặng;

c) Tai nạn lao động nhẹ.

4. Sự cố nghiêm trọng là tai nạn xảy ra trong quá trình lao động (không bao gồm tai nạn lao động) gây thiệt hại lớn về tài sản của người lao động, người sử dụng lao động.

#### Điều 13. Khai báo, điều tra, thống kê, báo cáo, bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố nghiêm trọng

1. Việc khai báo, điều tra, thống kê, báo cáo tai nạn lao động, sự cố nghiêm trọng được quy định như sau:

a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm khai báo ngay với Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi xảy ra tai nạn lao động chết người, tai nạn lao động nặng làm bị thương từ 02 người lao động trở lên và sự cố nghiêm trọng;

b) Người sử dụng lao động có trách nhiệm điều tra tai nạn lao động nhẹ, tai nạn lao động nặng làm bị thương 01 người lao động, sự cố nghiêm trọng;

c) Thanh tra lao động có trách nhiệm điều tra tai nạn lao động chết người, tai nạn lao động nặng làm bị thương từ 02 người lao động trở lên; điều tra lại tai nạn lao động, sự cố nghiêm trọng đã được người sử dụng lao động điều tra nếu có khiếu nại, tố cáo hoặc khi xét thấy cần thiết;

d) Trong quá trình điều tra tai nạn lao động, sự cố nghiêm trọng mà phát hiện có dấu hiệu tội phạm thì Thanh tra lao động, người sử dụng lao động phải báo cáo cơ quan nhà nước có thẩm quyền và đề nghị chuyển hồ sơ cho cơ quan tiến hành tố tụng hình sự;

đ) Người sử dụng lao động phải mở sổ thống kê và định kỳ 6 tháng, hằng năm báo cáo cơ quan nhà nước có thẩm quyền về lao động.

2. Việc thống kê, báo cáo bệnh nghề nghiệp được quy định như sau:

a) Người sử dụng lao động phải lập hồ sơ sức khỏe đối với người lao động bị bệnh nghề nghiệp và định kỳ 6 tháng, hằng năm báo cáo cơ quan nhà nước có thẩm quyền về y tế, lao động;

b) Bộ trưởng Bộ Y tế hướng dẫn chi tiết thủ tục, trình tự thống kê, báo cáo bệnh nghề nghiệp.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường, trợ cấp đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hướng dẫn của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

#### Điều 14. Kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, có hại

Đối với nơi làm việc có các yếu tố nguy hiểm, có hại có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:

1. Kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại; 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;

2. Tổ chức đo lường các yếu tố có hại ít nhất 01 lần trong một năm; lập hồ sơ lưu giữ và theo dõi theo quy định pháp luật;

3. 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;

4. Xây dựng phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp và tổ chức đội cấp cứu tại chỗ theo quy định pháp luật; đội cấp cứu phải được huấn luyện kỹ năng và thường xuyên tập luyện.

### MỤC 3. KIỂM ĐỊNH KỸ THUẬT AN TOÀN LAO ĐỘNG

#### Điều 15. Tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động

1. Kiểm định kỹ thuật an toàn lao động là hoạt động kỹ thuật thực hiện theo quy trình nhất định (sau đây gọi là quy trình kiểm định) nhằm đánh giá và xác nhận sự phù hợp về tình trạng kỹ thuật an toàn của đối tượng kiểm định theo quy chuẩn kỹ thuật hoặc tiêu chuẩn kỹ thuật.

2. Tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động là đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp được thành lập theo quy định của pháp luật và được cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

#### Điều 16. Điều kiện cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động

1. Có giấy đăng ký kinh doanh hoặc có quyết định thành lập của cơ quan có thẩm quyền.

2. Có cơ sở vật chất, kỹ thuật đáp ứng các yêu cầu kiểm định của từng đối tượng kiểm định.

3. Có đủ kiểm định viên đáp ứng các yêu cầu kiểm định của từng đối tượng kiểm định.

4. Có tổ chức phù hợp để thực hiện hoạt động kiểm định.

#### Điều 17. Hồ sơ, thủ tục cấp, cấp lại và bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động

1. Hồ sơ cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động bao gồm:

a) Đơn đề nghị cấp Giấy chứng nhận;

b) Tài liệu chứng minh năng lực phù hợp với điều kiện quy định tại Điều 16 Nghị định này.

2. Hồ sơ cấp lại Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động được quy định như sau:

a) Ít nhất 03 tháng trước khi hết thời hạn quy định trong Giấy chứng nhận, tổ chức có nhu cầu tiếp tục hoạt động dịch vụ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động phải gửi hồ sơ cấp lại Giấy chứng nhận. Hồ sơ bao gồm:

- Đơn đề nghị cấp lại Giấy chứng nhận;

- Giấy chứng nhận đã được cấp;

- Báo cáo tình hình hoạt động của tổ chức trong thời gian được cấp Giấy chứng nhận;

- Tài liệu chứng minh năng lực phù hợp với điều kiện quy định tại Điều 16 Nghị định này.

b) Trường hợp Giấy chứng nhận bị mất, bị hỏng, tổ chức có nhu cầu tiếp tục hoạt động dịch vụ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động phải gửi hồ sơ cấp lại Giấy chứng nhận. Hồ sơ bao gồm:

- Đơn đề nghị cấp lại Giấy chứng nhận;

- Bản sao hoặc bản gốc Giấy chứng nhận đã được cấp (nếu có).

3. Hồ sơ đề nghị bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động bao gồm:

a) Đơn đề nghị bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận;

b) Giấy chứng nhận đã được cấp;

c) Các tài liệu chứng minh yêu cầu bổ sung, sửa đổi.

4. Thủ tục cấp, cấp lại, bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động được quy định như sau:

a) Tổ chức có nhu cầu cấp, cấp lại, bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận phải gửi cơ quan có thẩm quyền quy định tại Điều 18 Nghị định này hồ sơ đăng ký cấp, cấp lại, bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận; đồng thời nộp phí, lệ phí liên quan đến việc đánh giá điều kiện hoạt động, cấp, cấp lại, bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận;

b) Trong thời hạn 30 ngày làm việc, kể từ ngày nhận hồ sơ đầy đủ, hợp lệ, cơ quan có thẩm quyền quy định tại Điều 18 Nghị định này có trách nhiệm cấp, cấp lại, bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận; trường hợp không cấp, cấp lại, bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

#### Điều 18. Thẩm quyền cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động

1. Thẩm quyền cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động được quy định như sau:

a) Bộ Công Thương: vật liệu nổ công nghiệp; hệ thống thủy lực nâng cánh phai thủy điện; máy và thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động chỉ sử dụng cho khai thác mỏ trong hầm lò;

b) Bộ Giao thông vận tải: các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động để vận hành động cơ của phương tiện giao thông vận tải đường bộ, đường thủy nội địa, hàng hải, đường sắt, hàng không (không bao gồm các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động được chuyên chở hoặc được lắp đặt trên phương tiện vận tải để làm việc trên các công trường, kho hàng, nơi sản xuất, kinh doanh); thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động chỉ phục vụ thăm dò, khai thác dầu khí trên biển; hệ thống đường ống dẫn dầu, khí đốt trên biển;

c) Bộ Khoa học và Công nghệ: lò phản ứng hạt nhân; buồng thử nghiệm tương thích điện từ; các loại máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động làm việc trong lưới điện cao áp; các loại máy, thiết bị chứa nguồn phóng xạ, bức xạ;

d) Bộ Xây dựng: hệ thống giàn giáo; hệ thống cốp pha trượt; thanh, cột chống tổ hợp;

đ) Bộ Thông tin và Truyền thông: ăng ten bức xạ cao tần; máy khuếch đại công suất cao tần trong phát thanh, truyền hình;

e) Bộ Quốc phòng: các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động chuyên sử dụng cho mục đích quốc phòng, đặc thù quân sự;

g) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, trừ các loại máy, thiết bị, vật tư quy định tại Điểm a, b, c, d, đ và e Khoản này.

2. Cơ quan cấp Giấy chứng nhận quy định tại Khoản 1 Điều này là cơ quan có thẩm quyền cấp lại, bổ sung, sửa đổi, thu hồi, đình chỉ Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

#### Điều 19. Thời hạn của Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động

1. Thời hạn của Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động là 03 năm đối với Giấy chứng nhận cấp mới hoặc cấp lại khi Giấy chứng nhận hết hạn.

2. Thời hạn của Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động được cấp lại do bị mất, bị hỏng là thời gian còn lại của Giấy chứng nhận đã được cấp.

#### Điều 20. Đình chỉ hoạt động của tổ chức kiểm định kỹ thuật an toàn lao động

Tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động bị đình chỉ hoạt động kiểm định trong các trường hợp sau đây:

1. Không đáp ứng điều kiện quy định tại Điều 16 Nghị định này;

2. Liên tục trong 18 tháng không báo cáo cơ quan có thẩm quyền về tình hình hoạt động kiểm định theo quy định pháp luật.

#### Điều 21. Thu hồi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động

1. Hết thời hạn đình chỉ hoạt động kiểm định mà không khắc phục được các nguyên nhân bị đình chỉ.

2. Bị xử phạt vi phạm hành chính 03 lần đối với 01 hành vi hoặc 03 lần trong một năm.

3. Tiến hành hoạt động kiểm định trong thời gian bị đình chỉ hoạt động.

4. Giả mạo hoặc khai man các tài liệu trong hồ sơ cấp, cấp lại, bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận.

5. Sửa chữa nội dung Giấy chứng nhận.

#### Điều 22. Quyền và trách nhiệm của tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động

1. Tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động có quyền:

a) Thực hiện hoạt động kiểm định theo hợp đồng cung cấp dịch vụ kiểm định;

b) Được thu phí, giá dịch vụ theo quy định của pháp luật;

c) Kiến nghị, khiếu nại, tố cáo hành vi cản trở hoạt động kiểm định;

d) Yêu cầu tổ chức, cá nhân có đối tượng đề nghị được kiểm định cung cấp các tài liệu, thông tin phục vụ hoạt động kiểm định;

đ) Có quyền khác theo quy định của pháp luật.

2. Tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động có trách nhiệm:

a) Cung cấp dịch vụ kiểm định trong phạm vi, đối tượng được quy định trong Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động;

b) Không được từ chối cung cấp dịch vụ kiểm định mà không có lý do chính đáng;

c) Thực hiện kiểm định theo quy trình kiểm định;

d) Chịu trách nhiệm về kết quả kiểm định, bồi thường thiệt hại do hoạt động kiểm định gây ra theo quy định của pháp luật; phải thu hồi kết quả kiểm định đã cấp khi phát hiện sai phạm;

đ) Báo cáo cơ quan có thẩm quyền về tình hình hoạt động kiểm định theo quy định của pháp luật;

e) Lưu giữ hồ sơ kiểm định;

g) Có trách nhiệm khác theo quy định pháp luật.

#### Điều 23. Trách nhiệm sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động

Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình và cá nhân sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động có trách nhiệm:

1. Ký hợp đồng với tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động để kiểm định lần đầu trước khi đưa vào sử dụng hoặc kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động;

2. Khai báo trước khi đưa vào sử dụng, báo cáo việc kiểm định các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động với cơ quan có thẩm quyền.

#### Điều 24. Trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước đối với hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động

Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có trách nhiệm:

1. Đề xuất các loại máy, thiết bị, vật tư thuộc lĩnh vực quản lý đưa vào danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động để Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành;

2. Ban hành các quy trình kiểm định các đối tượng thuộc thẩm quyền quy định tại Điều 18 Nghị định này, sau khi có ý kiến bằng văn bản của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

3. Quy định chi tiết các Điều 16, Điều 17 và Điều 20 Nghị định này; điều kiện, trình tự, thủ tục cấp, thu hồi Chứng chỉ kiểm định viên kỹ thuật an toàn lao động thuộc thẩm quyền quản lý;

4. Tổ chức thanh tra, kiểm tra hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động thuộc thẩm quyền quản lý;

5. Định kỳ hằng năm hoặc đột xuất, tổng hợp báo cáo gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

## CHƯƠNG 4.

## QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

#### Điều 25. Quản lý nhà nước về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động, có trách nhiệm:

a) Xây dựng, trình cơ quan có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền văn bản về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động;

b) Chủ trì, phối hợp với các Bộ, cơ quan liên quan lập Hồ sơ quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động theo thông lệ quốc tế;

c) Tổ chức tuyên truyền, phổ biến pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động;

d) Hướng dẫn và quản lý việc tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

đ) Hướng dẫn thực hiện công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã có hoạt động sản xuất kinh doanh;

e) Đưa nội dung an toàn lao động, vệ sinh lao động vào chương trình giảng dạy trong các trường và cơ sở dạy nghề;

g) Thực hiện điều tra tai nạn lao động; phối hợp với Bộ Công an, Viện kiểm sát nhân dân tối cao điều tra, xử lý tai nạn lao động có dấu hiệu tội phạm;

h) Tổ chức thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động;

i) Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2. Bộ Y tế có trách nhiệm:

a) Xây dựng, trình cơ quan có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền văn bản về chăm sóc sức khoẻ cho người lao động; tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại nghề, công việc;

b) Chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng, ban hành danh mục các loại bệnh nghề nghiệp;

c) Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn các biện pháp bảo đảm vệ sinh lao động khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về vệ sinh lao động thuộc thẩm quyền;

d) Hướng dẫn việc tổ chức đội cấp cứu tại chỗ; nội dung tập huấn về sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc;

đ) Hướng dẫn và quản lý việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ, khám sức khỏe khi tuyển dụng, khám bệnh nghề nghiệp; giám định y khoa để xếp hạng thương tật, điều trị và phục hồi chức năng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

3. Bộ Khoa học và Công nghệ có trách nhiệm:

a) Quản lý thống nhất việc nghiên cứu và ứng dụng khoa học kỹ thuật về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

b) Chịu trách nhiệm tổ chức và chỉ đạo các hoạt động về an toàn bức xạ và an toàn hạt nhân.

4. Bộ Giáo dục và Đào tạo có trách nhiệm đưa nội dung an toàn lao động, vệ sinh lao động vào chương trình giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học.

5. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với điều kiện làm việc đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao.

6. Bộ Tài chính, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng các loại phí, lệ phí liên quan đến hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động và huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động.

7. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện quản lý nhà nước về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.

8. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thực hiện quản lý nhà nước về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động trong phạm vi địa phương; xây dựng các mục tiêu bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động.

## CHƯƠNG 5.

## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

#### Điều 26. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2013.

2. Nghị định số 195/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Nghị định số 06/CP ngày 20 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động; Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 195/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Nghị định số 110/2002/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 06/CP ngày 20 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Bộ luật lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động; Điều 2 Nghị định số 81/2012/NĐ-CP ngày 08 tháng 10 năm 2012 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 68/2008/NĐ-CP ngày 30 tháng 5 năm 2008 của Chính phủ quy định điều kiện, thủ tục thành lập, tổ chức, hoạt động và giải thể cơ sở bảo trợ xã hội và Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 195/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

3. Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động quy định tại Nghị định này được áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, trừ trường hợp văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến từng đối tượng này có quy định khác.

#### Điều 27. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành

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

2. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:*** - Ban Bí thư Trung ương Đảng; - Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ; - Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP; - HĐND, UBND các tỉnh, TP trực thuộc TW; - Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng; - Văn phòng Tổng Bí thư; - Văn phòng Chủ tịch nước; - Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội; - Văn phòng Quốc hội; - Tòa án nhân dân tối cao; - Viện kiểm sát nhân dân tối cao; - Kiểm toán Nhà nước; - Ủy ban Giám sát tài chính Quốc gia; - Ngân hàng Chính sách xã hội; - Ngân hàng Phát triển Việt Nam; - UBTW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; - Cơ quan Trung ương của các đoàn thể; - VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTCP, cổng TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo; - Lưu: Văn thư, KGVX (3b) | **TM. CHÍNH PHỦ THỦ TƯỚNG     Nguyễn Tấn Dũng** |

|  |  |
| --- | --- |
| **CHÍNH PHỦ -------** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc  ---------------** |
| Số: 46/2013/NĐ-CP | *Hà Nội, ngày 10 tháng 05 năm 2013* |

## NGHỊ ĐỊNH

## QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

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

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

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

*Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tranh chấp lao động,*

## CHƯƠNG 1.

## QUY ĐỊNH CHUNG

#### Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định tiêu chuẩn, thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên lao động; việc hoãn, ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động trong trường hợp hoãn, ngừng đình công.

#### Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Hòa giải viên lao động do cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm.

2. Người lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 của Bộ luật lao động.

3. Người sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 2 Điều 3 của Bộ luật lao động.

4. Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở theo quy định tại Khoản 4 Điều 3 của Bộ luật lao động.

5. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan trong việc thực hiện tiêu chuẩn, thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên lao động, hoãn, ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động trong trường hợp hoãn, ngừng đình công.

#### Điều 3. Giải thích từ ngữ

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

1. *Hòa giải viên lao động* là người được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm theo nhiệm kỳ 5 năm để hòa giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề theo quy định của pháp luật.

2. *Hoãn đình công* là việc Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định chuyển thời điểm bắt đầu thực hiện cuộc đình công mà Ban chấp hành công đoàn ấn định trong quyết định đình công gửi người sử dụng lao động, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh và công đoàn cấp tỉnh sang một thời điểm khác.

3. *Ngừng đình công* là việc Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định chấm dứt cuộc đình công đang diễn ra cho đến khi không còn nguy cơ xâm hại nghiêm trọng đến nền kinh tế quốc dân và lợi ích công cộng.

## CHƯƠNG 2.

## HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

#### Điều 4. Tiêu chuẩn hòa giải viên lao động

1. Là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có sức khoẻ và phẩm chất đạo đức tốt.

2. Không phải là người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang chấp hành án.

3. Am hiểu pháp luật lao động và pháp luật có liên quan.

4. Có 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động, có kỹ năng hòa giải tranh chấp lao động.

#### Điều 5. Thẩm quyền, trình tự và thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm, bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động.

2. Trình tự, thủ tục bổ nhiệm hòa giải viên lao động:

a) Tự đăng ký hoặc được Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, công đoàn cấp huyện, công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất giới thiệu tham gia dự tuyển hòa giải viên lao động;

b) Hồ sơ dự tuyển hòa giải viên lao động bao gồm:

- Đơn dự tuyển hòa giải viên lao động;

- Sơ yếu lý lịch;

- Giấy chứng nhận sức khỏe;

- Bản sao các văn bằng, chứng chỉ (nếu có);

- Văn bản giới thiệu tham gia dự tuyển của cơ quan, tổ chức quy định tại Điểm a Khoản này.

c) Trong thời hạn 20 ngày làm việc, kể từ ngày hết hạn nhận hồ sơ, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội lập danh sách người đạt tiêu chuẩn báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện;

d) Trong thời hạn 5 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được báo cáo của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có văn bản đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm hòa giải viên lao động, đồng thời gửi Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để thẩm định và trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

đ) Trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản đề nghị bổ nhiệm hòa giải viên lao động của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thẩm định và trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định, đồng thời gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đã đề nghị bổ nhiệm hòa giải viên lao động;

e) Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định bổ nhiệm hòa giải viên lao động;

g) Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định bổ nhiệm hòa giải viên lao động của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có trách nhiệm công khai danh sách hòa giải viên lao động để người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và người lao động biết.

3. Trình tự, thủ tục bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động:

a) Trong thời hạn 03 tháng, trước khi kết thúc nhiệm kỳ của hòa giải viên lao động, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của hòa giải viên lao động, nhu cầu hòa giải trên địa bàn báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện về việc bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động;

b) Trình tự, thủ tục bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại Điểm d, Điểm đ, Điểm e và Điểm g Khoản 2 Điều này.

#### Điều 6. Miễn nhiệm hòa giải viên lao động

1. Hòa giải viên lao động miễn nhiệm thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Có đơn xin thôi tham gia hòa giải viên;

b) Không hoàn thành nhiệm vụ hòa giải;

c) Có hành vi vi phạm pháp luật, lợi dụng uy tín, thẩm quyền, trách nhiệm của mình làm phương hại đến lợi ích của các bên hoặc lợi ích của Nhà nước trong quá trình hòa giải hoặc từ chối nhiệm vụ hòa giải từ 02 lần trở lên khi được cử tham gia giải quyết tranh chấp lao động hoặc tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề mà không có lý do chính đáng.

2. Thẩm quyền, trình tự và thủ tục miễn nhiệm hòa giải viên lao động:

a) Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định miễn nhiệm hòa giải viên lao động theo đề nghị của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện và Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội;

b) Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội căn cứ đơn xin thôi tham gia hòa giải viên hoặc mức độ không hoàn thành nhiệm vụ hoặc hành vi vi phạm pháp luật của hòa giải viên lao động báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện về việc miễn nhiệm hòa giải viên lao động;

c) Trình tự, thủ tục miễn nhiệm hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại Điểm d, Điểm đ, Điểm e và Điểm g Khoản 2 Điều 5 Nghị định này.

#### Điều 7. Bảo đảm điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động

1. Hòa giải viên lao động trong những ngày được cử để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp hợp đồng đào tạo nghề được hưởng chế độ bồi dưỡng như đối với Hội thẩm theo quy định về chế độ bồi dưỡng đối với người tham gia phiên tòa, phiên họp giải quyết dân sự; được thanh toán công tác phí trong những ngày thực hiện công tác hòa giải theo chế độ công tác phí hiện hành và được bảo đảm các điều kiện cần thiết về phòng họp, tài liệu, văn phòng phẩm phục vụ hòa giải tranh chấp lao động.

2. Kinh phí hoạt động của hòa giải viên lao động do ngân sách nhà nước bảo đảm theo quy định phân cấp quản lý ngân sách hiện hành. Việc lập dự toán, quản lý và quyết toán kinh phí bảo đảm hoạt động của hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước.

## CHƯƠNG 3.

## HOÃN, NGỪNG ĐÌNH CÔNG

#### Điều 8. Các trường hợp hoãn, ngừng đình công

1. Đình công dự kiến tổ chức tại các đơn vị cung cấp dịch vụ về điện, nước, vận tải công cộng và các dịch vụ khác trực tiếp phục vụ tổ chức mít tinh kỷ niệm ngày Chiến thắng, ngày Quốc tế lao động và ngày Quốc khánh.

2. Đình công dự kiến tổ chức tại địa bàn đang diễn ra các hoạt động nhằm phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh hoặc tình trạng khẩn cấp theo quy định của pháp luật.

3. Đình công diễn ra trên địa bàn xuất hiện thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh hoặc tình trạng khẩn cấp theo quy định của pháp luật.

4. Đình công diễn ra đến ngày thứ ba tại các đơn vị cung cấp dịch vụ điện, nước, vệ sinh công cộng làm ảnh hưởng tới môi trường, điều kiện sinh hoạt và sức khỏe của nhân dân tại thành phố thuộc tỉnh.

5. Đình công diễn ra có các hành vi bạo động, gây rối làm ảnh hưởng đến tài sản, tính mạng của nhà đầu tư, làm mất an ninh, trật tự công cộng ảnh hưởng đến các hoạt động của cộng đồng dân cư tại nơi xảy ra đình công.

#### Điều 9. Thủ tục hoãn đình công

1. Thủ tục hoãn đình công được quy định như sau:

a) Khi nhận được quyết định đình công của Ban chấp hành công đoàn, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, nếu thấy cuộc đình công thuộc các trường hợp quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 8 Nghị định này thì trao đổi với Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện và báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn cuộc đình công.

Đề nghị hoãn đình công gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh gồm: tên doanh nghiệp nơi tập thể lao động đình công; địa điểm dự kiến diễn ra đình công; thời điểm dự kiến bắt đầu đình công; yêu cầu của tập thể lao động; lý do cần thiết phải hoãn cuộc đình công; kiến nghị hoãn đình công, thời hạn hoãn đình công và các biện pháp để thực hiện quyết định hoãn đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

b) Căn cứ đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định hoãn đình công và thông báo ngay đến Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động nơi dự kiến diễn ra đình công.

2. Trong thời hạn 48 giờ, kể từ khi Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nhận được quyết định đình công của Ban chấp hành công đoàn cơ sở, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phải ra quyết định hoãn đình công.

3. Trong thời hạn 24 giờ, kể từ khi nhận được quyết định hoãn đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, các cơ quan, tổ chức có liên quan phải thực hiện hoãn đình công.

#### Điều 10. Thủ tục ngừng đình công

1. Thủ tục ngừng đình công thực hiện theo quy định sau đây:

a) Khi xét thấy cuộc đình công đang diễn ra thuộc một trong các trường hợp quy định tại Khoản 3, Khoản 4 và Khoản 5 Điều 8 Nghị định này, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện về việc ngừng đình công;

b) Ngay sau khi nhận được báo cáo của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện xem xét đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định ngừng đình công, đồng thời gửi Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

Đề nghị ngừng đình công gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh gồm: tên doanh nghiệp đang diễn ra đình công; địa điểm đình công; thời điểm bắt đầu đình công; phạm vi diễn ra đình công; số lượng người lao động đang tham gia đình công; yêu cầu của tập thể lao động; lý do ngừng đình công; kiến nghị về việc ngừng đình công và các biện pháp để thực hiện quyết định ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

c) Khi nhận được đề nghị ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải có ý kiến để Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét quyết định;

d) Căn cứ đề nghị ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, ý kiến của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định ngừng đình công.

Quyết định về việc ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phải được thông báo ngay cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động và 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 và người sử dụng lao động nơi đình công đang diễn ra biết và thực hiện.

2. Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện nhận được báo cáo của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phải ra quyết định ngừng đình công.

3. Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được quyết định ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, các cơ quan, tổ chức, cá nhân liên quan phải thực hiện ngừng đình công.

4. Trong thời hạn 48 giờ, kể từ khi nhận được quyết định ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện phải báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh về kết quả thực hiện ngừng đình công.

#### Điều 11. Giải quyết yêu cầu của tập thể lao động khi hoãn, ngừng đình công

Trong thời hạn thực hiện quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Hội đồng trọng tài lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật về lao động.

Trường hợp hòa giải không thành và hết thời hạn hoãn hoặc ngừng đình công theo quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thì Ban chấp hành công đoàn được, tổ chức tiếp tục đình công nhưng phải thông báo bằng văn bản cho người sử dụng lao động, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh và công đoàn cấp tỉnh biết ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu tiếp tục đình công.

#### Điều 12. Quyền và trách nhiệm của người lao động khi ngừng đình công

1. Sau khi Ban chấp hành công đoàn yêu cầu ngừng đình công theo quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, người lao động phải trở lại làm việc và được trả lương.

2. Sau khi Ban chấp hành công đoàn yêu cầu ngừng đình công theo quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, người lao động không trở lại làm việc thì không được trả lương và tùy theo mức độ vi phạm bị xử lý kỷ luật theo quy định của nội quy lao động và các quy định của pháp luật.

## CHƯƠNG 4.

## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

#### Điều 13. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2013.

2. Nghị định số 133/2007/NĐ-CP ngày 08 tháng 8 năm 2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động về giải quyết tranh chấp lao động, Nghị định số 12/2008/NĐ-CP ngày 30 tháng 01 năm 2008 của Chính phủ về việc hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

#### Điều 14. Trách nhiệm thi hành

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

2. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:*** - Ban Bí thư Trung ương Đảng; - Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ; - Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP; - HĐND, UBND các tỉnh, TP trực thuộc TW; - Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng; - Văn phòng Tổng Bí thư; - Văn phòng Chủ tịch nước; - Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội; - Văn phòng Quốc hội; - Tòa án nhân dân tối cao; - Viện kiểm sát nhân dân tối cao; - Kiểm toán Nhà nước; - Ủy ban Giám sát tài chính Quốc gia; - Ngân hàng Chính sách xã hội; - Ngân hàng Phát triển Việt Nam; - UBTW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; - Cơ quan Trung ương của các đoàn thể; - VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTCP, cổng TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo; - Lưu: Văn thư, Vụ KGVX (3b). | **TM. CHÍNH PHỦ THỦ TƯỚNG     Nguyễn Tấn Dũng** |

|  |  |
| --- | --- |
| **CHÍNH PHỦ  -------** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập – Tự do – Hạnh phúc --------------** |
| Số: 41/2013/NĐ-CP | *Hà Nội, ngày 08 tháng 05 năm 2013* |

## NGHỊ ĐỊNH

## QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH ĐIỀU 220 CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ DANH MỤC ĐƠN VỊ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG KHÔNG ĐƯỢC ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT YÊU CẦU CỦA TẬP THỂ LAO ĐỘNG Ở ĐƠN VỊ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG KHÔNG ĐƯỢC ĐÌNH CÔNG

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

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

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

*Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết thi hành Điều 220 của Bộ luật lao động về Danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công,*

#### Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định Danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công.

#### Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người sử dụng lao động, người lao động, Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công.

Đơn vị sử dụng lao động không được đình công là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc bộ phận của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có thuê mướn, sử dụng lao động theo quy định của pháp luật lao động, hoạt động trong các ngành, lĩnh vực 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, bao gồm:

a) Sản xuất điện có công suất lớn, truyền tải điện và điều độ hệ thống điện quốc gia;

b) Thăm dò và khai thác dầu khí; sản xuất, cung cấp khí, gas;

c) Bảo đảm an toàn hàng không, an toàn hàng hải;

d) Cung cấp hạ tầng mạng viễn thông; dịch vụ bưu chính phục vụ các cơ quan nhà nước;

đ) Cung cấp nước sạch, thoát nước, vệ sinh môi trường ở các thành phố trực thuộc Trung ương;

e) Trực tiếp phục vụ an ninh, quốc phòng.

2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến việc thực hiện Danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công.

#### Điều 3. Danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công

Ban hành kèm theo Nghị định này Danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công.

#### Điều 4. Giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công

1. Khi nhận được yêu cầu của 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 về việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động liên quan đến quyền của người lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm khắc phục ngay vi phạm, đồng thời thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ có liên quan theo quy định của pháp luật.

2. Khi nhận được yêu cầu của 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 về vấn đề liên quan đến lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động và các cơ quan, tổ chức, cá nhân liên quan có trách nhiệm sau đây:

a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức phiên họp thương lượng tập thể với Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở theo quy định của pháp luật về lao động, đồng thời thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh nơi đơn vị sử dụng lao động đóng trụ sở chính để cử hòa giải viên lao động hoặc cử người trực tiếp hỗ trợ quá trình thương lượng tập thể; thực hiện những nội dung đã được hai bên thống nhất ngay sau khi kết thúc phiên họp thương lượng tập thể. Trường họp thương lượng không thành, mỗi bên có văn bản đề nghị Hội đồng trọng tài lao động nơi đơn vị sử dụng lao động đóng trụ sở chính xem xét, giải quyết;

b) Trong thời hạn 03 ngày, kể từ ngày nhận được đề nghị của người sử dụng lao động hoặc 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, Hội đồng trọng tài lao động phải kết thúc hòa giải theo quy định. Các bên phải thực hiện ngay các thỏa thuận đã đạt được ghi trong biên bản hòa giải;

c) Sau 05 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được hoặc sau 03 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải không thành thì 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 có văn bản kiến nghị Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi đơn vị sử dụng lao động đóng trụ sở chính và công đoàn cấp trên báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giải quyết;

d) Trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội về kiến nghị của tập thể lao động, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chủ trì, phối hợp với Chủ tịch công đoàn cùng cấp, các cơ quan liên quan của tỉnh, thành phố và Bộ, ngành là đại diện chủ sở hữu của đơn vị sử dụng lao động không được đình công đóng trên địa bàn giải quyết kiến nghị của tập thể lao động. Quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là kết luận cuối cùng mà hai bên phải chấp hành.

3. Đối với các đơn vị trực tiếp phục vụ nhiệm vụ quốc phòng, an ninh, trường hợp người sử dụng lao động và 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 thương lượng không thành thì người sử dụng lao động báo cáo ngay với cơ quan cấp trên có thẩm quyền xem xét, giải quyết.

Trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận báo cáo của người sử dụng lao động, cơ quan cấp trên có thẩm quyền có văn bản giải quyết kiến nghị của tập thể lao động. Quyết định của cơ quan cấp trên có thẩm quyền là kết luận cuối cùng hai bên phải chấp hành.

#### Điều 5. Tiếp nhận, giải quyết yêu cầu về quyền và lợi ích của tập thể lao động của cơ quan quản lý nhà nước

1. Định kỳ 06 tháng một lần, Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương hoặc người được ủy quyền hợp pháp có trách nhiệm phối hợp với tổ chức công đoàn và đại diện người sử dụng lao động cùng cấp tổ chức đối thoại tiếp nhận yêu cầu của người sử dụng lao động, người lao động và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc phạm vi trách nhiệm quản lý để kịp thời giải quyết yêu cầu chính đáng của tập thể lao động.

2. Người sử dụng lao động và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở có trách nhiệm báo cáo bằng văn bản tại cuộc đối thoại tiếp nhận yêu cầu quy định tại Khoản 1 Điều này về tình hình thực hiện pháp luật lao động, việc làm, thu nhập của người lao động, yêu cầu và kiến nghị của người sử dụng lao động, người lao động và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở với Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương hoặc người được ủy quyền hợp pháp để bàn biện pháp giải quyết.

a) Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ phối hợp với Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương hoặc người được ủy quyền hợp pháp nơi doanh nghiệp do Bộ, ngành làm chủ sở hữu đóng trụ sở chính và Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo giải quyết các yêu cầu về quyền và lợi ích của tập thể lao động thuộc địa bàn quản lý theo quy định sau đây:

a) Đối với những vấn đề liên quan đến quyền của người lao động hoặc tập thể lao động thì yêu cầu người sử dụng lao động có biện pháp khắc phục ngay;

b) Đối với những vấn đề liên quan đến lợi ích của hai bên thì yêu cầu người sử dụng lao động và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức thương lượng tập thể để giải quyết trên cơ sở tham vấn của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn cấp trên. Trường hợp thương lượng không thành, hai bên đề nghị Hội đồng trọng tài lao động nơi đơn vị sử dụng lao động đóng trụ sở chính giải quyết theo quy định tại Khoản 2 Điều 4 Nghị định này;

c) Chỉ đạo cơ quan chức năng hỗ trợ thương lượng, nghiên cứu, thực hiện kiến nghị của tập thể lao động và người sử dụng lao động về những nội dung có liên quan đến quản lý nhà nước, đồng thời thông báo quyết định giải quyết vấn đề để người sử dụng lao động và người lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công biết, thực hiện.

#### Điều 6. Tổ chức thực hiện

1. Tổng Giám đốc, Giám đốc đơn vị sử dụng lao động không được đình công quy định cụ thể trách nhiệm, quy trình giải quyết yêu cầu của tập thể lao động đến từng cá nhân, tổ chức trong đơn vị trong nội quy, quy chế của đơn vị và phổ biến đến người lao động để thực hiện.

2. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo, hướng dẫn các đơn vị sử dụng lao động thuộc Danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc quyền quản lý tổ chức thực hiện theo quy định tại Nghị định này; báo cáo định kỳ 6 tháng một lần và đột xuất theo yêu cầu tình hình tiếp nhận ý kiến và giải quyết kiến nghị của người sử dụng lao động và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc phạm vi trách nhiệm quản lý về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành, địa phương liên quan kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định tại Nghị định này; định kỳ hàng năm tổng hợp tình hình, báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

#### Điều 7. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 23 tháng 6 năm 2013.

2. Nghị định số 122/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 7 năm 2007 của Chính phủ quy định Danh mục doanh nghiệp không được đình công và việc giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở doanh nghiệp không được đình công và Nghị định số 28/2011/NĐ-CP ngày 14 tháng 4 năm 2011 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung Danh mục doanh nghiệp không được đình công ban hành kèm theo Nghị định số 122/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 7 năm 2007 của Chính phủ hết hiệu lực kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

#### Điều 8. Trách nhiệm thi hành

Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các đơn vị sử dụng lao động thuộc Danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:*** - Ban Bí thư Trung ương Đảng; - Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ; - Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP; - HĐND, UBND các tỉnh, TP trực thuộc TW; - Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng; - Văn phòng Tổng Bí thư; - Văn phòng Chủ tịch nước; - Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội; - Văn phòng Quốc hội; - Tòa án nhân dân tối cao; - Viện kiểm sát nhân dân tối cao; - Kiểm toán Nhà nước; - Ủy ban Giám sát tài chính Quốc gia; - Ngân hàng Chính sách xã hội; - Ngân hàng Phát triển Việt Nam; - UBTW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; - Cơ quan Trung ương của các đoàn thể; - VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTCP, Cổng TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo; - Lưu: Văn thư, KGVX (3b). | **TM. CHÍNH PHỦ THỦ TƯỚNG     Nguyễn Tấn Dũng** |

**DANH MỤC**

ĐƠN VỊ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG KHÔNG ĐƯỢC ĐÌNH CÔNG  
*(Ban hành kèm theo Nghị định số 41/2013/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ)*

**I. Sản xuất, truyền tải, điều độ hệ thống điện**

1. Công ty Thủy điện Hòa Bình.

2. Công ty Thủy điện Sơn La.

3. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Nhiệt điện Phú Mỹ.

4. Các công ty Truyền tải điện thuộc Tổng công ty Truyền tải điện quốc gia.

5. Trung tâm Điều độ hệ thống điện quốc gia.

**II. Thăm dò, khai thác dầu khí; sản xuất, cung cấp khí, gas**

1. Tổng công ty Khí Việt Nam:

a) Công ty Chế biến khí Vũng Tàu;

b) Công ty Vận chuyển khí Đông Nam Bộ;

c) Công ty kinh doanh sản phẩm khí;

d) Công ty khí Cà Mau;

đ) Công ty đường ống khí Nam Côn Sơn;

e) Công ty điều hành đường ống Lô B - Ô Môn;

g) Công ty cổ phần kinh doanh khí hóa lỏng Miền Bắc;

h) Công ty cổ phần kinh doanh khí hóa lỏng Miền Nam;

i) Công ty cổ phần Phân phối khí thấp áp Dầu khí Việt Nam.

2. Xí nghiệp liên doanh Dầu khí VIETSOPETRO.

3. Tổng công ty Thăm dò và Khai thác dầu khí:

a) Công ty điều hành Thăm dò khai thác Dầu khí trong nước;

b) Công ty Côn Sơn;

c) Công ty Vietgazpromt;

d) Công ty Việt Nga Nhật (VRJ).

**III. Bảo đảm an toàn hàng không, an toàn hàng hải**

1. Các cơ sở cung cấp dịch vụ bảo đảm hoạt động bay thuộc Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam.

2. Các cảng hàng không: Nội Bài, Tân Sơn Nhất, Đà Nẵng, Nha Trang, Cần Thơ thuộc Tổng công ty Cảng hàng không Việt Nam.

3. Tổng công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Bắc.

4. Tổng công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Nam.

5. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Hoa tiêu hàng hải thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.

6. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Thông tin điện tử hàng hải Việt Nam.

**IV. Cung cấp hạ tầng mạng viễn thông; bưu chính phục vụ cơ quan Nhà nước**

1. Công ty Viễn thông liên tỉnh.

2. Công ty Viễn thông quốc tế.

3. Công ty Cung cấp hạ tầng mạng thuộc Tập đoàn Viễn thông Việt Nam.

4. Công ty Cung cấp hạ tầng mạng thuộc Tập đoàn Viễn thông quân đội.

5. Bưu điện Trung ương thuộc Tổng công ty Bưu chính Việt Nam.

**V. Cung cấp nước sạch, thoát nước, vệ sinh môi trường ở các thành phố trực thuộc Trung ương**

**VI. Trực tiếp phục vụ an ninh, quốc phòng**

Các đơn vị hoạt động trong lĩnh vực quy định tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định số 104/2010/NĐ-CP ngày 11 tháng 10 năm 2010 của Chính phủ về tổ chức, quản lý, hoạt động của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu trực tiếp phục vụ quốc phòng, an ninh./.

|  |  |
| --- | --- |
| **CHÍNH PHỦ --------** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc ----------------** |
| Số: 55/2013/NĐ-CP | *Hà Nội, ngày 22 tháng 05 năm 2013* |

# NGHỊ ĐỊNH

# QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH KHOẢN 3 ĐIỀU 54 CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ 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

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

*Căn cứ Luật doanh nghiệp ngày 29 tháng 11 năm 2005;*

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

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

*Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết thi hành Khoản 3 Điều 54 của Bộ luật lao động về 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,*

## CHƯƠNG 1.

## QUY ĐỊNH CHUNG

#### Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động và Danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.

#### Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

2. Bên thuê lại lao động.

3. Người lao động thuê lại.

4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến hoạt động cho thuê lại lao động.

#### Điều 3. Giải thích từ ngữ

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

1. *Doanh nghiệp cho thuê lại lao động là* doanh nghiệp được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật, có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động nhưng không trực tiếp sử dụng mà cung ứng người lao động của mình sang làm việc tạm thời cho người sử dụng lao động khác (sau đây viết tắt là doanh nghiệp cho thuê).

2. *Bên thuê lại lao động là* doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có nhu cầu sử dụng lao động trong một thời gian xác định và thuê lại lao động của doanh nghiệp cho thuê để bù vào chỗ làm việc thiếu hụt người lao động.

3. *Người lao động thuê lại là* người lao động có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, đã ký hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê, được doanh nghiệp cho thuê cho thuê lại để làm việc theo sự điều hành của bên thuê lại lao động trong một thời gian xác định.

#### Điều 4. Các hành vi bị cấm đối với hoạt động cho thuê lại lao động

1. Đối với doanh nghiệp cho thuê:

a) Trả tiền lương và chế độ khác cho người lao động thuê lại thấp hơn so với nội dung đã thỏa thuận với bên thuê lại lao động;

b) Cho doanh nghiệp khác mượn hoặc mượn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động để hoạt động cho thuê lại lao động;

c) Thu phí đối với người lao động thuê lại hoặc thực hiện việc cho thuê lại mà không có sự đồng ý của người lao động;

d) Cho thuê lại lao động nhưng công việc thuê lại không thuộc Danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động tại Phụ lục V ban hành kèm theo Nghị định này hoặc thực hiện việc cho thuê lại lao động vượt quá thời hạn cho thuê lại lao động theo quy định tại Điều 26 Nghị định này;

đ) Thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động giữa doanh nghiệp cho thuê với doanh nghiệp khác trong Công ty mẹ - Công ty con, tập đoàn kinh tế mà doanh nghiệp cho thuê này là doanh nghiệp thành viên.

2. Đối với bên thuê lại lao động:

a) Thu phí đối với người lao động thuê lại;

b) Cho người sử dụng lao động khác thuê lại người lao động đã thuê;

c) Sử dụng người lao động thuê lại làm công việc không thuộc Danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại tại Phụ lục V ban hành kèm theo Nghị định này hoặc sử dụng người lao động thuê lại vượt quá thời hạn cho thuê lại lao động theo quy định tại Điều 26 Nghị định này.

## CHƯƠNG 2.

## ĐIỀU KIỆN, THỦ TỤC, THẨM QUYỀN CẤP GIẤY PHÉP HOẠT ĐỘNG CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

### MỤC I. ĐIỀU KIỆN CẤP GIẤY PHÉP HOẠT ĐỘNG CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

#### Điều 5. Điều kiện cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động

Doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động khi có đủ các điều kiện sau đây:

1. Đã thực hiện ký quỹ 2.000.000.000 đồng;

2. Bảo đảm vốn pháp định theo quy định tại Điều 6 Nghị định này;

3. Có trụ sở theo quy định tại Điều 7 Nghị định này;

4. Người đứng đầu doanh nghiệp bảo đảm điều kiện theo quy định tại Điều 8 Nghị định này.

#### Điều 6. Điều kiện vốn pháp định đối với hoạt động cho thuê lại lao động

1. Mức vốn pháp định đối với ngành nghề kinh doanh hoạt động cho thuê lại lao động là 2.000.000.000 đồng.

Doanh nghiệp cho thuê phải duy trì mức vốn điều lệ không thấp hơn mức vốn pháp định trong suốt quá trình hoạt động.

2. Hồ sơ chứng minh điều kiện về vốn pháp định quy định tại Khoản 1 Điều này bao gồm:

a) Biên bản góp vốn của các cổ đông sáng lập đối với công ty cổ phần hoặc của các thành viên sáng lập đối với công ty trách nhiệm hữu hạn có từ hai thành viên trở lên; quyết định giao vốn của chủ sở hữu đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên; bản đăng ký vốn đầu tư của chủ sở hữu doanh nghiệp đối với doanh nghiệp tư nhân và đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên mà chủ sở hữu là cá nhân;

b) Đối với số vốn được góp bằng tiền phải có văn bản xác nhận của ngân hàng thương mại được phép hoạt động tại Việt Nam, nơi doanh nghiệp gửi vốn góp bằng tiền về mức vốn được gửi;

c) Đối với số vốn góp bằng tài sản phải có chứng thư của tổ chức có chức năng định giá ở Việt Nam về kết quả định giá tài sản được đưa vào góp vốn. Chứng thư phải còn hiệu lực tính đến ngày nộp hồ sơ tại cơ quan đăng ký kinh doanh có thẩm quyền.

3. Đối với doanh nghiệp nước ngoài liên doanh với doanh nghiệp trong nước phải bảo đảm các điều kiện sau đây:

a) Phải là doanh nghiệp chuyên kinh doanh cho thuê lại lao động, có vốn và tổng giá trị tài sản của doanh nghiệp từ 10.000.000.000 đồng trở lên;

b) Đã có kinh nghiệm hoạt động trong lĩnh vực cho thuê lại lao động từ 05 năm trở lên;

c) Có giấy chứng nhận của cơ quan có thẩm quyền của nước sở tại chứng nhận doanh nghiệp và người đại diện phần vốn góp của doanh nghiệp chưa có hành vi vi phạm pháp luật nước sở tại hoặc pháp luật của nước có liên quan.

Các văn bản trên phải dịch ra tiếng Việt và được cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài chứng thực và thực hiện việc hợp pháp hóa lãnh sự theo quy định của pháp luật Việt Nam.

#### Điều 7. Điều kiện địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện của doanh nghiệp cho thuê

Địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện của doanh nghiệp cho thuê phải ổn định và có thời hạn ít nhất từ 02 năm trở lên; nếu là nhà thuộc sở hữu của người đứng tên đăng ký kinh doanh thì trong hồ sơ đề nghị cấp, cấp lại hoặc gia hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động phải có giấy tờ hợp lệ, nếu là nhà thuê thì phải có hợp đồng thuê nhà có thời hạn thuê từ 02 năm trở lên.

#### Điều 8. Điều kiện đối với người đứng đầu doanh nghiệp, chi nhánh, văn phòng đại diện cho thuê

1. Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, lý lịch rõ ràng;

2. Có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực cho thuê lại lao động từ 03 năm trở lên;

3. Trong 03 năm liền kề trước khi đề nghị cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động, không đứng đầu doanh nghiệp đã bị thu hồi Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp hoặc không tái phạm hành vi giả mạo hồ sơ xin cấp, cấp lại Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, hồ sơ xin cấp, cấp lại hoặc gia hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

#### Điều 9. Thay đổi người quản lý, người giữ chức danh chủ chốt, vốn điều lệ của doanh nghiệp cho thuê

Khi thay đổi người quản lý, các chức danh chủ chốt hoặc thay đổi mức vốn điều lệ, doanh nghiệp cho thuê phải thực hiện đúng quy định của Luật doanh nghiệp và các văn bản liên quan, bảo đảm điều kiện quy định tại Điều 5 Nghị định này; đồng thời phải thông báo bằng văn bản gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trong thời hạn 10 ngày làm việc, trước ngày có sự thay đổi đó.

#### Điều 10. Thông báo về địa điểm, địa bàn, thời gian bắt đầu hoạt động và người quản lý, người giữ chức danh chủ chốt của doanh nghiệp cho thuê

1. Trong thời hạn 10 ngày làm việc, trước ngày bắt đầu hoạt động cho thuê lại lao động, doanh nghiệp cho thuê phải thông báo bằng văn bản cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi đặt trụ sở, chi nhánh về địa điểm đặt trụ sở, địa bàn hoạt động; thời gian bắt đầu hoạt động; kèm theo bản sao Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và danh sách những người quản lý, người giữ các chức danh chủ chốt của doanh nghiệp cho thuê.

2. Trường hợp chuyển địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện của doanh nghiệp cho thuê, người đứng đầu phải có văn bản gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, người lao động thuê lại và bên thuê lại lao động về địa điểm mới trong thời hạn 15 ngày làm việc, trước ngày thực hiện việc chuyển địa điểm.

### MỤC II. THỦ TỤC, THẨM QUYỀN CẤP VÀ THU HỒI GIẤY PHÉP HOẠT ĐỘNG CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

#### Điều 11. Hồ sơ đề nghị cấp, cấp lại, gia hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động

1. Hồ sơ đề nghị cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động bao gồm:

a) Văn bản đề nghị cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động theo mẫu tại Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định này;

b) Văn bản chứng minh đủ điều kiện về vốn pháp định theo quy định tại Điều 6 Nghị định này;

c) Giấy chứng nhận việc đã thực hiện ký quỹ theo quy định tại Điều 16 Nghị định này;

d) Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp theo quy định của Luật doanh nghiệp;

đ) Sơ yếu lý lịch của người đứng đầu doanh nghiệp theo quy định của pháp luật;

e) Giấy chứng minh đủ điều kiện về địa điểm theo quy định tại Điều 7 Nghị định này.

2. Hồ sơ đề nghị cấp lại, gia hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động bao gồm các văn bản quy định tại Điểm a, b, c, đ và e của Khoản 1 Điều này.

#### Điều 12. Thời hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động

1. Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động có thời hạn tối đa không quá 36 tháng.

2. Trường hợp gia hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động thì thời hạn không quá 24 tháng; số lần gia hạn không quá 02 lần.

Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động được cấp lại có thời hạn không quá thời hạn của Giấp phép đã được cấp trước đó.

#### Điều 13. Thẩm quyền cấp, cấp lại, gia hạn hoặc thu hồi Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động

1. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp, cấp lại, gia hạn hoặc thu hồi Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

Doanh nghiệp cho thuê gửi hồ sơ theo quy định tại Điều 11 Nghị định này đến Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để đề nghị cấp, cấp lại hoặc gia hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

2. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội căn cứ vào các nội dung quy định tại Mục I Chương II Nghị định này và các quy định khác có liên quan để quyết định việc cấp, cấp lại hoặc gia hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động trong thời hạn 30 ngày làm việc đối với trường hợp cấp mới, 20 ngày làm việc đối với trường hợp cấp lại và gia hạn, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ.

Trường hợp không cấp, không cấp lại hoặc không gia hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động, Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

#### Điều 14. Thu hồi Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động

1. Doanh nghiệp cho thuê bị thu hồi Giấy phép cho thuê lại lao động trong các trường hợp sau đây:

a) Không thực hiện nghĩa vụ của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật và Nghị định này;

b) Khai báo sai sự thật về các điều kiện theo quy định tại Điều 5 Nghị định này hoặc giả mạo văn bản theo quy định tại Điều 11 Nghị định này; sửa chữa nội dung Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động;

c) Vi phạm một trong các quy định tại Khoản 1 Điều 4 Nghị định này;

d) Bị xử phạt hành chính do vi phạm pháp luật lao động 03 lần trong 12 tháng;

đ) Không thực hiện việc bổ sung tiền ký quỹ sau thời hạn được quy định tại Điều 18 Nghị định này;

e) Chấm dứt hoạt động;

g) Không hoạt động sau 06 tháng, kể từ ngày được cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động;

h) Bị thu hồi Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp.

2. Trường hợp doanh nghiệp cho thuê bị thu hồi, không được cấp lại hoặc không được gia hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động thì hợp đồng lao động đã ký giữa người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê vẫn tiếp tục được thực hiện, trừ trường hợp quy định tại Điều 36 của Bộ luật lao động.

## CHƯƠNG 3.

## KÝ QUỸ VÀ QUẢN LÝ TIỀN KÝ QUỸ CỦA DOANH NGHIỆP CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

#### Điều 15. Sử dụng tiền ký quỹ

Tiền ký quỹ được sử dụng để thanh toán tiền lương hoặc bồi thường cho người lao động thuê lại trong trường hợp doanh nghiệp cho thuê vi phạm hợp đồng lao động với người lao động thuê lại hoặc gây thiệt hại do không bảo đảm về quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thuê lại.

#### Điều 16. Nộp tiền ký quỹ và thủ tục nộp tiền ký quỹ

1. Doanh nghiệp cho thuê phải nộp tiền ký quỹ là 2.000.000.000 đồng tại ngân hàng thương mại nơi doanh nghiệp cho thuê mở tài khoản giao dịch chính (sau đây viết tắt là ngân hàng).

2. Doanh nghiệp cho thuê thực hiện thủ tục nộp tiền ký quỹ theo đúng quy định của ngân hàng và tuân thủ quy định của pháp luật. Sau khi doanh nghiệp cho thuê hoàn thành thủ tục và nộp tiền, ngân hàng cấp Giấy chứng nhận tiền ký quỹ kinh doanh cho thuê lại lao động cho doanh nghiệp.

#### Điều 17. Lãi suất từ tiền ký quỹ

Doanh nghiệp cho thuê được hưởng lãi suất từ tiền ký quỹ theo thỏa thuận với ngân hàng.

#### Điều 18. Nộp bổ sung tiền ký quỹ

1. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày tiền được rút khỏi tài khoản ký quỹ, doanh nghiệp cho thuê phải nộp bổ sung đầy đủ tiền ký quỹ theo quy định tại Điều 16 Nghị định này.

2. Sau thời hạn quy định tại Khoản 1 Điều này, nếu doanh nghiệp cho thuê không bổ sung đầy đủ tiền ký quỹ, ngân hàng có trách nhiệm thông báo cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

#### Điều 19. Hoàn trả tiền ký quỹ

Doanh nghiệp cho thuê được hoàn trả tiền ký quỹ trong các trường hợp sau đây:

1. Có thông báo của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc doanh nghiệp không được cấp, cấp lại hoặc thu hồi Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động;

2. Có quyết định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc thu hồi Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

#### Điều 20. Rút tiền ký quỹ

1. Tiền ký quỹ được rút trong các trường hợp được sau đây:

a) Doanh nghiệp cho thuê không đủ khả năng trả lương cho người lao động thuê lại sau thời hạn 60 ngày, kể từ ngày đến thời hạn trả lương;

b) Doanh nghiệp cho thuê không đủ khả năng bồi thường hoặc không bồi thường cho người lao động thuê lại theo quy định tại Điều 15 Nghị định này trong thời hạn 60 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định của Thanh tra lao động;

c) Không đóng, chậm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp 03 tháng liên tục.

2. Thủ tục rút, hoàn trả tiền ký quỹ của doanh nghiệp cho thuê được thực hiện theo quy định của ngân hàng và pháp luật liên quan.

3. Ngân hàng không được cho doanh nghiệp cho thuê rút tiền ký quỹ khi chưa có ý kiến bằng văn bản của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội theo quy định tại Điều 21 Nghị định này.

#### Điều 21. Thẩm quyền và trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về lao động đối với việc sử dụng tiền ký quỹ

1. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho phép doanh nghiệp cho thuê rút tiền ký quỹ để thực hiện quy định tại Điều 15 Nghị định này.

2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chỉ đạo cơ quan chuyên môn giám sát việc thanh toán, bồi thường cho người lao động thuê lại của doanh nghiệp cho thuê theo quy định tại Điều 15 Nghị định này.

#### Điều 22. Trách nhiệm của ngân hàng

1. Thực hiện đúng các quy định về mở tài khoản ký quỹ, nộp tiền ký quỹ, sử dụng tài khoản ký quỹ của doanh nghiệp cho thuê và các quy định liên quan đến tài khoản này.

2. Phong tỏa khoản tiền ký quỹ và thực hiện tính trả lãi cho số dư tiền ký quỹ theo mức lãi suất tiền gửi đã thỏa thuận với doanh nghiệp cho thuê. Cuối tháng, tính lãi trả cho doanh nghiệp và hạch toán vào tài khoản tiền gửi hoặc trả cho doanh nghiệp bằng tiền mặt.

3. Cấp Giấy chứng nhận tiền ký quỹ kinh doanh cho thuê lại lao động cho doanh nghiệp theo mẫu tại Phụ lục III ban hành kèm theo Nghị định này.

4. Trường hợp doanh nghiệp cho thuê vi phạm hợp đồng lao động với người lao động thuê lại hoặc gây thiệt hại do không bảo đảm về quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thuê lại mà có quyết định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội buộc doanh nghiệp phải thanh toán, bồi thường thiệt hại thì ngân hàng trích tài khoản tiền ký quỹ để việc thanh toán, bồi thường thiệt hại được thực hiện, sau khi trừ chi phí dịch vụ ngân hàng.

5. Yêu cầu doanh nghiệp cho thuê nộp bổ sung tiền ký quỹ theo quy định tại Khoản 1 Điều 18 Nghị định này trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày tiền được trích từ tài khoản tiền ký quỹ để thanh toán, bồi thường thiệt hại. Sau thời hạn trên, nếu doanh nghiệp cho thuê không bổ sung đầy đủ số tiền ký quỹ, ngân hàng phải thông báo cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội biết.

6. Hằng quý, chậm nhất vào ngày 15 của tháng đầu quý sau, các ngân hàng nhận tiền ký quỹ kinh doanh cho thuê lại lao động phải báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam về tình hình nhận tiền ký quỹ kinh doanh cho thuê lại lao động của hệ thống ngân hàng mình theo mẫu tại Phụ lục IV ban hành kèm theo Nghị định này.

## CHƯƠNG 4.

## CÔNG VIỆC ĐƯỢC THỰC HIỆN CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

#### Điều 23. Mục đích của việc cho thuê lại lao động

1. Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhân lực trong khoảng thời gian nhất định.

2. Thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân hoặc giảm bớt thời giờ làm việc.

3. Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn kỹ thuật cao.

#### Điều 24. Các trường hợp không được cho thuê lại lao động

1. Doanh nghiệp đang xảy ra tranh chấp lao động, đình công hoặc để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động.

2. Doanh nghiệp cho thuê không thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với bên thuê lại lao động.

3. Thay thế người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp hoặc vì lý do kinh tế.

4. Cho thuê lao động để làm các công việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành, trừ trường hợp người lao động đó đã sinh sống tại khu vực trên từ đủ 03 năm trở lên; công việc cho thuê lại lao động nằm trong Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

#### Điều 25. Danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động

1. Công việc được thực hiện cho thuê lại lao động được quy định tại Phụ lục V ban hành kèm theo Nghị định này.

2. Việc cho thuê lại chỉ được thực hiện đối với các công việc nằm trong Danh mục và bảo đảm quy định tại Điều 23 và Điều 24 Nghị định này.

3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan rà soát, trình Thủ tướng Chính phủ việc sửa đổi, bổ sung Danh mục quy định tại Phụ lục V ban hành kèm theo Nghị định này.

#### Điều 26. Thời hạn cho thuê lại lao động

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

2. Khi hết thời hạn quy định tại Khoản 1 Điều này, doanh nghiệp cho thuê không được tiếp tục cho thuê lại người lao động với bên thuê lại mà người lao động thuê lại vừa hết thời hạn cho thuê lại.

## CHƯƠNG 5.

## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

#### Điều 27. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

1. Thực hiện quản lý nhà nước về lĩnh vực cho thuê lại lao động trong phạm vi cả nước.

2. Thanh tra việc chấp hành pháp luật lao động tại các doanh nghiệp cho thuê và bên thuê lại lao động.

3. Cấp, cấp lại, gia hạn hoặc thu hồi Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

4. Quy định, hướng dẫn chế độ báo cáo định kỳ hằng năm, đột xuất của doanh nghiệp cho thuê.

#### Điều 28. Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh

1. Hướng dẫn việc triển khai thực hiện các quy định của Nghị định này về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và công việc được phép thực hiện cho thuê lại lao động.

2. Tổ chức tập huấn, hướng dẫn thực hiện Nghị định này và các quy định có liên quan.

3. Theo dõi, tổng hợp và báo cáo định kỳ 06 tháng, 01 năm gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình cho thuê lại lao động tại các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức trên địa bàn quản lý.

#### Điều 29. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày 15 tháng 7 năm 2013.

2. Trường hợp không được cấp, cấp lại hoặc gia hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động, doanh nghiệp cho thuê đang hoạt động cho thuê lại lao động phải bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thuê lại theo đúng quy định của pháp luật lao động.

#### Điều 30. Trách nhiệm thi hành

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

2. Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam chịu trách nhiệm hướng dẫn việc ký quỹ và quản lý tiền ký quỹ của doanh nghiệp cho thuê.

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

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:*** - Ban Bí thư Trung ương Đảng; - Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ; - Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP; - HĐND, UBND các tỉnh, TP trực thuộc TW; - Văn phòng TW và các Ban của Đảng; - Văn phòng Tổng Bí thư; - Văn phòng Chủ tịch nước; - Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội; - Văn phòng Quốc hội; - Tòa án nhân dân tối cao; - Viện kiểm sát nhân dân tối cao; - UB Giám sát tài chính QG; - Kiểm toán Nhà nước; - Ngân hàng Chính sách Xã hội; - Ngân hàng Phát triển Việt Nam; - Ủy ban TW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; - Cơ quan Trung ương của các đoàn thể; - VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTCP, Cổng TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo; - Lưu: Văn thư, KGVX (3b). | **TM. CHÍNH PHỦ THỦ TƯỚNG     Nguyễn Tấn Dũng** |

#### PHỤ LỤC I

*(Ban hành kèm theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ)*

|  |  |
| --- | --- |
| **BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI --------** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc ----------------** |
| Số:       /LĐTBXH-GP | *Hà Nội, ngày ... tháng ... năm ...* |

**GIẤY PHÉP**

**HOẠT ĐỘNG CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG**

**BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

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

Căn cứ Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Khoản 3 Điều 54 của Bộ luật lao động về 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;

Xét đề nghị của (người đại diện doanh nghiệp):……………………………..

………………………………………………………và Vụ trưởng Vụ Pháp chế,

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Cho phép (tên doanh nghiệp)......................................................................

Tên giao dịch:............................................................................................................

Số Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp:...........................................................

Ngày cấp: ………………………………… Nơi cấp:...................................................

Địa chỉ trụ sở:...........................................................................................................

Điện thoại: …………….. Fax: …………………………. E-mail:.................................

được hoạt động cho thuê lại lao động.

**Điều 2.** (tên doanh nghiệp)......................................................................................

có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật về lao động.

**Điều 3.** Giấy phép này có hiệu lực kể từ ngày ký và có thời hạn là... tháng./

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:*** - … - … | **BỘ TRƯỞNG** *(Ký tên, đóng dấu và ghi rõ họ tên)* |

#### PHỤ LỤC II

*(Ban hành kèm theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ)*

|  |  |
| --- | --- |
| **Tên doanh nghiệp --------** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc ----------------** |
|  | *……, ngày ... tháng … năm ...* |

**ĐƠN ĐỀ NGHỊ**

**Cấp (cấp lại, gia hạn) Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động**

**Kính gửi:** Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

1. Tên doanh nghiệp:...............................................................................................

Tên giao dịch:..........................................................................................................

2. Địa chỉ trụ sở:......................................................................................................

Điện thoại: ……………………; Fax: ……………………; E-mail:.............................

3. Họ và tên người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp:..............................

...................................................................................................................................

4. Vốn pháp định tại thời điểm đề nghị cấp (gia hạn) Giấy phép:...........................

................................................................................................................................

Đề nghị Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp (cấp lại, gia hạn) Giấy phép.

Doanh nghiệp cam kết thực hiện đầy đủ trách nhiệm, nghĩa vụ theo đúng quy định của pháp luật về lao động.

Hồ sơ kèm theo gồm:

1...............................................................................................................................

2...............................................................................................................................

3...............................................................................................................................

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:*** - … | **GIÁM ĐỐC** *(Ký tên, đóng dấu và ghi rõ họ tên)* |

#### PHỤ LỤC III

*(Ban hành kèm theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ)*

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

*………, ngày…..tháng……năm…….*

**GIẤY CHỨNG NHẬN TIỀN KÝ QUỸ   
KINH DOANH CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG**

Căn cứ Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Khoản 3 Điều 54 của Bộ luật lao động về 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.

Ngân hàng (chi nhánh ngân hàng):..........................................................................

Địa chỉ:.....................................................................................................................

Điện thoại liên hệ:....................................................................................................

Chứng nhận doanh nghiệp:.....................................................................................

Địa chỉ trụ sở:..........................................................................................................

Chủ tài khoản:.........................................................................................................

Chức danh của Chủ tài khoản:...............................................................................

Đã nộp tiền ký quỹ với tổng số tiền là:...................................................................

Số tiền bằng chữ:...................................................................................................

Tại Ngân hàng........................................................................................................

Vào ngày……tháng…..năm……

Tài khoản:...............................................................................................................

Được hưởng lãi suất:.............................................................................................

Ngân hàng (Chi nhánh ngân hàng)........................................................................

|  |  |
| --- | --- |
|  | **GIÁM ĐỐC** *(Ký tên, đóng dấu và ghi rõ họ tên)* |

#### PHỤ LỤC IV

*(Ban hành kèm theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ)*

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH NHẬN TIỀN KÝ QUỸ KINH DOANH CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG**

*(Báo cáo quý……năm……)*

|  |  |
| --- | --- |
| **Kính gửi:** | - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; - Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. |

Ngân hàng (tên ngân hàng):....................................................................................

Địa chỉ:.....................................................................................................................

Số điện thoại:……………………………….Số Fax:..................................................

|  |  |
| --- | --- |
| **Tên doanh nghiệp (Chủ tài khoản)** | **Số tiền ký quỹ** |
| Doanh nghiệp kinh doanh cho thuê lại lao động: |  |
| 1. |  |
| 2. |  |
| … |  |
|  |  |
| Tổng số |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **GIÁM ĐỐC** *(Ký tên, đóng dấu và ghi rõ họ tên)* |

**Ghi chú:** Trường hợp các chi nhánh ngân hàng thương mại có nhận tiền ký quỹ kinh doanh cho thuê lại lao động thì cũng phải lập và gửi báo cáo này cho ngân hàng thương mại (Trụ sở chính) để tổng hợp và gửi báo cáo cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

#### PHỤ LỤC V

DANH MỤC CÔNG VIỆC ĐƯỢC THỰC HIỆN CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG  
*(Ban hành kèm theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ)*

|  |  |
| --- | --- |
| **STT** | **Công việc** |
| 1 | Phiên dịch/ Biên dịch/ Tốc ký |
| 2 | Thư ký/Trợ lý hành chính |
| 3 | Lễ tân |
| 4 | Hướng dẫn du lịch |
| 5 | Hỗ trợ bán hàng |
| 6 | Hỗ trợ dự án |
| 7 | Lập trình hệ thống máy sản xuất |
| 8 | Sản xuất, lắp đặt thiết bị truyền hình, viễn thông |
| 9 | Vận hành/kiểm tra/sửa chữa máy móc xây dựng, hệ thống điện sản xuất |
| 10 | Dọn dẹp vệ sinh tòa nhà, nhà máy |
| 11 | Biên tập tài liệu |
| 12 | Vệ sĩ/Bảo vệ |
| 13 | Tiếp thị/Chăm sóc khách hàng qua điện thoại |
| 14 | Xử lý các vấn đề tài chính, thuế |
| 15 | Sửa chữa/Kiểm tra vận hành ô tô |
| 16 | Scan, vẽ kỹ thuật công nghiệp/Trang trí nội thất |
| 17 | Lái xe |

|  |  |
| --- | --- |
| **BẢO HIỂM XÃ HỘI  VIỆT NAM -------** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc  ---------------** |
| Số: 1477/BHXH-CSXH *V/v hướng dẫn thực hiện chế độ thai sản theo quy định của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.* | *Hà Nội, ngày 23 tháng 04 năm 2013* |

|  |  |
| --- | --- |
| **Kính gửi:** | - Bảo hiểm xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; - Bảo hiểm xã hội Bộ Quốc phòng; - Bảo hiểm xã hội Công an nhân dân; - Bảo hiểm xã hội Ban Cơ yếu Chính phủ. |

Căn cứ quy định tại Điều 157, Khoản 1 và Điểm b, Khoản 2, Điều 240 Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012 (Bộ luật Lao động); Công văn số 338/LĐTBXH-BHXH ngày 30/01/2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bảo hiểm xã hội (BHXH) Việt Nam hướng dẫn thực hiện chế độ thai sản đối với lao động nữ như sau:

**1. Đối tượng áp dụng**

Đối tượng áp dụng là lao động nữ quy định tại Khoản 1, Điều 2 Luật BHXH số 71/2006/QH11 ngày 29/6/2006 (Luật BHXH).

**2. Điều kiện hưởng chế độ thai sản**

Điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con đối với lao động nữ theo quy định tại Điều 28 Luật BHXH.

**3. Thời gian nghỉ sinh con**

Lao động nữ có đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản, khi sinh con thì thời gian nghỉ thai sản được thực hiện theo quy định tại Điều 157 Bộ luật Lao động. Một số trường hợp hướng dẫn cụ thể như sau:

3.1. Thời gian nghỉ sinh con từ ngày 01/5/2013

a. Trường hợp sau khi sinh con, nếu con dưới 60 ngày tuổi bị chết thì mẹ được nghỉ việc 90 ngày tính từ ngày sinh con; con từ 60 ngày tuổi trở lên bị chết thì mẹ được nghỉ việc 30 ngày tính từ ngày con chết, nhưng không được vượt quá thời gian nghỉ sinh con quy định tại Điểm 1, Điều 157 Bộ luật Lao động.

b. Trường hợp chỉ có mẹ tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi; cả cha và mẹ hoặc chỉ có cha tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha nghỉ việc chăm sóc con được hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi.

c. Trường hợp lao động nữ mang thai đôi trở lên mà khi sinh nếu có thai bị chết lưu thì thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản là 06 tháng (không tính thêm thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với thai chết lưu); nếu tất cả các thai đều chết lưu thì thời gian được hưởng theo quy định tại Điều 30 Luật BHXH như đối với người có một thai chết lưu.

d. Trong khoảng thời gian 60 ngày tính từ thời điểm lao động nữ trở lại làm việc sau khi hết thời gian hưởng chế độ khi sinh con là 06 tháng và thời gian nghỉ thêm đối với trường hợp sinh đôi trở lên, mà sức khỏe còn yếu thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe theo quy định tại Điều 17 Nghị định số 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 của Chính phủ.

e. Trường hợp lao động nữ có nguyện vọng nghỉ việc trước khi sinh con, người sử dụng lao động phải ghi rõ thời điểm nghỉ việc trước khi sinh con kể từ ngày ... tháng ... năm ... tại cột ghi chú, mẫu D02-TS ban hành kèm theo Quyết định số 1111/QĐ-BHXH ngày 25/10/2011 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam về việc ban hành Quy định quản lý thu BHXH, bảo hiểm y tế; quản lý sổ BHXH, thẻ bảo hiểm y tế để theo dõi và làm căn cứ thực hiện chế độ thai sản theo quy định.

3.2. Thời gian nghỉ sinh con trước ngày 01/5/2013.

Lao động nữ nghỉ sinh con trước ngày 01/5/2013, mà đến ngày 01/5/2013 vẫn đang trong thời gian nghỉ sinh con theo quy định tại Luật BHXH thì thời gian hưởng chế độ khi sinh con được thực hiện như nêu tại Khoản 1, Điều 157 Bộ luật Lao động.

*Ví dụ 1:* Chị A nghỉ việc trước khi sinh con từ ngày 02/01/2013, ngày 05/01/2013 chị A sinh 01 con, theo quy định của Luật BHXH thì thời gian hưởng chế độ thai sản được tính từ ngày 02/01/2013 đến hết ngày 01/5/2013 (04 tháng). Đến ngày 01/5/2013, chị A vẫn đang trong thời gian nghỉ sinh con theo quy định của Luật BHXH nên chị A được tiếp tục nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đến hết ngày 01/7/2013 (tổng cộng thời gian hưởng chế độ thai sản là 06 tháng).

*Ví dụ 2:* Chị B nghỉ việc trước khi sinh con từ ngày 01/01/2013, ngày 05/01/2013 chị B sinh 01 con, theo quy định của Luật BHXH thì thời gian hưởng chế độ thai sản được tính từ ngày 01/01/2013 đến hết ngày 30/4/2013 (04 tháng). Từ ngày 01/5/2013, chị B hết thời gian nghỉ sinh con theo quy định của Luật BHXH nên chị B không thuộc đối tượng được thực hiện thời gian hưởng chế độ thai sản theo quy định của Bộ luật Lao động.

*Ví dụ 3:* Chị C nghỉ việc trước khi sinh con từ ngày 15/12/2012, ngày 20/12/2012 chị C sinh đôi, theo quy định của Luật BHXH thì thời gian hưởng chế độ thai sản của chị C được tính từ ngày 15/12/2012 đến hết ngày 14/5/2013 (04 tháng và 30 ngày). Như vậy, đến ngày 01/5/2013, chị C vẫn đang trong thời gian nghỉ sinh con theo quy định của Luật BHXH nên chị C được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đến hết ngày 14/7/2013 (tổng cộng thời gian hưởng chế độ thai sản là 07 tháng).

3.3. Thời gian tính hưởng

a. Thời gian tính hưởng chế độ thai sản của lao động nữ khi sinh con được tính kể từ ngày lao động nữ thực tế nghỉ việc để sinh con theo quy định của Bộ luật Lao động. Trường hợp nghỉ việc trước khi sinh con hơn 02 tháng thì được tính từ thời điểm đủ 02 tháng trước khi sinh con. Trường hợp sinh con sau khi lao động nữ đã nghỉ việc chấm dứt quan hệ lao động thì thời gian tính hưởng kể từ ngày sinh con.

*Ví dụ 4:* Chị D nghỉ việc trước khi sinh con từ ngày 01/5/2013, ngày 15/7/2013 chị D sinh 01 con, theo quy định của Bộ luật Lao động thì thời gian hưởng chế độ thai sản của chị D được tính từ ngày 16/5/2013 đến hết ngày 15/11/2013 (06 tháng).

b. 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.

c. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản của lao động nữ khi sinh con tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

**4. Mức hưởng, cách tính**

4.1. Mức hưởng

Trong thời gian nghỉ thai sản nêu trên, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định tại Điều 35 Luật BHXH.

4.2. Cách tính

Cách tính trợ cấp thai sản, thực hiện theo các văn bản hướng dẫn thực hiện Luật BHXH hiện hành.

Đối với trường hợp người lao động trong thời gian hưởng trợ cấp thai sản có điều chỉnh mức lương tối thiểu chung thì thời gian hưởng thuộc quy định mức lương tối thiểu chung nào sẽ tính theo mức lương tối thiểu chung ấy, nếu có ngày lẻ thì tính theo hướng dẫn tại Điểm 5 Công văn số 54/BHXH-CSXH ngày 09/01/2009 của BHXH Việt Nam, nếu số ngày lẻ từ 27 ngày trở lên thì mức hưởng trợ cấp thai sản không vượt quá mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH của 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc tính theo mức lương tối thiểu chung đó.

**5. Tổ chức thực hiện**

5.1. BHXH các tỉnh, thành phố, BHXH Bộ Quốc phòng, BHXH Công an nhân dân, BHXH Ban Cơ yếu Chính phủ: Theo chức năng, nhiệm vụ tổ chức triển khai thực hiện chế độ thai sản theo quy định của Bộ luật Lao động và hướng dẫn tại văn bản này.

5.2. Về chế độ thai sản ngoài các nội dung hướng dẫn tại công văn này thực hiện theo quy định của Luật BHXH và các văn bản hướng dẫn hiện hành.

5.3. Trung tâm Thông tin: Căn cứ quy định của chính sách và hướng dẫn tại văn bản này để điều chỉnh chương trình xét duyệt chế độ thai sản theo quy định.

5.4. Các đơn vị khác thuộc BHXH Việt Nam: Theo chức năng, nhiệm vụ của đơn vị mình, thực hiện các nội dung liên quan theo quy định.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về BHXH Việt Nam để nghiên cứu, hướng dẫn.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:*** - Như trên; - Bộ LĐTBXH (Vụ BHXH); - Tổng Giám đốc (để b/c); - Các Phó TGĐ; - Các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam; - Lưu: VT, CSXH. | **KT. TỔNG GIÁM ĐỐC PHÓ TỔNG GIÁM ĐỐC     Đỗ Thị Xuân Phương** |