**DỰ THẢO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI)**

**(Ngày 13/7/2018)**

**MỤC LỤC**

[MỤC LỤC 1](#_Toc519239391)

[CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG 2](#_Toc519239392)

[Điều 1. Phạm vi điều chỉnh 2](#_Toc519239393)

[Điều 2. Đối tượng áp dụng 2](#_Toc519239394)

[Điều 3. Giải thích từ ngữ 2](#_Toc519239395)

[Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động 2](#_Toc519239396)

[Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động 2](#_Toc519239397)

[Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động 2](#_Toc519239398)

[Điều 7. Quan hệ lao động 2](#_Toc519239399)

[Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm 2](#_Toc519239400)

[CHƯƠNG II VIỆC LÀM 2](#_Toc519239401)

[Điều 9. Việc làm, giải quyết việc làm 2](#_Toc519239402)

[Điều 10. Quyền làm việc của người lao động 2](#_Toc519239403)

[Điều 11. Quyền tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động 2](#_Toc519239404)

[Điều 12. Tổ chức dịch vụ việc làm 2](#_Toc519239405)

[CHƯƠNG III HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 2](#_Toc519239406)

[Mục 1 GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 2](#_Toc519239407)

[Điều 13. Hợp đồng lao động 2](#_Toc519239408)

[Điều 14. Hình thức, thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động 2](#_Toc519239409)

[Điều 15. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động 2](#_Toc519239410)

[Điều 16. Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động 2](#_Toc519239411)

[Điều 17. Nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động 2](#_Toc519239412)

[Điều 18. Những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động 2](#_Toc519239413)

[Điều 19. Giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động 2](#_Toc519239414)

[Điều 20. Loại hợp đồng lao động 2](#_Toc519239415)

[Điều 21. Nội dung hợp đồng lao động 2](#_Toc519239416)

[Điều 22. Phụ lục hợp đồng lao động 2](#_Toc519239417)

[Điều 23. Hiệu lực của hợp đồng lao động 2](#_Toc519239418)

[Điều 24. Thử việc 2](#_Toc519239419)

[Điều 25. Thời gian thử việc 2](#_Toc519239420)

[Điều 26. Tiền lương trong thời gian thử việc 2](#_Toc519239421)

[Điều 27. Kết thúc thời gian thử việc 2](#_Toc519239422)

[Mục 2 THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 2](#_Toc519239423)

[Điều 28. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động 2](#_Toc519239424)

[Điều 29. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động 2](#_Toc519239425)

[Điều 30. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động 2](#_Toc519239426)

[Điều 31. Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động 2](#_Toc519239427)

[Điều 32. Người lao động làm việc không trọn thời gian 2](#_Toc519239428)

[Mục 3 SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 2](#_Toc519239429)

[Điều 33. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động 2](#_Toc519239430)

[Điều 34. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động 2](#_Toc519239431)

[Điều 35. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động 2](#_Toc519239432)

[Điều 36. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động 2](#_Toc519239433)

[Điều 37. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động 2](#_Toc519239434)

[Điều 38. Huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động 2](#_Toc519239435)

[Điều 39. Chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật 2](#_Toc519239436)

[Điều 40. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật 2](#_Toc519239437)

[Điều 41. Nghĩa vụ của người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật 2](#_Toc519239438)

[Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ 2](#_Toc519239439)

[Điều 43. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, chuyển quyền sở hữu, chuyển quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp, hợp tác xã 2](#_Toc519239440)

[Điều 44. Phương án sử dụng lao động 2](#_Toc519239441)

[Điều 45. Trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động 2](#_Toc519239442)

[Điều 46. Trợ cấp thôi việc 2](#_Toc519239443)

[Điều 47. Trợ cấp mất việc làm 2](#_Toc519239444)

[Mục 4 HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU 2](#_Toc519239445)

[Điều 48. Hợp đồng lao động vô hiệu 2](#_Toc519239446)

[Điều 49. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu 2](#_Toc519239447)

[Điều 50. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu 2](#_Toc519239448)

[Mục 5 CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG 2](#_Toc519239449)

[Điều 51. Cho thuê lại lao động 2](#_Toc519239450)

[Điều 52. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động 2](#_Toc519239451)

[Điều 53. Hợp đồng cho thuê lại lao động 2](#_Toc519239452)

[Điều 54. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động 2](#_Toc519239453)

[Điều 55. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động 2](#_Toc519239454)

[Điều 56. Quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại 2](#_Toc519239455)

[CHƯƠNG IV HỌC NGHỀ, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ KỸ NĂNG NGHỀ 2](#_Toc519239456)

[Điều 57. Học nghề và dạy nghề 2](#_Toc519239457)

[Điều 58. Trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề 2](#_Toc519239458)

[Điều 59. Học nghề thực hành, tập nghề 2](#_Toc519239459)

[Điều60. Hợp đồng đào tạo nghề và chi phí đào tạo nghề 2](#_Toc519239460)

[CHƯƠNG V TIỀN LƯƠNG 2](#_Toc519239461)

[Mục 1 TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU 2](#_Toc519239462)

[Điều 61. Tiền lương tối thiểu 2](#_Toc519239463)

[Điều 62. Thẩm quyền công bố mức lương tối thiểu 2](#_Toc519239464)

[Điều 63. Xác định, điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng 2](#_Toc519239465)

[Điều 64. Thực hiện mức lương tối thiểu 2](#_Toc519239466)

[Điều 65. Hội đồng tiền lương quốc gia 2](#_Toc519239467)

[Mục 2 THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG, ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG 2](#_Toc519239468)

[Điều 66. Thang lương, bảng lương 2](#_Toc519239469)

[Điều 67. Chế độ nâng bậc lương 2](#_Toc519239470)

[Điều 68. Định mức lao động 2](#_Toc519239471)

[Mục 3 TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG 2](#_Toc519239472)

[Điều 69. Tiền lương 2](#_Toc519239473)

[Điều 70. Hình thức trả lương 2](#_Toc519239474)

[Điều 71. Kỳ hạn trả lương 2](#_Toc519239475)

[Điều 72. Nguyên tắc trả lương 2](#_Toc519239476)

[Điều 73. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm 2](#_Toc519239477)

[Điều 74. Tiền lương ngừng việc 2](#_Toc519239478)

[Điều 75. Tiền lương ngày nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ có hưởng lương 2](#_Toc519239479)

[Điều 76. Trả lương thông qua người cai thầu 2](#_Toc519239480)

[Điều 77. Tạm ứng tiền lương 2](#_Toc519239481)

[Điều 78. Khấu trừ tiền lương 2](#_Toc519239482)

[Điều 79. Tiền thưởng 2](#_Toc519239483)

[CHƯƠNG VI THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI 2](#_Toc519239484)

[Mục 1 THỜI GIỜ LÀM VIỆC 2](#_Toc519239485)

[Điều 80. Thời giờ làm việc tiêu chuẩn 2](#_Toc519239486)

[Điều 81. Thời gian làm việc 2](#_Toc519239487)

[Điều 82. Thời giờ làm thêm 2](#_Toc519239488)

[Điều 83. Làm thêm giờ trong những trường hợp đột xuất 2](#_Toc519239489)

[Mục 2 THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI 2](#_Toc519239490)

[Điều 84. Nghỉ trong giờ làm việc 2](#_Toc519239491)

[Điều 85. Nghỉ chuyển ca 2](#_Toc519239492)

[Điều 86. Nghỉ hằng tuần 2](#_Toc519239493)

[Điều 87. Nghỉ hằng năm 2](#_Toc519239494)

[Điều 88. Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc 2](#_Toc519239495)

[Điều 89. Tạm ứng tiền lương, tiền tàu xe đi đường ngày nghỉ hằng năm 2](#_Toc519239496)

[Điều 90. Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ 2](#_Toc519239497)

[Mục 3 NGHỈ LỄ, NGHỈ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG 2](#_Toc519239498)

[Điều 91. Nghỉ lễ, tết 2](#_Toc519239499)

[Điều 92. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương 2](#_Toc519239500)

[Mục 4 THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT 2](#_Toc519239501)

[Điều 93. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt 2](#_Toc519239502)

[CHƯƠNG VII KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT 2](#_Toc519239503)

[Mục 1 KỶ LUẬT LAO ĐỘNG 2](#_Toc519239504)

[Điều 94. Kỷ luật lao động 2](#_Toc519239505)

[Điều 95. Nội quy lao động 2](#_Toc519239506)

[Điều 96. Đăng ký nội quy lao động 2](#_Toc519239507)

[Điều 97. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động 2](#_Toc519239508)

[Điều 98. Hiệu lực của nội quy lao động 2](#_Toc519239509)

[Điều 99. Nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động 2](#_Toc519239510)

[Điều 100. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động 2](#_Toc519239511)

[Điều 101. Hình thức xử lý kỷ luật lao động 2](#_Toc519239512)

[Điều 102. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải 2](#_Toc519239513)

[Điều 103. Xoá kỷ luật, tái phạm, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động 2](#_Toc519239514)

[Điều 104. Những hành vi nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động 2](#_Toc519239515)

[Điều 105. Tạm đình chỉ công việc 2](#_Toc519239516)

[Mục 2 TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT 2](#_Toc519239517)

[Điều 106. Bồi thường thiệt hại 2](#_Toc519239518)

[Điều 107. Nguyên tắc và trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại 2](#_Toc519239519)

[Điều 108. Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất 2](#_Toc519239520)

[CHƯƠNG VIII AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG 2](#_Toc519239521)

[Điều 109. Tuân thủ pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động 2](#_Toc519239522)

[Điều 110. Chương trình an toàn lao động, vệ sinh lao động 2](#_Toc519239523)

[Điều 111. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc 2](#_Toc519239524)

[Điều 112. Người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động 2](#_Toc519239525)

[Điều 113. Thông tin về an toàn lao động, vệ sinh lao động 2](#_Toc519239526)

[CHƯƠNG IX NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ 2](#_Toc519239527)

[Điều 114. Chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ 2](#_Toc519239528)

[Điều 115. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ 2](#_Toc519239529)

[Điều 116. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ 2](#_Toc519239530)

[Điều 117. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai 2](#_Toc519239531)

[Điều 118. Nghỉ thai sản 2](#_Toc519239532)

[Điều 119. Bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản 2](#_Toc519239533)

[Điều 120. Trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm, khám thai, thực hiện các biện pháp tránh thai 2](#_Toc519239534)

[Điều 121. Sử dụng lao động nữ trong một số trường hợp đặc biệt 2](#_Toc519239535)

[CHƯƠNG X NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LOẠI LAO ĐỘNG KHÁC 2](#_Toc519239536)

[Mục 1 LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN 2](#_Toc519239537)

[Điều 122. Người lao động chưa thành niên 2](#_Toc519239538)

[Điều 123. Sử dụng người lao động chưa thành niên 2](#_Toc519239539)

[Điều 124. Nguyên tắc sử dụng người lao động chưa thành niên 2](#_Toc519239540)

[Điều 125. Sử dụng lao động dưới 15 tuổi 2](#_Toc519239541)

[Điều 126. Các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động chưa thành niên 2](#_Toc519239542)

[Mục 2 NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI 2](#_Toc519239543)

[Điều 127. Người lao động cao tuổi 2](#_Toc519239544)

[Điều 128. Sử dụng người lao động cao tuổi 2](#_Toc519239545)

[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 2](#_Toc519239546)

[Điều 129. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam 2](#_Toc519239547)

[Điều 130. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam 2](#_Toc519239548)

[Điều 131. Điều kiện tuyển, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam 2](#_Toc519239549)

[Điều 132. Giấy phép lao động 2](#_Toc519239550)

[Điều 133. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động 2](#_Toc519239551)

[Điều 134. Thời hạn của giấy phép lao động 2](#_Toc519239552)

[Điều 135. Các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực 2](#_Toc519239553)

[Điều 136. Cấp, cấp lại, gia hạn và thu hồi giấy phép lao động 2](#_Toc519239554)

[Mục 4 LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT 2](#_Toc519239555)

[Điều 137. Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật 2](#_Toc519239556)

[Điều 138. Sử dụng lao động là người khuyết tật 2](#_Toc519239557)

[Điều 139. Các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật 2](#_Toc519239558)

[Mục 5 LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH 2](#_Toc519239559)

[Điều 140. Lao động là người giúp việc gia đình 2](#_Toc519239560)

[Điều 141. Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình 2](#_Toc519239561)

[Điều 142. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động 2](#_Toc519239562)

[Điều 143. Nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình 2](#_Toc519239563)

[Điều 144. Những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động 2](#_Toc519239564)

[Mục 6 MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC 2](#_Toc519239565)

[Điều 145. Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao 2](#_Toc519239566)

[Điều 146. Người lao động nhận công việc về làm tại nhà 2](#_Toc519239567)

[CHƯƠNG XI BẢO HIỂM XÃ HỘI 2](#_Toc519239568)

[Điều 147. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp 2](#_Toc519239569)

[Điều 148. Tuổi nghỉ hưu 2](#_Toc519239570)

[CHƯƠNG XII TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG 2](#_Toc519239571)

[Điều 149. Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở 2](#_Toc519239572)

[Điều 150. Thành lập tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở 2](#_Toc519239573)

[Điều 151. Hồ sơ đăng ký tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở 2](#_Toc519239574)

[Điều 152. Điều kiện về số lượng đoàn viên tối thiểu, ban lãnh đạo và người đứng đầu tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để được đăng ký 2](#_Toc519239575)

[Điều 153. Điều lệ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở 2](#_Toc519239576)

[Điều 154. Trình tự, thủ tục đăng ký tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở 2](#_Toc519239577)

[Điều 155. Hợp nhất, sáp nhập, chia, tách, giải thể và các thay đổi khác của tổ chức đại diện người lao động 2](#_Toc519239578)

[Điều 156. Thu hồi đăng ký tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở 2](#_Toc519239579)

[Điều 157. Thẩm quyền chấp thuận đăng ký, hợp nhất, sáp nhập, chia, tách, giải thể, thu hồi đăng ký của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở 2](#_Toc519239580)

[Điều 158. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động 2](#_Toc519239581)

[Điều 159. Quyền của cán bộ tổ chức đại diện người lao động 2](#_Toc519239582)

[Điều 160. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động 2](#_Toc519239583)

[Điều 161. Quyền của tổ chức đại diện người lao động trong quan hệ lao động 2](#_Toc519239584)

[CHƯƠNG XIII ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC 2](#_Toc519239585)

[Điều 162. Định nghĩa, mục đích, hình thức đối thoại tại nơi làm việc 2](#_Toc519239586)

[Điều 163. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc 2](#_Toc519239587)

[Điều 164. Thành lập, tổ chức và hoạt động của Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc 2](#_Toc519239588)

[CHƯƠNG XIV THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ 2](#_Toc519239589)

[Mục 1 THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ 2](#_Toc519239590)

[Điều 165. Thương lượng tập thể tại doanh nghiệp 2](#_Toc519239591)

[Điều 166. Nguyên tắc thương lượng tập thể 2](#_Toc519239592)

[Điều 167. Quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp 2](#_Toc519239593)

[Điều 168. Đại diện thương lượng tập thể tại doanh nghiệp 2](#_Toc519239594)

[Điều 169. Nội dung thương lượng tập thể 2](#_Toc519239595)

[Điều 170. Quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp 2](#_Toc519239596)

[Điều 171. Thương lượng tập thể không thành 2](#_Toc519239597)

[Điều 172. Thương lượng tập thể cấp ngành 2](#_Toc519239598)

[Điều 173. Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể 2](#_Toc519239599)

[Điều 174. Trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong thương lượng tập thể 2](#_Toc519239600)

[Mục 2 THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ 2](#_Toc519239601)

[Điều 175. Thỏa ước lao động tập thể 2](#_Toc519239602)

[Điều 176. Lấy ý kiến phê chuẩn và ký kết thỏa ước lao động tập thể 2](#_Toc519239603)

[Điều 177. Gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động 2](#_Toc519239604)

[Điều 178. Hiệu lực và thời hạn của thoả ước lao động tập thể 2](#_Toc519239605)

[Điều 179. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp 2](#_Toc519239606)

[Điều 180. Thực hiện thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp 2](#_Toc519239607)

[Điều 181. Quan hệ giữa thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp với thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp 2](#_Toc519239608)

[Điều 182. Sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể 2](#_Toc519239609)

[Điều 183. Việc gia hạn thoả ước lao động tập thể hết hạn 2](#_Toc519239610)

[Điều 184. Việc mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp 2](#_Toc519239611)

[Điều 185. Việc gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp 2](#_Toc519239612)

[Điều 186. Thoả ước lao động tập thể vô hiệu 2](#_Toc519239613)

[Điều 187. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu 2](#_Toc519239614)

[Điều 188. Xử lý thoả ước lao động tập thể vô hiệu 2](#_Toc519239615)

[Điều 189. Chi phí thương lượng tập thể, ký kết thoả ước lao động tập thể 2](#_Toc519239616)

[CHƯƠNG XV GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG 2](#_Toc519239617)

[Mục 1 NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG 2](#_Toc519239618)

[Điều 190. Tranh chấp lao động 2](#_Toc519239619)

[Điều 191. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động 2](#_Toc519239620)

[Điều 192. Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong giải quyết tranh chấp lao động 2](#_Toc519239621)

[Điều 193. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động 2](#_Toc519239622)

[Điều 194. Quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động 2](#_Toc519239623)

[Điều 195. Hòa giải viên lao động 2](#_Toc519239624)

[Điều 196. Hội đồng trọng tài lao động 2](#_Toc519239625)

[Điều 197. Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động đang được giải quyết 2](#_Toc519239626)

[Mục 2 THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN 2](#_Toc519239627)

[Điều 198. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân 2](#_Toc519239628)

[Điều 199. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động 2](#_Toc519239629)

[Điều 200. Việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động 2](#_Toc519239630)

[Điều 201. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân 2](#_Toc519239631)

[Mục 3 THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ QUYỀN 2](#_Toc519239632)

[Điều 202. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền 2](#_Toc519239633)

[Điều 203. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền 2](#_Toc519239634)

[Điều 204. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động 2](#_Toc519239635)

[Điều 205. Những trường hợp người lao động có quyền đình công 2](#_Toc519239636)

[Điều 206. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền 2](#_Toc519239637)

[Mục 4 THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH 2](#_Toc519239638)

[Điều 207. Cá nhân, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích 2](#_Toc519239639)

[Điều 208. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích 2](#_Toc519239640)

[Điều 209. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động 2](#_Toc519239641)

[Mục 5 ĐÌNH CÔNG 2](#_Toc519239642)

[Điều 210. Đình công 2](#_Toc519239643)

[Điều 211. Trình tự đình công 2](#_Toc519239644)

[Điều 212. Thủ tục lấy ý về đình công 2](#_Toc519239645)

[Điều 213. Quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công 2](#_Toc519239646)

[Điều 214. Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công 2](#_Toc519239647)

[Điều 215. Những trường hợp đình công bất hợp pháp 2](#_Toc519239648)

[Điều 216. Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc 2](#_Toc519239649)

[Điều 217. Trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc 2](#_Toc519239650)

[Điều 218. Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công 2](#_Toc519239651)

[Điều 219. Hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công 2](#_Toc519239652)

[Điều 220. Trường hợp không được đình công 2](#_Toc519239653)

[Điều 221. Quyết định hoãn, ngừng đình công 2](#_Toc519239654)

[Điều 222. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục 2](#_Toc519239655)

[CHƯƠNG XVI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG 2](#_Toc519239656)

[Điều 223. Nội dung quản lý nhà nước về lao động 2](#_Toc519239657)

[Điều 224. Thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động 2](#_Toc519239658)

[CHƯƠNG XVII THANH TRA LAO ĐỘNG, XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG 2](#_Toc519239659)

[Điều 225. Nhiệm vụ thanh tra nhà nước về lao động 2](#_Toc519239660)

[Điều 226. Thanh tra lao động 2](#_Toc519239661)

[Điều 227. Quyền của thanh tra viên lao động 2](#_Toc519239662)

[Điều 228. Xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động 2](#_Toc519239663)

[CHƯƠNG XVIII ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH 2](#_Toc519239664)

[Điều 229. Hiệu lực của Bộ luật lao động 2](#_Toc519239665)

[Điều 230. Hiệu lực đối với nơi sử dụng dưới 10 người lao động 2](#_Toc519239666)

[Điều 231. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành 2](#_Toc519239667)

# CHƯƠNG INHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

## Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

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

## Điều 2. Đối tượng áp dụng

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

2. Người sử dụng lao động.

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

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

## Điều 3. Giải thích từ ngữ

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

1. *Người lao động* là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theothỏa thuận với người sử dụng 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 người lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

3. *Ban hợp tác hai bên người lao động - người sử dụng lao động* là ban được thành lập để thực hiện việc chia sẻ thông tin, tham khảo, trao đổi ý kiến giữa người lao động và người sử dụng lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của hai bên nhằm tăng cường sự hiểu biết và bàn về các giải pháp giải quyết những vấn đề tại nơi làm việc mà hai bên cùng quan tâm (sau đây gọi là Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc).

4. *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.

5. *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.

6. *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.

7. *Phân biệt đối xử* là bất kỳ hành vi trực tiếp hoặc gián tiếp nào làm dẫn tới hoặc có nguy cơ dẫn tới sự bất bình đẳng về cơ hội việc làm, việc thực hiện công việc và phát triển nghề nghiệp của người lao động*.*Những ưu đãi xuất phát từ bản chất của việc thực hiện một công việc thì không phải là phân biệt đối xử.

## 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 hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

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

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

đ) Đình công;

e) Khiếu nại các quyết định của người sử dụng lao động đối với người lao động về xử lý kỷ luật lao động, tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất.

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 lao động, công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế và an toàn, vệ sinh lao động.

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

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

a) Tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

b) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;

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

d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.

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

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

b) Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với người lao động và tổ chức đại diện của người lao động; thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở;

c) 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 sử dụng 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, công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế và an toàn, vệ sinh lao động.

## Điều 7. Quan hệ lao động

1. Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tổ chức đại diện của người 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 chính đáng của nhau và lợi ích chung của xã hội.

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

## Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm

1. Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, nguồn gốc quốc gia, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, thai sản, trách nhiệm gia đình, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

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

3. 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.

4. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo nghề hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo nghề hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia theo quy định của Chính phủ.

5. Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.

6. Sử dụng lao động dưới độ tuổi lao động tối thiểu, lao động chưa thành niên trái pháp luật.

# CHƯƠNG IIVIỆC 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.

3. Người lao động tìm việc làm thông qua tổ chức dịch vụ việc làm thì không phải trả phí dịch vụ cho tới khi có việc làm hoặc khi bắt đầu làm việc cho người sử dụng lao động.

## 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 để tuyển dụng lao động, có quyền tăng, giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh

## Điều 12. 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 pháp luật về doanh nghiệp và phải có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm.

Chính phủ quy định việc cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm.

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.

4. Mọi dịch vụ giới thiệu việc làm hoặc cung ứng và tuyển lao động được thực hiện bởi những tổ chức, cá nhân không có Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm đều bị coi là bất hợp pháp.

# CHƯƠNG IIIHỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

# Mục 1GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

## Điều 13. 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 14. Hình thức, thẩm quyền giao kết 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.

Đối với công việc, hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.

2. Người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.

3. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động bao gồm:

a) Người đại diện theo pháp luật theo quy định của pháp luật doanh nghiệp hoặc tại Điều lệ công ty, hợp tác xã.

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

c) Người đại diện theo ủy quyền của hộgia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân.

d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

đ) Người được người quy định tại điểm a, điểm bkhoản này ủy quyền hợp pháp.

## Điều 15. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

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

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

## Điều 16. Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động

1. Khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải giao kết hợp đồng lao động.

2. Đối với công việc, hợp đồng lao động 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 17. 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 nghiệp, 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 và phải chịu trách nhiệm về thông tin đã cung cấp.

## Điều 18. 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 19. 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 20. Loại hợp đồng lao động

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

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

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

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;

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

c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ

Hợp đồng lao động theo mùa vụ là hợp đồng áp dụng đối với các công việc theo mùa vụ hoặc cho các công việc tạm thời 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 thì:

a) Hai bên tiến hành giao kết hợp đồng lao động mới hoặc chấm dứt hợp đồng lao động cũ; trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động theo mùa vụ 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.

b) Nếu hai bên không giao kết hợp đồng lao động mới và người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì hợp đồng lao động cũ sẽ trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

3. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ để làm những công việc có thời hạn 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.

4. Người lao động cao tuổi và người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam chỉ áp dụng hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ và được loại trừ việc thực hiện quy định tại Khoản 2 Điều này.

## Điều 21. Nội dung hợp đồng lao động

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

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

b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số 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) Tiền lương, mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, các khoản chi trả khác;

e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;

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

h) Điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động;

i) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế;

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

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 với người lao động và ghi trong hợp đồng lao động hoặc văn bản khác 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 22. Phụ lục hợp đồng lao động

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

2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều khoản của hợp đồng lao động 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.

3. Phụ lục hợp đồng lao động dùng để gia hạn hợp đồng lao động thì thời hạn gia hạn không được vượt quá 36 tháng và được coi là một lần ký kết hợp đồng lao động.

## Điều 23. 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 24. 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 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 21 của Bộ luật này.

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

## Điều 25. Thời gian thử việc

Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc phải làm nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc, một người lao động và bảo đảm các điều kiện sau đây:

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

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

3. Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

## Điều 26. 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 27. 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.

3. Khi đã hết thời gian thử việc mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động thì việc làm thử của người lao động được coi là đạt yêu cầu và người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

# Mục 2THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

## Điều 28. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động

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

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

1. Người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm 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 được quy định trong nội quy lao động, quy chế nội bộ.

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 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 30. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

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

a) Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự.

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

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

d) Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 117 của Bộ luật này.

đ) Người lao động được cấp có thẩm quyền bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

e) Người lao động được cơ quan đại diện chủ sở hữu ủy quyền bằng văn bản để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước.

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

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

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

1. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp quy định tại Điều 30của Bộ luật này, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

2. Trường hợp công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết không còn thì hai bên thỏa thuận để người lao động làm công việc mới; nếu không thỏa thuận được và phải chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán trợ cấp mất việc làm cho người lao động.

## Điều 32. Người lao động làm việc không trọn thời gian

1. 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.

2. Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn một nửa 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 hoặc quy định của người sử dụng lao động.

3. Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các quyền và nghĩa vụ bình đẳng 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 3SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

## Điều 33. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động

1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

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

3. Trong trường hợp hai bên không 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 34. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

1. Hết hạn hợp đồng lao động

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

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

4. Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và đủ tuổi nghỉ hưu.

5. Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Toà án.

6. Người lao động chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.

7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận chủ trương chấm dứt hoạt động.

8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.

9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật này; người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật này.

10. Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã; chuyển quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp.

## Điều 35. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

*Phương án 1: Giữ như hiện hành (có lý do + thời hạn báo trước)*

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ 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) 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 mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

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

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

a) Ít nhất 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 05 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ 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 117 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 117của Bộ luật này.

*Phương án 2: Người lao động có quyền chấm dứt HĐLĐ bất kể thời điểm nào, không vì lý do gì mà chỉ cần thời hạn báo trước (để tạo cơ hội tìm kiếm việc làm tốt hơn cho người lao động và để phòng ngừa, xóa bỏ lao động cưỡng bức)*

1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất cứ thời điểm nào với điều kiện phải báo trước:

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

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

c) Ít nhất 05 ngày làm việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ.

2. Người lao động không cần báo trước theo quy định tại Khoản 1 Điều này trong những trườnghợp sau:

a) Người lao động không được bố trí theo đúng công việc, địa điểmlàm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thống nhất giữa các bên;

b) Người lao động không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn như đã thống nhất giữa các bên;

c) Người lao động bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc cưỡng bức lao động.

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

## Điều 36. 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 06 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 03 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 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, dịch bệnh, địch họa hoặc di dời hoặc thu hẹp địa điểm sản xuất kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này.

đ) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu.

e) Người lao động cung cấp thông tin nhân thân sai sự thật khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến quyết địnhtuyển dụng của người sử dụng lao động.

g) 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.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo các lý do quy định tại điểm a, c, d, đ, e Khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

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

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

c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ.

3. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lý do quy định tại điểm b hoặc g Khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc.

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

Người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao độngtheo Điều 36 Bộ luật này trong một số trường hợp sau:

1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b Khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.

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

3. Lao động nữ quy định tại Khoản 2Điều 116 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 38. 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 39. Chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại điều 34, 35, 36, 37 của Bộ luật này.

## Điều 40. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi 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 46 của Bộ luật này.

3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì 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 theo hợp đồng lao động của người lao động trong những ngày không báo trước.

## Điều 41. Nghĩa vụ của người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. 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 theo hợp đồng lao động của người lao động trong những ngày không báo trước.

## Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ

1. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.

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 Bộ luật này.

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

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

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

2. Người sử dụng lao động kế tiếp tiến hành giao kết và thực hiện hợp đồng lao động đối với người lao động được tiếp tục sử dụng lao động theo phương án sử dụng đã lập.

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

3. Trong trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều này, thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này.

Việc cho thôi việc đối với người lao động chỉ được tiến hành sau khi đã thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh và cho người lao động.

## Điều 44. Phương án sử dụng lao động

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

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

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

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

d) Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên liên quan (nếu có);

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

2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải thảo luận với tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở;ở những nơi phải thành lập Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc theo quy định tại Điều 164 của Bộ luật này thì việc thảo luận với tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở được thực hiện thông qua thảo luận tại Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc. Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày lập.

## Điều 45. Trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động

1. Trong thời hạn 10 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.

2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động để người lao động làm thủ tục giải quyết chế độ bảo hiểm xã hộivà 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.

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

## Điều 46. Trợ cấp thôi việc

1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4**,** 5, 6, 7và 9 Điều 34 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 pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

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

## Điều 47. Trợ cấp mất việc làm

1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Khoản 10Điều 34và Khoản 2 Điều 31 của Bộ luật này, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương, nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.

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

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

# Mục 4HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

## Điều 48. 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;

2. Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi 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; hoặc 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 49. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

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

## Điều 50. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu

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

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

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

2. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo thỏa thuận của các bên đã giao kết nếu thỏa thuận đó không trái với pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc theo quy định của pháp luật.

Trường hợp, hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ do người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền và người lao động vẫn muốn tiếp tục làm việc thì hai bên ký lại hợp đồng lao động với các điều khoản như đối với hợp đồng lao động đã bị tuyên bố vô hiệu.

# Mục 5CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

## Điều 51. Cho thuê lại lao động

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

2. Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành nghề kinh doanh có điều kiện, chỉ được thực hiện đối với một số công việc nhất định và bởi các doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

3. Mọi hoạt động cung ứng lao động có bản chất như cho thuê lại lao động quy định tại khoản 1 Điều này do những tổ chức, cá nhân không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động đều bị coi là bất hợp pháp và bị xử lý theo quy định pháp luật.

## Điều 52. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động

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

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

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

## Điều 53. 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 54. 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 55. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động

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

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

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

4. Không được chuyển người lao động đã thuê lại cho người sử dụng lao động khác; không được sử dụng người lao động thuê lại được cung cấp bởi doanh nghiệp không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

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

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

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

## Điều 56. 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 35 của Bộ luật này.

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

# CHƯƠNG IVHỌC NGHỀ, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAOTRÌNH ĐỘ KỸ NĂNG NGHỀ

## Điều 57. Học nghề và dạy nghề

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

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

## Điều 58. Trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề

1. 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. Tạo điều kiện cho người lao động vừa làm vừa học để nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp, tham gia đánh giá kỹ năng nghề để được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

3. 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 59. Học nghề thực hành, tập nghề

1. Học nghề thực hành là một hình thức vừa học, vừa làm tại nơi làm việc của doanh nghiệp và có bổ sung lý thuyết.

Doanh nghiệp sử dụng lao động các nghề công nghệ cao hoặc các nghề chưa được đào tạo bởi các cơ sở đào tạo nghề theo quy định của luật giáo dục nghề nghiệp, được tuyển người học nghề thực hành nhưng phải đáp ứng các điều kiện sau:

a) Phải được chấp thuận của cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

b) Thời hạn học nghề thực hành không quá 06 tháng.

c) Phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề.

2. Tập nghề là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo thực hành tại nơi làm việc đối với những nghề chưa được đào tạo bởi các cơ sở đào tạo nghề theo quy định của luật giáo dục nghề nghiệp.

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

a) Phải được chấp thuận của cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

b) Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.

c) Cam kết tuyển dụng người tập nghề làm việc cho mình sau khi hoàn thành thời hạn tập nghề nếu đủ 15 tuổi trở lên.

d) Phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề.

3. Người học nghề thực hành, tập nghề phải đủ 14 tuổi trở lên, có nguyện vọng học nghề thực hành, tập nghề và có khả năng tiếp thu, làm theo các chỉ dẫn của người sử dụng lao động.

4. Trong thời gian học nghề thực hành, 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.

## Điều60. Hợp đồng đào tạo nghề và chi phí đào tạo nghề

1. Người sử dụng lao động và người lao động phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề trong trường hợp người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề thực hành, tập nghề, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại cho người lao động 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 hoặc các kỹ năng nghề đạt được;

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;

Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo do hai bên thỏa thuận nhưng không được vượt quá thời hạn của hợp đồng lao động đã giao kết.

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 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 VTIỀN LƯƠNG

# Mục 1TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU

## Điều 61. Tiền lương tối thiểu

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

2. Tiền lương tối thiểu được xác định theo tháng, giờ và được xác lập theo vùng.

## Điều 62. Thẩm quyền công bố mức lương tối thiểu

Mức lương tối thiểu vùng do Thủ tướng Chính phủ công bố trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

## Điều 63. Xác định, điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng

Mức lương tối thiểu vùng được xác định căn cứ vào các yếu tố sau đây:

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

2. Mức tiền lương phổ biến trên thị trường lao động.

3.Giátiêu dùng.

4. Điều kiện kinh tế - xã hội, năng suất lao động; tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp;việc làm và thất nghiệp của ngưởi lao động.

## Điều 64. Thực hiện mức lương tối thiểu

1. Người lao động và người sử dụng lao động không được thỏa thuận mức lương đối với công việc hoặc chức danh làm trong điều kiện lao động bình thường và thời gian làm việc hoặc định mức lao động trong thời gian làm việc bình thường, thấp hơn mức lương tối thiểu.

2. Mức lương đối với công việc hoặc chức danh làm trong điều kiện lao động nặng nhọc độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc độc hại, nguy hiểmphải cao hơn ít nhất 5% so với mức lương tối thiểu.

3. Không áp dụng quy định về mức lương tối thiểu đối với người đang trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc.

## Điều 65. Hội đồng tiền lương quốc gia

1. Hội đồng tiền lương quốc gia do Chính phủ thành lập, là cơ quan tư vấn cho Chính phủ về chính sách tiền lương và mức lương tối thiểu.

2. Hội đồng tiền lương quốc gia bao gồm các thành viên là đại diện cơ quan của Chính phủ (gồm Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và một số Bộ, ngành liên quan), tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương, tổ chức đại diện của người lao động ở trung ương và một số chuyên gia am hiểu về lĩnh vực lao động tiền lương.

# Mục 2THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG, ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

## Điều 66. Thang lương, bảng lương

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương để làm cơ sở cho tuyển dụng, sử dụng lao động và thỏa thuận mức lương, trả lương cho người lao động.

3. Thang lương, bảng lương phải được công bố công khai tại nơi làm việc.

## Điều 67. Chế độ nâng bậc lương

Chế độ nâng bậc lương đối với người lao động được quy định trong thang lương, bảng lương và thực hiện theo 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 68. Định mức lao động

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng mức lao động để áp dụng trong doanh nghiệp.

2. Định mức lao động phải bảo đảm các yêu cầu sau:

a) Phù hợp với kỹ năng làm việc, trình độ đào tạo của người lao động;

b) Phù hợp với điều kiện, quy trình công nghệ, tiêu chuẩn kỹ thuật của máy móc thiết bị mà người lao động làm việc cùng;

c) Phải là mức lao động 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.

3. Định mức lao động phải đượcáp dụng thử trước khi ban hành chính thức và công bố công khai tại nơi làm việc.

# Mục 3TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG

## Điều 69. 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.

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

Phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác của 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.

3. Mức tiền lương trả cho người lao động được căn cứ vào mức tiền lương người lao động và người sử dụng lao động đã thỏa thuận, năng suất lao động, chất lượng công việc người lao động thực hiện.

4. Tiền lương được thỏa thuận và trả bằng tiền Đồng Việt Nam, trừ trường hợp trả cho người không cư trú, người cư trú là người nước ngoài theo quy định của pháp luật về ngoại hối.

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

## Điều 70. Hình thức trả lương

1. Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Hình thức trả lương đã thỏa thuận phải được duy trì trong một thời gian nhất định; trường hợp thay đổi hình thức trả lương, thì người sử dụng lao động và người lao động phải thỏa thuận lại để xác định hình thức trả lương.

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

3. Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bảng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ:

a) Hình thức trả lương, mức lương theo công việc hoặc chức danh, các khoản phụ cấp và các khoản bổ sung khác;

b) Tiền lương làm thêm giờ;

c) Nội dung và mức tiền lương bị khấu trừ do tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế hoặc để bồi thường thiệt hại theo quy định tại Điều 78 của Bộ luật này.

## Điều 71. 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 tiền lương tháng được trả tháng một lần hoặc nửa tháng một lần và được trả vào thời điểm trả lương do hai bên thỏa thuận. Thời điểm trả lương phải được ấn định vào một thời điểm cố định trong tháng.

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.

4. Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và nếu người sử dụng lao động trả lương chậm từ 15 ngày trở lên, thì phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.

## Điều 72. Nguyên tắc trả lương

1. Người sử dụng lao động trả lương trực tiếp cho người lao động. Trường hợp bất khả kháng mà việc chi trả trực tiếp không thể thực hiện được thì có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.

2. Người lao động được trả lương đầy đủ, đúng thời hạn. Trường hợp không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng, trong đó nếu người sử dụng lao động trả lương chậm từ 15 ngày trở lên, thì phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của Ngân hàng nơi doanh nghiệp mở tài khoản trả lương cho người lao động.

3. Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu tiền lương của người lao động; không được dùng vũ lực, thủ đoạn ép buộc người lao động phải mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của người sử dụng lao động chỉ định.

## Điều 73. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm

*Phương án 1:*

1. Người lao động làm thêm giờ được trả tiền lương làm thêm giờ tính theo tiền lương giờ làm việc tiêu chuẩn 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%.

2. Người lao động làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm mỗi giờ ít nhất bằng 30% tiền lương của giờ làm việc tiêu chuẩn vào ban ngày.

3. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại Khoản 1 Điều này, người lao động còn được trả thêm mỗi giờ ít nhất bằng 50% tiền lương giờ làm việc tiêu chuẩn vào ban ngày.

*Phương án 2:*

1. Người lao động làm thêm giờ được trả tiền lương làm thêm giờ tính theo tiền lương giờ làm việc bình thường như sau:

a) Vào ngày thường: ít nhất bằng 150% cho giờ làm thêm đầu tiên, 200% cho các giờ làm thêm tiếp theo.

b) Vào ngày nghỉ hằng tuần: ít nhất bằng 200% cho 02 giờ làm thêm đầu tiên, 300% cho các giờ làm thêm tiếp theo;

c) Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% cho 02 giờ làm thêm đầu tiên, 400% cho các giờ làm thêm tiếp theo.

2. Người lao động làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương 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 Điều này, người lao động còn được trả thêm mỗi giờ ít nhất bằng 50% tiền lương giờ làm việc tiêu chuẩn vào ban ngày.

## Điều 74. 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 do Nhà nước 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 do Nhà nước quy định.

## Điều 75. Tiền lương ngày nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ có hưởng lương

Tiền lương ghi trong hợp đồng lao độnglà căn cứ để trả lương cho người lao động trong ngày nghỉ hằng năm, ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc, ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ việc riêng có hưởng lương.

## Điều 76. 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 77. Tạm ứng tiền lương

1. Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thoả thuậnvà không bị tính lãi suất khi trả lại số tiền đã tạm ứng.

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 (trừ trường hợp thực hiện nghĩa vụ quân sự) từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng tiền lương. Người lao động có nghĩa vụ hoàn lại số tiền đã tạm ứng sau khi đi làm trở lại.

## Điều 78. Khấu trừ tiền lương

1. Người sử dụng lao động không được khấu trừ tiền lương của ngườilao động, trừ các trường hợp sau:

a) Người lao động tham gia đóng bảo hiểm xã hội hoặc bảo hiểm thương mại (nếu có) và đồng ý để người sử dụng lao động đóng thay;

b) Người lao động đóng phí đoàn viên tham gia tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở và ủy quyền bằng văn bản cho người sử dụng lao động đóng thay.

c) Người lao động phải bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 106 của Bộ luật này.

2. Người sử dụng lao động không được khấu trừ tiền lương của người lao động để trừ nợ của người lao động hoặc nhằm mục đích có được hoặc duy trì việc làm.

3. Trường hợp khấu trừ tiền lương quy định tại điểm c Khoản 1 Điều này, thì 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 79. 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 và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

2. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quy định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiếncủa tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở; ở những nơi phải thành lập Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc quy định tại Điều 164 của Bộ luật này thì việc tham khảo ý kiến tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở được thực hiện thông qua trao đổi, thảo luận tại Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc.

# CHƯƠNG VITHỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

# Mục 1THỜI GIỜ LÀM VIỆC

## Điều 80. Thời giờ làm việc tiêu chuẩn

1. Thời giờ làm việc tiêu chuẩn không quá 8 giờ trong một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần.

2. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc tiêu chuẩn theo ngày hoặc tuần, nhưng phải thông báo trước cho người lao động biết;

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

3. Thời giờ làm việc tiêu chuẩn 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 trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khitham khảo ý kiến của Bộ Y tế.

## Điều 81. Thời gian làm việc

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

2. Thời gian làm việc còn thiếu so với thời giờ làm việc tiêu chuẩn của một ngày không được tính để bù bằng thời gian làm thêm của một ngày khác.

## Điều 82. Thời giờ làm thêm

1. Thời giờ làm thêm là khoảng thời gian làm việc mà người lao động làm việc ngoài thời giờ làm việc tiêu chuẩn được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động.

2. Người sử dụng lao động chỉ 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 và số giờ làm việc tiêu chuẩn của người lao động không quá 12 giờ trong 01 ngày và tổng số giờ làm thêm của người lao động trong 01 năm không vượt quá 400 giờ.

c) Trả tiền lương làm thêm giờ cho người lao động theo quy định tại Điều 73 của Bộ luật này.

3. Chính phủ quy định chi tiết Khoản 2 Điều này.

## Điều 83. Làm thêm giờ trong những trường hợp đột xuất

1. Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ vượt quá số giờ quy định tại điểm b Khoản 2 Điều 82 của Bộ luật này và người lao động không được từ chối trong các trường hợp sau đây:

a) 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;

b) Thực hiện các công việc cần thiết, khẩn cấp để ngăn ngừa sự mất mất mát về tính mạng hoặc tài sản trong trường hợp phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnhvà thảm họa khác.

2. Người sử dụng lao động có thể kéo dài thời gian làm thêm vượt quá quy định tại điểm b Khoản 2 Điều 82 của Bộ luật này, nếu được sự đồng ý của người lao động, trong các trường hợp sau:

a) Xử lý các mặt hàng tươi sống và các sản phẩm không thể bỏ sở do yêu cầu nghiêm ngặt của quy trình công nghệ;

b) Thực hiện các sản phẩm theo yêu cầu cấp bách của đơn hàng xuất khẩu;

c) Xử lý sự cố trong sản xuất;

d) Giải quyết công việc đột xuất phát sinh do yêu tố khách quan không dự liệu trước được;

đ) Thực hiện công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời được.

e) Các trường hợp khác theo quy định của Chính phủ.

# Mục 2THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

## Điều 84. Nghỉ trong giờ làm việc

1. Người lao động làm việc 08 giờ hoặc 06 giờ theo quy định tại Điều 80 của Bộ luật này, sau tối đa 4 giờ làm việc liên tục được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục hoặc ít nhất 45 phút liên tục nếu làm việc ban đêm.

2.

*Phương án 1*:

Đối với người lao động làm việc theo ca thì thời gian nghỉ giữa giờ quy định tại Khoản 1 Điều này được tính để trả lương như thời giờ làm việc bình thường.

*Phương án 2*:Bỏ Khoảnnày, Điều này chỉ bao gồm Khoản 1 và Khoản 3.

3. Ngoài thời gian nghỉ giữa giờ quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải bố trí cho người lao động nghỉ giải lao với tổng thời gian ít nhất 30 phút. Số lần và thời điểm nghỉ giải lao cụ thể do người sử dụng lao động quyết định và ghi vào nội quy lao động.

## Điều 85. 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 86. 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 ngàyxác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.

## Điều 87. Nghỉ hằng năm

1. Người lao động có đủ 01 năm 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 trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khi tham khảo ý kiến của Bộ Y tế 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 trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khi tham khảo ý kiến của Bộ Y tế.

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.

## Điều 88. 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 87 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

## Điều 89. 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.

## Điều 90. Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ

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.Chính phủ quy định chi tiết điều này.

# Mục 3NGHỈ LỄ, NGHỈ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG

## Điều 91. 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 ngày nghỉ hàng tuần trùng vào ngày quy định tại khoản 1 Điều này thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.

## Điều 92. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương

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

a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;

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

2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; 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 4THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠIĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT

## Điều 93. 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; tin học, công nghệ tin học; thiết kế công nghiệp; công việc của thợ lặn, công việc trong hầm lò; công việc sản xuất có tính thời vụ và công việc gia công hàng theo đơn đặt hàng; công việc phải thường trực 24/24 giờ, và các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định, thì các bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và phải tuân thủ quy định tại Điều 84 của Bộ luật này.

# CHƯƠNG VIIKỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

# Mục 1KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

## Điều 94. 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 95. Nội quy lao động

1. Mọi người sử dụng lao động đều phải xây dựng và ban hành nội quy lao động. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lênphải có nội quy lao động bằng văn bản.

2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động, quy định khác của pháp luật có liên quanvàthỏa ướclaođộng tập thể đang áp dụng.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.

e) Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

3. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở; ở những nơi phải thành lập Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc quy định tại Điều 164 của Bộ luật này thì việc tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở được thực hiện thông qua trao đổi, thảo luận tại Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc.

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

## Điều 96. 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, trừ trường hợp sử dụng dưới 10 người lao động.

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

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

## Điều 97. 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. Văn bản góp ý của tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở hoặc biên bản thảo luận của Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc trong trường hợp việc tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở được thực hiện thông qua trao đổi, thảo luận tại Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc theo quy định tại Khoản 3 Điều 95 của Bộ luật này;

4. Nội quy lao động.

## Điều 98. Hiệu lực của nội quy lao động

1. Nội quy lao động phải đăng ký tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh 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 96 của Bộ luật này.

2. Nội quy lao động của người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động có hiệu lực kể từ ngày được ban hành.

## Điều 99. 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) Có sự tham gia của tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xem xét xử lý kỷ luật lao động là đoàn viên;

c) Người lao động 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 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 102 của Bộ luật này;

c) Người lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nữ hoặc người lao động nam đơn thân 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.

6. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo quy định của Chính phủ.

## Điều 100. 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 99, 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.

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 101. 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 102. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải

Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được 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 theo hình thức quy định tại Khoản 2 Điều 101 của Bộ luật này mà tái phạm.

## Điều 103. Xoá kỷ luật, tái phạm, 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.

2. Tái phạm là trường hợp người lao động đã bị xử lý kỷ luật, trong thời gian chưa được xóa kỷ luật mà lại vi phạm kỷ luật lao động.

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.

3. 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 104. Những hành vi nghiêm 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 105. Tạm đình chỉ công việc

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

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

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

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

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

# Mục 2TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

## Điều 106. Bồi thường thiệt hại

1. Người lao động làm hư hỏng, làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản, làm tiêu hao vật tư quá định mức cho phép hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật và theo hợp đồng trách nhiệm giữa hai bên (nếu có).

Trường hợp người lao động gây thiệt hại 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 78 của Bộ luật này.

2. Trường hợp do thiên tai, hoả hoạn, địch họa, dịch bệnh, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được, người lao động đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.

3. Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bị xử lý kỷ luật sa thải mà chưa thực hiện nghĩa vụ bồi thường thì người sử dụng lao động được khấu trừ toàn bộ tiền lương, thưởng, phụ cấp, trợ cấp còn lại của người lao động để thực hiện nghĩa vụ bồi thường.

## Điều 107. 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 99 và Điều 100 của Bộ luật này.

## Điều 108. 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 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 VIIIAN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

## Điều 109. Tuân thủ pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động

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

## Điều 110. 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 111. 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.

3. 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 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 112. Người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. 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 50 lao động trở lên thì người sử dụng lao động phải bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động.

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

## Điều 113. 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.

# CHƯƠNG IXNHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

## Điều 114. 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 người lao động có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà.

3. Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức 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 115. 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 116. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ

1. Người sử dụng lao động phải điều chỉnh công việc đối với người lao
động mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi nếu công việc đang làm rõ
ràng gây nguy hiểm tới sức khỏe của họ và cần có các biện pháp bảo vệ để bảo
vệ sức khỏe cho họ trong một thời hạn nhất định.

Trường hợp không thể làm giảm nguy cơ gây nguy hiểm đối với người
lao động đang mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi tới mức chấp nhận
được thì người sử dụng lao động phải chuyển người lao động làm công việc
khác mà không giảm lương hoặc lợi ích của người lao động trong một thời gian nhất định.

2. 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.

Nếu người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đang trong thời gian mang thai,nghỉ thai sản hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi,thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ chứng minh rằng hành động của ngườisử dụng lao động không liên quan tới việc người lao động mang thai,nghỉ thai sản hoặc đang nuôi con nhỏ.

3. 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 nhỏ dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động.

4. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

## Điều 117. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai

Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận nếu tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tuỳ thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.

## Điều 118. 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 119. 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 118 của Bộ luật này mà không bị cắt giảm các quyền, lợi ích và điều kiện làm việc so với trước khi người lao động nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.

## Điều 120. 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 121. Sử dụng lao động nữ trong một số trường hợp đặc biệt

Việc sử dụng lao động nữ trong một số trường hợp đặc biệt phải đảm bảo không ảnh hưởng tới chức năng sinh sản của lao động nữ. Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khitham khảo ý kiến của Bộ Y tế.

# CHƯƠNG XNHỮNG 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 122. Người lao động chưa thành niên

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

## Điều 123. 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 124. Nguyên tắc sử dụng người lao động chưa thành niên

1. Không được sử dụng người 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 quy định tại Điều 123 của Bộ luật này.

2. Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần.

3. Người lao động chưa thành niên 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. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để người lao động chưa thành niên được học văn hoá.

## Điều 125. 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. Thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

3. 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.

4. Không được sử dụng lao động là người dưới 13 tuổi làm việc trừ một số công việc cụ thể do Chính phủ quy định.

Khi sử dụng người dưới 13 tuổi làm việc thì người sử dụng lao động phải tuân theo quy định tại khoản 3Điều này.

## Điều 126. Các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động chưa thành niên

1. Cấm sử dụng người lao động 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, hànkim loại;

e) Lặn biển, đánh bắt cá xa bờ;

g) Sản xuất và kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, các hóa chất độc hại, chất tác động đến tinh thần và các chất gây nghiện khác;

h) Công việc khác gây tổn hại cho sức khoẻ, an toàn hoặc đạo đức của người chưa thành niên.

2. Cấm sử dụng người lao động 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 h khoản 1 và điểm đ khoản 2 Điều này.

# Mục 2NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI

## Điều 127. Người lao động cao tuổi

1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại Khoản 1 Điều 148 của Bộ luật này.

2.

***Phương án 1:***Người lao động cao tuổi được rút ngắn 01 giờ làm việc, được hưởng nguyên lương.

***Phương án 2:***Bỏ Khoản này, Điều này chỉ có Khoản 1.

## Điều 128. Sử dụng người lao động cao tuổi

1. Khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên được giao kết nhiều lần hợp đồng lao động loại xác định thời hạn.

2. Khi đã đủ điều kiện hưởng lương 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 3NGƯỜI 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 129. 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.

Chính phủ quy định việc tuyển và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

## Điều 130. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

1. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người không có quốc tịch Việt Nam, từ đủ 18 tuổi trở lên, có khả năng lao động, có nhu cầu làm việc tại Việt Nam và phải có đủ các điều kiện sau đây:

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

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

2. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam, điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác và được pháp luật Việt Nam bảo vệ.

## Điều 131. Điều kiện tuyển, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

1. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chứcchỉ được tuyển người lao động nước ngoài vào vị trí công việc quản lý, điều hành; chuyên gia và lao động kỹ thuật mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

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

Chính phủ quy định trình tự, thủ tục, điều kiện cấp giấy phép lao động trong trường hợp này.

## Điều 132. Giấy phép lao động

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

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

3. Người lao động nước ngoài không được làm công việc khác với công việc đã được ghi trong giấy phép lao động hoặc thay đổi chủ sử dụng lao động mà không được chấp thuận bởi cơ quan đã cấp giấy phép lao động.

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

## Điều 133. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động

1. Là thành viên góp vốn, chủ sở hữu, người đại diện phần vốn 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 hoặc chịu trách nhiệm chính về hoạt động của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam.

4. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ.

5. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý những sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được.

6. Là luật sư nước ngoài đã được cấp giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật luật sư.

7. Theo quy định của Điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

8. Các trường hợp khác theo quy định của Chính phủ.

## Điều 134. Thời hạn của giấy phép lao động

Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm.

## Điều 135. 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. 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.

4. Có văn bản thông báo của phía nước ngoài thôi cử lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

5. Doanh nghiệp, tổ chức, đối tác phía Việt Nam hoặc tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam.

6. Giấy phép lao động bị thu hồi.

## Điều 136. Cấp, cấp lại, gia hạn và thu hồi giấy phép lao động

 Chính phủ quy định cụ thể điều kiện cấp, việc cấp, cấp lại, gia hạn và thu hồi giấy phép lao động đối với người lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam.

# Mục 4LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT

## Điều 137. Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật

1. Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của người lao động là người khuyết tật, có chính sách khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận người lao động là người khuyết tật vào làm việc, theo quy định của Luật người khuyết tật.

2. Chính phủ quy định chính sách cho vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm đối với người sử dụng lao động sử dụng lao động là người khuyết tật.

## Điều 138. 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 139. 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 trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khitham khảo ý kiến của Bộ Y tế.

# Mục 5LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

## Điều 140. 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 141. 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 142. 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 143. 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 144. 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 6MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC

## Điều 145. 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 146. 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 XIBẢO HIỂM XÃ HỘI

## Điều 147. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp

1. Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế.

Khuyến khích người sử dụng lao động, người lao động thực hiện các hình thức bảo hiểm xã hội khác đối với người lao động.

2. Trong thời gian người lao động nghỉ việc 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 làm việc không trọn thời gian, người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định.

## Điều 148. Tuổi nghỉ hưu

1. Tuổi nghỉ hưu của người lao động bình thường làm việc trong điều kiện lao động bình thường lànam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi. Từ 01/01/2021, cứ mỗi năm tăng 03 tháng đối với nam, tăng 04 tháng đối với nữ cho đến khi cho đến khi nam đủ 62 tuổi, nữ đủ 60 tuổi.

2. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc, nghề nghiệp đặc thù 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.

Chính phủ quy định chi tiết Khoản 1, Khoản 2 và Khoản 3 Điều này.

# CHƯƠNG XIITỔ CHỨC ĐẠI DIỆN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

## Điều 149. Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở

1. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ, thúc đẩy quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật lao động.

2. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở được thành lập theo quy định của Luật Công đoàn; và tổ chức khác của người lao động được thành lập theo quy định của Bộ luật này. Tổ chức đại diện của người lao động thành lập theo quy định của Luật Công đoàn và theo quy định của Bộ luật này bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động.

## Điều 150. Thành lập tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

1. Người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

2. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thành lập và hoạt động hợp pháp sau khi gia nhập hệ thống Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

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

b)

***Phương án 1***

Trường hợp đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền thì điều kiện, trình tự, thủ tục thành lập; thẩm quyền, trình tự, thủ tục đăng ký hoạt động thực hiện theo quy định của Chính phủ.

***Phương án 2***

Trường hợp đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền thì thực hiện theo quy định tại các điều:Điều 151, 152, 153, 154, 155, và 156 của Bộ luật này.

3. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có tư cách pháp nhân phi thương mại, có các quyền, nghĩa vụ và được bảo vệ theo quy định của Bộ luật này và văn bản pháp luật khác có liên quan.

## Điều 151. Hồ sơ đăng ký tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

***(Bỏ điều này nếu điểm b Khoản 2 Điều 150 đi theo phương án 1)***

1. Văn bản đề nghị đăng ký tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở do người đại diện của tổ chức ký và phải bao gồm các thông tin tối thiểu sau:

a) Tên tổ chức;

b) Địa chỉ của tổ chức;

c) Họ, tên và địa chỉ của người đứng đầu tổ chức.

2. Điều lệ của tổ chức theo quy định tại Điều 153 của Bộ luật này.

3. Biên bản bầu cử và danh sách họ tên, địa chỉ của ban lãnh đạo được bầu của tổ chức.

4. Danh sách có chữ ký của những những người tự nguyện tham tổ chứctheo quy định tại Khoản 1 Điều 152của Bộ luật này.

5. Bản sao có chứng thực thẻ căn cước công dân hoặc giấy chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu hoặc chứng thực cá nhân hợp pháp khác của người đại diện và các thành viên ban lãnh đạo của tổ chức.

## Điều 152. Điều kiện về số lượng đoàn viên tối thiểu, ban lãnh đạo và người đứng đầu tổ chức đại diện người lao động tại cơ sởđể được đăng ký

***(Bỏ điều này nếu điểm b Khoản 2 Điều 150 đi theo phương án 1)***

1. Tại thời điểm đăng ký, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở phải có tối thiểu 20 đoàn viên là người lao động làm việc tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

2. Thành viên Ban lãnh đạo được bầu của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là người lao động Việt Nam.

3. Thành viên Ban lãnh đạo được bầu của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sởkhông phạm các tội xâm phạm an ninh quốc gia; các tội xâm phạm quyền tự do của con người, quyền tự do, dân chủ của công dân; các tội xâm phạm sở hữu theo quy định của Bộ luật Hình sự.

## Điều 153. Điều lệ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

***(Bỏ điều này nếu điểm b Khoản 2 Điều 150 đi theo phương án 1)***

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

1. Tên, địa chỉ của tổ chức.

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

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

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

b) Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đăng ký theo quy định của Bộ luật này không được là tổ chức có mục đích chính trị hoặc chỉ thuần túy là tổ chức nhằm thực hiện các hoạt động xã hội hoặc các hoạt động hỗ trợ lẫn nhau giữa các thành viên.

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

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

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

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

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

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

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

b) Tự nguyện, tự quản;

c) Dân chủ, minh bạch.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Điều 154. Trình tự, thủ tục đăng ký tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

***(Bỏ điều này nếu điểm b Khoản 2 Điều 150 đi theo phương án 1)***

1. Người đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở gửi hồ sơ đăng ký theo quy định tại Bộ luật này cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền để đăng ký. Các tài liệu trong hồ sơ đăng ký phải được lập trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày lập đến ngày nộp hồ sơ đăng ký.

2. Trong trường hợp hồ sơ đăng ký thiếu các thông tin, tài liệu theo quy định tại Điều 151 của Bộ luật này thì cơ quan có thẩm quyền đăng ký thông báo cho người nộp hồ sơ đăng ký trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký.

3. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đăng ký hợp lệ, cơ quan có thẩm quyền đăng ký phải cấp giấy chứng nhận đăng ký hoạt động. Trường hợp không cấp giấy chứng nhận đăng ký hoạt động thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

4. Cơ quan có thẩm quyền cấp đăng ký từ chối đăng ký trong các trường hợp sau:

a) Tài liệu và nội dung hồ sơ đăng ký không theo quy định tại các Điều 151, 152, 153 của Bộ luật này.

b) Có căn cứ cho rằng tổ chức của người lao động có hành vi gian dối trong quá trình thành lập tổ chức.

c) Tổ chức có nguồn tài chính không phù hợp với quy định của pháp luật.

## Điều 155. Hợp nhất, sáp nhập, chia, tách, giải thể và các thay đổi khác của tổ chức đại diện người lao động

***(Bỏ điều này nếu điểm b Khoản 2 Điều 150 đi theo phương án 1)***

1. Hợp nhất, sáp nhập, chia, tách, giải thể tổ chức đại diện người lao động:

a) Hợp nhất là trường hợp hai hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động đang hoạt động trong cùng một đơn vị sử dụng lao động hợp nhất thành một tổ chức đại diện người lao động mới tại đơn vị sử dụng lao động đó. Các tổ chức đại diện người lao động bị hợp nhất chấm dứt sự tồn tại và hoạt động. Tổ chức đại diện người lao động hợp nhất mới của người lao động phải tiến hành đăng ký để được thừa nhận hợp pháp theo quy định của pháp luật.

b) Sáp nhập là trường hợp một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động đang hoạt động sáp nhập vào một tổ chức đại diện người lao động khác tại đơn vị sử dụng lao động. Tổ chức bị sáp nhập chấm dứt sự tồn tại và hoạt động. Tổ chức nhận sáp nhập phải tiến hành các thủ tục cập nhật hồ sơ đăng ký theo quy định của pháp luật để được thừa nhận hợp pháp.

c) Chia tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là trường hợp một tổ chức đại diện người lao động chia thành hai hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động mới. Tổ chức bị chia chấm dứt sự tồn tại và hoạt động. Các tổ chức mới phải tiến hành đăng ký để được thừa nhận hợp pháp theo quy định của pháp luật.

d) Tách tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là trường hợp tổ chức đang hoạt động tách thành các tổ chức đại diện người lao động mới. Tổ chức bị tách vẫn tiếp tục tồn tại và hoạt động hợp pháp sau khi hoàn thành thủ tục cập nhật hồ sơ đăng ký theo quy định của pháp luật. Tổ chức mới tách ra phải tiến hành đăng ký để được thừa nhận hợp pháp theo quy định của pháp luật.

đ) Giải thể tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là việc tổ chức tự chất dứt sự tồn tại và hoạt động của mình do đoàn viên quyết định theo quy định của điều lệ tổ chức. Trình tự, thủ tụcgiải thể tổ chức thực hiện theo quy định của pháp luật.

2. Việc gia nhập của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở với hệ thống Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đã đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền có quyền gia nhập Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Khi gia nhập Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, tôn chỉ, mục đích, tổ chức và hoạt động của tổ chức thực hiện theo Điều lệ của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hoặc tiếp tục thực hiện theo điều lệ đã đăng ký của mình trên cơ sở thống nhất giữa tổ chức đại diện người lao động và Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

3. Trong trường hợp tổ chức có các thay đổi về tên, địa chỉ của tổ chức, người đứng đầu của tổ chức, điều lệ của tổ chức thì phải tiến hành các thủ tục thông báo cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền về đăng ký tổ chức đại diện người lao động.

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

## Điều 156. Thu hồi đăng ký tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

***(Bỏ điều này nếu điểm b Khoản 2 Điều 150 đi theo phương án 1)***

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bị thu hồi đăng ký theo một trong các trường hợp sau đây:

1. Đơn vị sử dụng lao động chấm dứt hoạt động; tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở chấm dứt sự tồn tại trong các trường hợp quy định tại Điều 155 của Bộ luật này;

2. Vi phạm về tôn chỉ, mục đích của tổ chức quy định tại điểm b Khoản 2 Điều 153 của Bộ luật này.

## Điều 157. Thẩm quyền chấp thuận đăng ký, hợp nhất, sáp nhập, chia, tách, giải thể, thu hồi đăng ký của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

***(Bỏ điều này nếu điểm b Khoản 2 Điều 150 đi theo phương án 1)***

1. Cơ quan chuyên môn giúp Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quản lý nhà nước về lao động thực hiện việc chấp thuận đăng ký, hợp nhất, sáp nhập, chia, tách, giải thể, thu hồi đăng ký của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

2. Chính phủ quy định chi tiết về thẩm quyền, trình tự, thủ tục đăng ký, hợp nhất, sáp nhập, chia, tách, giải thể, thu hồi đăng ký của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

## Điều 158. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động

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

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

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

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

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

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

## Điều 159. Quyền của cán bộ tổ chức đại diện người lao động

1. Tiếp cận người lao động tại nơi làm việc trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động.

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

3. Được sử dụng thời gian làm việc để thực hiện các công việc của tổ chức đại diện người lao động mà vẫn được người sử dụng lao động trả lương. Tổng thời gian làm việc của toàn bộ cán bộ tổ chức đại diện người lao động tối thiểu là 24 giờ làm việc trong một tháng đối với mỗi 100 đoàn viên, không kể thời gian tham gia các cuộc họp theo yêu cầu của cơ quan nhà nước, mà vẫn được trả lương và vẫn được coi là thời giờ làm việc, trừ trường hợp Luật Công đoàn có quy định khác. Tổ chức tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận về thời gian tăng thêm và cách thức sử dụng thời gian làm việc của cán bộ tổ chức đại diện người lao động phù hợp với điều kiện thực tế.

4. Được hưởng các bảo đảm khác theo quy định tại Điều 24 và Điều 25 của Luật Công đoàn.

## Điều 160. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động

1. Không được cản trở, gây khó khăn khi người lao động tiến hành các hoạt động hợp pháp nhằm thành lập, gia nhập và tham gia các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động.

2. Công nhận và tôn trọng các quyền của tổ chức đại diện người lao động đã được thành lập hợp pháp.

3. Phải thỏa thuận bằng văn bản với ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là cán bộ được bầu của tổ chức đại diện người lao động. Trong trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động, thì người lao động, ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định.

4. Thực hiện các nghĩa vụ khác của người sử dụng lao động theo quy định của Luật Công đoàn và Bộ Luật này.

## Điều 161. Quyền của tổ chức đại diện người lao động trong quan hệ lao động

1. Thương lượng tập thể với người sử dụng lao động theo quy định của Bộ Luật này.

2. Đối thoại, tham vấn tại nơi làm việctheo quy định của Bộ Luật này.

3. Tham gia ý kiến xây dựng và giám sát việc thực hiện chính sách tiền lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động; được tham khảo ý kiến về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động là đoàn viên của mình.

4. Đại diện cho người lao động trong quá trình giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động cá nhân khi được người lao động yêu cầu.

5. Tổ chức và lãnh đạo đình công.

6. Tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật của cơ quan, tổ chức đăng ký hoạt động hợp pháp tại Việt Nam nhằm tìm hiểu về pháp luật lao động, trình tự, thủ tục thành lập tổ chức đại diện người lao động, tiến hành các hoạt động đại diện trong quan hệ lao động sau khi được thành lập.

7. Được người sử dụng lao động bố trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động của tổ chức đại diện người lao động.

8. Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

# CHƯƠNG XIIIĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

## Điều 162. Định nghĩa, mục đích, hình thức đối thoại tại nơi làm việc

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

2. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua những hình thức sau đây:

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

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

c) Đối thoại theo vụ việc quy định tại Khoản 2 Điều 44, Khoản 2Điều 66, Khoản 3 Điều 68, Khoản 2 Điều 79 và Khoản 3 Điều 95 của Bộ luật này.

3. Người sử dụng lao động và người lao động có nghĩa vụ thực hiện quy chế dân chủ tại cơ sở; khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động tiến hành các hình thức đối thoại khác ngoài những hình thức quy định tại Khoản 2 Điều này.

## Điều 163. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc

Nội dung đối thoại tại nơi làm việc do các bên quyết định hoặc lựa chọn một hoặc một số nội dung sau đây để tiến hành đối thoại:

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

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

3. Điều kiện làm việc.

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

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

6. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

## Điều 164. Thành lập, tổ chức và hoạt động của Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc

1. Đơn vị sử dụng lao động có từ 50 người lao động trở lên phải thành lập Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc để thực hiện quy chế dân chủ tại cơ sở và các hình thức đối thoại quy định tại Khoản 2 Điều 162của Bộ luật này. Khuyến khích đơn vị sử dụng lao động có dưới 50 người lao động thành lập Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc theo quy định của Bộ luật này.

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

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

b) Đại diện người lao động do tổ chức đại diện của người lao động có trên 50% người lao động là đoàn viên cử. Trường hợp không có tổ chức đại diện người lao động nào có trên 50% người lao động là đoàn viên thì đại diện người lao động tham gia Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc sẽ do các tổ chức đại diện của người lao động cử theo tỷ lệ đoàn viên của tổ chức mình; số đại biểu đại diện cho người lao động không phải là đoàn viên của tổ chức nào sẽ do người lao động bầu. Trường hợp đơn vị sử dụng lao động chưa có tổ chức đại diện của người lao động thì toàn bộ đại diện người lao động tham gia Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc sẽ do người lao động bầu. Số lượng đại diện người lao động tham gia Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc do các tổ chức đại diện của người lao động và người lao động quyết định, nhưng tối thiểu là 3 người, nhiều nhất là 20 người.

3. Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc có một chủ tịch và một thư ký do các thành viên bầu. Nhiệm kỳ của chủ tịch, thư ký và các thành viên của Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc là 2 năm.

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

5. Các quy định về các hành vi bị nghiêm cấm và các quy định về điều kiện, phương tiện hoạt động đối với cán bộ tổ chức đại diện người lao động tại Điều 158, Điều 159 và Điều 160 của Bộ luật này cũng được áp dụng đối với đại diện người lao động tham gia Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc.

6. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết khác bảo đảm cho tổ chức và hoạt động của Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc.

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

# CHƯƠNG XIVTHƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

# Mục 1THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

## Điều 165. Thương lượng tập thể tại doanh nghiệp

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

1. Xác lập những điều kiện lao động và sử dụng lao động;

2. Quy định về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và tổ chức đại diện của người lao động.

## Điều 166. Nguyên tắc thương lượng tập thể

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

## Điều 167. Quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp

1. Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có trên 50% người lao động của đơn vị sử dụng lao động đó là đoàn viên (sau đây gọi là tổ chức đại diện nhất chiếm đa số) có quyền yêu cầu thương lượng tập thể. Các tổ chức đại diện của người lao động khác có quyền tham gia thương lượng tập thể do tổ chức đại diện nhất chiếm đa số tiến hành trên cơ sở tự nguyện của các bên.

2. Trường hợp không có tổ chức đại diện nhất chiếm đa số theo quy định tại Khoản 1 Điều này thì các tổ chức đại diện của người lao động có quyền kết hợp với nhau trên cơ sở tự nguyện để yêu cầu thương lượng tập thể nếu có đủ tổng số đoàn viên chiếm trên 50% tổng số người lao động của đơn vị sử dụng lao động.

3. Chính phủ quy định thi tiết thi hành Khoản 1, Khoản 2 Điều này về tiêu chí xác định mức độ đại diện của tổ chức đại diện của người lao động; trình tự, thủ tục, thẩm quyền xác định mức độ đại diện của tổ chức đại diện của người lao động; và việc giải quyết khiếu nại, tranh chấp liên quan đến xác định mức độ đại diện và quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện của người lao động.

## Điều 168. Đại diện thương lượng tập thể tại doanh nghiệp

1. Đại diện thương lượng tập thể do các bên thương lượng cử.

2. Số lượng đại diện thương lượng tập thể của mỗi bên do hai bên thoả thuận.

3. Mỗi bên thương lượng tập thể có quyền mời tổ chức đại điện cấp trên của bên mình tham gia thương lượng tập thể. Mỗi bên thương lượng tập thể không được từ chối sự tham gia thương lượng tập thể của đại diện tổ chức cấp trên do phía bên kia mời.

4. Các bên thương lượng tập thể có quyền sử dụng sự hỗ trợ của các cá nhân, tổ chức về chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng thương lượng tập thể.

## Điều 169. Nội dung thương lượng tập thể

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

1. Thang lương, bảng lương, định mức lao động, tiền lương, tiền thưởng, các chế độ trợ cấp, phụ cấp, bữa ăn giữa ca và các chế độ khuyến khích khác.

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. Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của người lao động

6. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

## Điều 170. Quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp

1. Khi có yêu cầu thương lượng tập thể của một bên quy định tại Khoản 1, Khoản 2 Điều 167 của Bộ luật này, bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng, các bên thoả thuận thời gian bắt đầu thương lượng, địa điểm thương lượng và dự kiến nội dung thương lượng. Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể. Thời gian thương lượng tập thể không được quá 03 tháng kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Điều 171. Thương lượng tập thể không thành

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

a) Một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định tại Khoản 1 Điều 170 của Bộ luật này.

b) Đã hết thời hạn 03 tháng kể từ ngày bắt đầu thương lượng quy định tại Khoản 1 Điều 170 của Bộ luật này mà các bên không đạt được thỏa thuận.

c) Chưa hết thời hạn 03 tháng quy định tại Khoản 1 Điều 170 của Bộ luật này, nhưng hai bên cùng xác định và tuyên bố việc thương lượng tập thể không đạt được thỏa thuận.

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

## Điều 172. Thương lượng tập thể cấp ngành

1. Thương lượng tập thể cấp ngành là việc đàm phán, thỏa thuận giữa tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngành với tổ chức công đoàn ngành nhằm mục đích sau đây:

a) Xác lập những điều kiện lao động và sử dụng lao động tại các doanh nghiệp trong ngành;

b) Quy định về mối quan hệ giữa người sử dụng, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động với người lao động và tổ chức công đoàn ngành.

2. Nguyên tắc, nội dung thương lượng tập thể cấp ngành áp dụng theo các quy định tại Điều 166 và Điều 169 của Bộ luật này.

3. Đại diện thương lượng tập thể cấp ngành do các bên thương lượng quyết định trên cơ sở tự nguyện, thỏa thuận. Khi nhận được yêu cầu thương lượng tập thể ngành của một bên, bên nhận được yêu cầu có nghĩa vụ phản hồi một cách thiện chí.

4. Quy trình, cách thức tiến hành thương lượng tập thể ngành do các bên thỏa thuận quyết định.

## Điều 173. Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể

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

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

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

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

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

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

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

## Điều 174. Trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong thương lượng tập thể

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

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

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

4. Thành lập và tham gia hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể khi có yêu cầu của các bên thương lượng tập thể đa doanh nghiệp theo quy định tại Điều 173 của Bộ luật này.

# Mục 2THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

## Điều 175. Thỏa ước lao động tập thể

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

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

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

## Điều 176. Lấy ý kiến phê chuẩn và ký kết thỏa ước lao động tập thể

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

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

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

4. Thỏa ước lao động tập thể được ký kết bởi đại diện hợp pháp của hai bên thương lượng.

Trường hợp thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp được tiến hành thông qua Hội đồng thương lượng tập thể quy định tại Điều 173 của Bộ luật này thì được ký kết bởi Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể và đại diện hợp pháp của hai bên thương lượng.

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

a) Mỗi bên ký kết giữ một bản;

b) 01 bản gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động theo quy định tại Điều 177 của Bộ luật này;

c) Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp thì từng người sử dụng lao động và từngtổ chức đại diện của người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thỏa ước phải được nhận một bản. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp được thương lượng thông qua Hội đồng thương lượng tập thể theo quy định tại Điều 173 của Bộ luật này thì Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể giữ một bản.

6. Sau 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 177. Gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết, bên ký kết là người sử dụng lao động phải gửi một bản thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh là cơ quan nơi đặt trụ sở của các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc nơi do các bên lựa chọn trong trường hợp các doanh nghiệp tham gia thương lượng có trụ sở tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

## Điều 178. Hiệu lực và thời hạn của thoả ước lao động tập thể

1. Ngày có hiệu lực của thoả ước lao động tập thể do các bên quyết định và 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.

2. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với người sử dụng lao động và toàn bộ người lao động của doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động của các doanh nghiệp tham gia thỏa ước.

3. Thoả ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Thời hạn cụ thể do hai bên thỏa thuận và ghi rõ trong thỏa ước lao động tập thể. Hai bên có quyền thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung khác nhau của thỏa ước lao động tập thể.

## Điều 179. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp

1. Người sử dụng lao động, người lao động, kể cả người lao động vào làm việc sau ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thoả ước lao động tập thể đang trong thời hạn có hiệu lực.

2. Trong trường hợp quyền, lợi ích và nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày 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 180. Thực hiện thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp

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

## Điều 181. Quan hệ giữa thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp với thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp

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

2. Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp nhưng chưa xây dựng thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp thì 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 thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp.

3. Khuyến khích doanh nghiệp chưa tham gia thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp thực hiện các nội dung của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp.

## Điều 182. Sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể

1. Thỏa ước lao động tập thể sau khi có hiệu lực phải được các bên tôn trọng thực hiện. Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể chỉ có thể được thực hiện thông qua thương lượng, thỏa thuận tự nguyện của các bên.

2. Trong trường hợp quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể 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. Khi thỏa ước lao động tập thể được sửa đổi, bổ sung trong các trường hợp quy định tại Khoản 1 hoặc Khoản 2 Điều này thì việc lấy ý kiến phê chuẩn và ký kết thỏa ước lao động tập thể được thực hiện theo các quy định tại Điều 176 của Bộ luật này; việc gửi thỏa ước lao động tập thể cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động và hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại Điều 177 và Điều 178 của Bộ luật này.

## Điều 183. Việc gia hạn 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 184. Việc mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp

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

2. Trình tự, thủ tục và thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể quy định tại Khoản 1 Điều này do Chính phủ quy định.

## Điều 185. Việc gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp

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

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

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

## Điều 186. 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 thương lượng, ký kết không đúng thẩm quyền.

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

## Điều 187. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

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

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

## Điều 188. 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 189. 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.

# CHƯƠNG XVGIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

# Mục 1NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNGVỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

## Điều 190. Tranh chấp lao động

1. Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động; giữa các tổ chức đại diện của người lao động với nhau, bao gồm:

a) Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động;

b) Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hoặc nhiều tổ chức đại diện của người lao động với người sử dụng lao động;

c) Tranh chấp giữa các tổ chức đại diện của người lao động với nhau về xác định mức độ đại diện và quyền thương lượng tập thể.

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

a) Có sự giải thích và thực hiện khác nhau các quy định của thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thoả thuận hợp pháp khác;

b) Có sự giải thích và thực hiện khác nhau các quy định của pháp luật về lao động;

c) Khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, cán bộ tổ chức đại diện người lao động vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động; can thiệp, thao túng chống tổ chức đại diện người lao động; hoặc vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí.

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

## Điều 191. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

1. Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp.

2. Coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.

3. Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

5. Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi có yêu cầu của các bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý.

## Điều 192. 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 hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.

2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết tranh chấp lao động bảo đảm theo các nguyên tắc quy định tại Điều 191của Bộ luật này.

3. 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.

## Điều 193. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động

1. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có quyền sau đây:

a) Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;

b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;

c) Yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan.

2. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có nghĩa vụ sau đây:

a) Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;

b) Chấp hành thoả thuận đã đạt được, phán quyết của Hội đồng trọng tài lao động, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật của Tòa án.

## Điều 194. 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 195. Hòa giải viên lao động

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

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

## Điều 196. Hội đồng trọng tài lao động

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động, bổ nhiệm Chủ tịch, thư ký và các trọng tài viên của Hội đồng. Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là 3 năm.

2. Thành phần của Hội đồng trọng tài lao động bao gồm 15 trọng tài viên, cụ thể như sau:

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

b) 05 thành viên đại diện cho lợi ích của người lao động do Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đề cử.

c) 05 thành viên đại diện cho lợi ích của người sử dụng lao động do tổ chức đại diện của người sử dụng lao động đề cử.

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

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

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

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

4. Khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định tạiĐiều 200, Điều 204 và Điều 209 của Bộ luật này, một Ban trọng tài bao gồm 3 trọng tài viên trong số các trọng tài viên của Hội đồng trọng tài sẽ được thành lập để giải quyết vụ tranh chấp. Việc lựa chọn trọng tài viên của Ban trọng tài được quy định như sau:

a) Đại diện mỗi bên tranh chấp chọn một trọng tài viên trong số danh sách 05 trọng tài viên đại diện cho lợi ích của bên mình.

b) Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động cử một trọng tài viên trong số 05 trọng tài viên đại diện cho lợi ích công làm Trưởng Ban trọng tài.

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

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

## Điều 197. Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động đang được giải quyết

Khi vụ việc tranh chấp lao động đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn theo quy định của Bộ luật này thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

# Mục 2THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾTTRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN

## Điều 198. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

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

1. Hoà giải viên lao động;

2. Hội đồng trọng tài lao động;

3. Toà án nhân dân.

## Điều 199. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động

1. Tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài hoặc Tòa án nhân dân giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế;

đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

3. Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể uỷ quyền cho người khác tham gia phiên họp hoà giải.

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

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

b) Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải, thì hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành. Biên bản hòa giải thành có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

c) Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập 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 hòa giải không thành có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hoà giải viên lao động.

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

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

7. Trong trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải quy định tại Khoản 1 Điều này hoặc trường hợp hết thời hạn hòa giải quy định tại Khoản 2 Điều này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải hoặc trường hợp hoà giải không thành theo quy định tại điểm c Khoản 4 Điều này thì các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 200của Bộ luật này hoặc yêu cầu Toà án giải quyết theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

## Điều 200. Việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp trong các trường hợp theo quy định tại Khoản 7 Điều 199 của Bộ luật này. Khi các bên đã yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết vụ tranh chấp thì trong thời gian Hội đồng trọng tài giải quyết vụ tranh chấp, các bên không được yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết, trừ trường hợp quy định tại Khoản 4 hoặc Khoản 5 Điều này.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại Khoản 1 Điều này, Ban trọng tài theo quy định tại Khoản 4 Điều 196của Bộ luật này phải được thành lập để giải quyết vụ tranh chấp.

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

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

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

## Điều 201. 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 3THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾTTRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ QUYỀN

## Điều 202. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:

a) Hoà giải viên lao động;

b Hội đồng trọng tài lao động;

c) Toà án nhân dân.

2.

***Phương án 1*** *(Ngay sau khi phát sinh tranh chấp, các bên tranh chấp có quyền lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp mà họ cho là phù hợp).*

Khi phát sinh tranh chấp lao động tập thể về quyền, các bên tranh chấp có quyền lựa chọn việc giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải của hòa giải viên lao động hoặc trọng tài bởi Hội đồng trọng tài lao động hoặc xét xử của Tòa án.

***Phương án 2*** *(Tranh chấp buộc phải qua hòa giải trước khi các bên có thể tìm kiếm các phương thức giải quyết tranh chấp khác).*

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

## Điều 203. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền

1. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền được thực hiện theo quy định tại Khoản 2, Khoản 3, Khoản 4, Khoản 5, Khoản 6 Điều 199của Bộ luật này.

2. Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại Khoản 2 Điều 199của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong những phương thức sau để giải quyết vụ tranh chấp:

a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 204 của Bộ luật này.

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

c) Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 211, Điều 212, Điều 213 của Bộ luật này để đình công trong những trường hợp quy định tại Điều 205 của Bộ luật này.

## Điều 204. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động

1.

***Phương án 1*** *(Nếu Khoản 2 Điều 202 đi theo Phương án 1)*

Các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp trong trường hợp quy định tại *Khoản 2 Điều 202*; điểm a, Khoản 2 Điều 203 của Bộ luật này như sau:

a) Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền quy định tại điểm a Khoản 2 Điều 190 thì Hội đồng trọng tài lao động chỉ tiến hành giải quyết khi có yêu cầu của cả hai bên tranh chấp.

b) Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền quy định tại điểm b, điểm c Khoản 2 Điều 190 thì một trong hai bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

***Phương án 2*** *(Nếu Khoản 2 Điều 202 đi theo Phương án 2)*

Các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp trong trường hợp quy định tại điểm a, Khoản 2 Điều 203 của Bộ luật này như sau:

a) Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền quy định tại điểm a Khoản 2 Điều 190 thì Hội đồng trọng tài lao động chỉ tiến hành giải quyết khi có yêu cầu của cả hai bên tranh chấp.

b) Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền quy định tại điểm b, điểm c Khoản 2 Điều 190 thì một trong hai bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại Khoản 1 Điều này, Ban trọng tài theo quy định tại Khoản 4 Điều 196 của Bộ luật này phải được thành lập để giải quyết vụ tranh chấp.

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

a) Đối với tranh chấp quy định tại điểm a Khoản 2 Điều 190, thì Hội đồng trọng tài ra quyết định giải quyết vụ tranh chấp. Quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài là chung thẩm và được gửi cho các bên tranh chấp.

b) Đối với tranh chấp quy định tại điểm b, điểm c Khoản 2 Điều 190 xuất phát từ hành vi vi phạm pháp luật của một trong các bên hoặc tranh chấp, thì tùy tính chất, mức độ của hành vi vi phạm, Ban trọng tài lập biên bản và kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền xử phạt hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự, áp dụng biệt pháp khắc phục hậu quả, bồi thường theo quy định của pháp luật.

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

5. Khi hết thời hạn quy định tại Khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại Khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài không giải quyết vụ tranh chấp thì các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết vụ tranh chấp; bên tranh chấp là tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 211, Điều 212, Điều 213 của Bộ luật này để đình công trong những trường hợp quy định tại Điều 205của Bộ luật này.

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

## Điều 205. Những trường hợp người lao động có quyền đình công

Bên tranh chấp lao động tập thể về quyền là tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 211, Điều 212, Điều 213 của Bộ luật này để đình công trong trường hợp người sử dụng lao động có một trong các hành vi vi phạm sau:

1. Phân biệt đối xử, can thiệp, thao túng chống tổ chức đại diện của người lao động quy định tại Điều 158 của Bộ luật này.

2. Từ chối thương lượng tập thể hoặc không tiến hành thương lượng tập thể theo thời hạn quy định tại Khoản 1 Điều 170 của Bộ luật này.

3. Vi phạm nghĩa vụ không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện của người lao động tiến hành thảo luận, lấy ý kiến người lao động trong quá trình thương lượng tập thể quy định tại Khoản 4 Điều 170 của Bộ luật này.

## Điều 206. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

# Mục 4THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾTTRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH

## Điều 207. Cá nhân, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

1. Cá nhân, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

a) Hoà giải viên lao động;

b) Hội đồng trọng tài lao động.

2.

***Phương án 1****(Ngay sau khi thương lượng tập thể không thành và phát sinh tranh chấp, các bên tranh chấp có quyền lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp mà họ cho là phù hợp).*

Trong trường hợp thương lượng tập thể không thành theo quy định tại điểm b, điểm c Khoản 1 Điều 171 của Bộ luật này, các bên thương lượng *có quyền lựa chọn* việc giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải của hòa giải viên lao động hoặc trọng tài bởi Hội đồng trọng tài lao động hoặc đình công sau khi đã tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 211, Điều 212, Điều 213 của Bộ luật này.

***Phương án 2****(Tranh chấp buộc phải qua hòa giải trước khi các bên có thể tìm kiếm các phương thức giải quyết tranh chấp khác).*

Trong trường hợp thương lượng tập thể không thành theo quy định tại điểm b, điểm c Khoản 1 Điều 171 của Bộ luật này, các bên thương lượng có quyền yêu cầu hòa giải viên lao động giải quyết vụ tranh chấp*trước khi* yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc đình công sau khi đã tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 211, Điều 212, Điều 213 của Bộ luật này.

## Điều 208. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

1. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích được thực hiện theo quy định tại Khoản 2, Khoản 3, Khoản 4 Điều 199 của Bộ luật này.

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

3. Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại Khoản 2 Điều 199 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong những phương thức sau để giải quyết vụ tranh chấp:

a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 209 của Bộ luật này.

b) Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 211, Điều 212, Điều 213 của Bộ luật này để đình công.

## Điều 209. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động

1.

***Phương án 1*** *(Nếu Khoản 2 Điều 207 đi theo Phương án 1)*

Các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp trong trường hợp theo quy định tại *Khoản 2 Điều 207* hoặc điểm a, Khoản 3 Điều 208 của Bộ luật này.

***Phương án 2*** *(Nếu Khoản 2 Điều 207 đi theo Phương án 2)*

Các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp trong trường hợp theo quy định tại điểm a, Khoản 3 Điều 208 của Bộ luật này.

2. Việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài chỉ được tiến hành khi được cả 2 bên tranh chấp yêu cầu, trừ trường hợp các bên tranh chấp đang tiến hành thương lượng tập thể lần đầu tiên hoặc trường hợp tranh chấp phát sinh tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công quy định tại Điều 220 của Bộ luật này thì một bên tranh chấp cũng có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp khi thương lượng tập thể không thành quy định tại điểm b, điểm c Khoản 1 Điều 171 của Bộ luật này.

3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại Khoản 2 Điều này, Ban trọng tài theo quy định tại Khoản 4 Điều 196 của Bộ luật này phải được thành lập để giải quyết vụ tranh chấp.

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

5. Khi các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua trọng tài theo quy định tại Điều này thì tổ chức đại diện của người lao động không được tiến hành đình công trong thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết vụ tranh chấp. Khi hết thời hạn quy định tại Khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại Khoản 4 Điều này mà Ban trọng tài lao động không giải quyết vụ tranh chấp thì bên tranh chấp là tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 211, Điều 212, Điều 213 của Bộ luật này để đình công.

# Mục 5ĐÌNH CÔNG

## Điều 210. Đình công

1. Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

2. Đình công do tổ chức đại diện của người lao động là một bên trong vụ tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo.

3.

***Phương án 1*** *(nếu Khoản 2 Điều 207 đi theo Phương án 1)*

Việc đình công chỉ được tiến hành theo một trong các trường hợp quy định tại điểm c Khoản 2 Điều 203, Khoản 5 Điều 204, *Khoản 2 Điều 207*, điểm b Khoản 3 Điều 208, Khoản 5 Điều 209 của Bộ luật này.

***Phương án 2*** *(nếu Khoản 2 Điều 207 đi theo Phương án 2)*

Việc đình công chỉ được tiến hành theo một trong các trường hợp quy định tại điểm c Khoản 2 Điều 203, Khoản 5 Điều 204, điểm b Khoản 3 Điều 208, Khoản 5 Điều 209 của Bộ luật này.

## Điều 211. Trình tự đình công

1. Lấy ý kiến về đình công theo quy định tại Điều 212 của Bộ luật này.

2. Ra quyết định đình công và thông báo đình công theo quy định tại Điều 213 của Bộ luật này.

3. Tiến hành đình công.

## Điều 212. Thủ tục lấy ý về đình công

1. Trước khi tiến hành đình công, tổ chức đại diện của người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công quy định tại Khoản 2 Điều 210 của Bộ luật này có trách nhiệm lấy ý kiến của thành viên Ban lãnh đạo được bầu của tổ chức mình.

2. Nội dung lấy ý kiến bao gồm:

a) Đồng ý hay không đồng ý đình công.

b) Phương án của tổ chức đại diện của người lao động về nội dung quy định tại các điểm b, c và d Khoản 2 Điều 213 của Bộ luật này;

3. Việc lấy ý kiến có thể thực hiện bằng phiếu hoặc chữ ký.

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

## Điều 213. Quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công

1. Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với nội dung lấy ý kiến đình công theo quy định tại Khoản 2 Điều 212 của Bộ luật này thì Tổ chức đại diện của người lao động ra quyết định đình công bằng văn bản.

2. Quyết định đình công phải có các nội dung sau đây:

a) Kết quả lấy ý kiến đình công;

b) Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công;

c) Phạm vi tiến hành đình công;

d) Yêu cầu của người lao động;

đ) Họ tên, địa chỉ liên hệ của người đại diện cho tổ chức đại diện của người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công.

3. Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, tổ chức đại diện của người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phảigửi quyết định đình công cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 01 bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

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

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

2. Tổ chức đại diện của người lao động có quyền sau đây:

a) Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công;

b) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.

3. Người sử dụng lao động có quyền sau đây:

a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho tổ chức đại diện của người lao động đang tổ chức, lãnh đạo đình công;

b) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản;

c) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.

## Điều 215. Những trường hợp đình công bất hợp pháp

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

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

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

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

## Điều 216. Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc

Ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thờinơi làm việc, người sử dụng lao động phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông báo cho các cơ quan, tổ chức sau đây:

1. Tổ chức đại diện của người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công;

2. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;

3. Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở.

## Điều 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 người 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 74 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 mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng.

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

## Điều 221. Quyết định hoãn, ngừng đình công

1. Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.

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

## Điều 222. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục

Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được thông báo về cuộc đình công không tuân theo quy định tại Điều 212 và Điều 213 của Bộ luật này, 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 đại diện ban lãnh đạo tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường, cụ thể như sau:

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

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

# CHƯƠNG XVIQUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

## Điều 223. 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; thực hiện việc đăng ký và quản lý hoạt động tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp;

5. Thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật;

6. Hợp tác quốc tế về lao động.

## Điều 224. 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 XVIITHANH TRA LAO ĐỘNG,XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG

## Điều 225. 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 226. 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 227. Quyền của thanh tra viên lao động

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

## Điều 228. 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 XVIIIĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

## Điều 229. Hiệu lực của Bộ luật lao động

1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2019.

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

2. Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành: Các hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, những thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết và những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện; những thoả thuận không phù hợp với quy định của Bộ luật phải được sửa đổi, bổ sung;

3. Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, tổ chức xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng 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 230. 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 231. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành

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