

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG
CỦA NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

LỜI NÓI ĐẦU

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

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

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

"Bé luËt lao ðéng b¶o vÖ quyÒn lµm viÖc, líi Ých vµ c,c quyÒn kh,c cña ngêi lao ðéng, ðáng thêi b¶o vÖ quyÒn vµ líi Ých hÿp ph,p cña ngêi sö dông lao ðéng, t¸o ðiÒu kiÖn cho mèi quan hÖ lao ðéng ðíc hÿp hµm vµ æn ðÞnh, gãp phÇn ph,t huy trÝ s,ng t¸o vµ tµi n¸ng cña ngêi lao ðéng trÝ ãc vµ lao ðéng ch©n tay, cña ngêi qu¶n lý lao ðéng, nh»m ð¸t n¸ng suËt, chËt líng vµ tiÖn bé x- héi trong lao ðéng, s¶n xuËt, dÞch vÔ, hiÖu qu¶ trong sö dông vµ qu¶n lý lao ðéng, gãp phÇn c«ng nghiÖp ho,, hiÖn ð¸i ho, ðËt níc v× môc tiªu d©n giµu, níc m¸nh, x- héi c«ng b»ng, d©n chñ, v¸n minh."

CHƯƠNG I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1

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

Điều 2

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

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

Điều 3

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

Điều 4

Chế độ lao động đối với công chức, viên chức Nhà nước, người giữ các chức vụ được bầu, cử hoặc bổ nhiệm, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, người thuộc các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này.

Điều 5

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

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

3- Mọi hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm, mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động đều được Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi hoặc giúp đỡ.

Điều 6

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

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

Điều 7

1- Người lao động được trả lương trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định và theo năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc; được bảo hộ lao động, làm việc trong những điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hàng năm có lương và được bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật. Nhà nước quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ và các loại lao động có đặc điểm riêng.

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

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

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

Điều 8

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

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

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

Điều 9

Quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động được xác lập và tiến hành qua thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau, thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết.

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

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

Điều 10

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

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

Điều 11

Nhà nước khuyến khích việc quản lý lao động dân chủ, công bằng, văn minh trong doanh nghiệp và mọi biện pháp, kể cả việc trích thưởng từ lợi nhuận của doanh nghiệp, làm cho người lao động quan tâm đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, nhằm đạt hiệu quả cao trong quản lý lao động, sản xuất của doanh nghiệp.

Nhà nước có chính sách để người lao động mua cổ phần, góp vốn phát triển doanh nghiệp.

Điều 12

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

CHƯƠNG II VIỆC LÀM

Điều 13

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

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

Điều 14

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

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

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

Điều 15

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

2- Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương lập chương trình và quỹ giải quyết việc làm của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định.

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

Điều 16

1- Người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Người cần tìm việc làm có quyền trực tiếp liên hệ để tìm việc hoặc đăng ký tại các tổ chức giới thiệu việc làm để tìm việc tùy theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình.

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

Điều 17

1- Trong trường hợp do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc làm, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đào tạo lại họ để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới; nếu không thể giải quyết được việc làm mới, phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm, cứ mỗi năm làm việc trả một tháng lương, nhưng thấp nhất cũng bằng hai tháng lương.

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

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

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

"§iÒu 18

1- Tæ chøc giúu thiÖu viÖc lµm cũ nhiÖm vô t vËn, giúu thiÖu viÖc lµm cho ngêi lao ®éng; cung øng vµ tuyÖn lao ®éng theo yªu cÇu cũa ngêi sø dông lao ®éng; thu thËp, cung øng th«ng tin vÒ thÞ trêng lao ®éng vµ nhiÖm vô kh,c theo quy ®Þnh cũa ph,p luËt.

ChÝnh phñ quy ®Þnh ®iÒu kiÖn, thñ tõc thµnh lËp vµ ho¹t ®éng cũa tæ chøc giúu thiÖu viÖc lµm.

2- Tæ chøc giúu thiÖu viÖc lµm ®íc thu phÝ, ®íc Nhµ níc xÐt gi¶m, miÖn thuÖ vµ ®íc tæ chøc d¹y nghÒ theo c,c quy ®Þnh t¹i Ch-ng III cũa Bé luËt nµy.

3- Bé Lao ®éng - Th-ng binh vµ X· héi thùc hiÖn qu¶n lý nhµ níc ®èi víi c,c tæ chøc giúu thiÖu viÖc lµm."

Điều 19

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

CHƯƠNG III HỌC NGHỀ

Điều 20

1- Mọi người có quyền tự do lựa chọn nghề và nơi học nghề phù hợp với nhu cầu việc làm của mình.

2- Doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật được mở cơ sở dạy nghề.

Chính phủ ban hành quy định về việc mở các cơ sở dạy nghề.

Điều 21

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

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

Điều 22

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

Điều 23

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

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

Điều 24

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

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

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

4- Trong trường hợp hợp đồng học nghề chấm dứt trước thời hạn vì lý do bất khả kháng thì không phải bồi thường.

Điều 25

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

CHƯƠNG IV HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 26

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

"§iÒu 27

1- Híp Ờảng lao Ờéng ph¶i Ờíc giao kỐt theo mét trong c,c lo¹i sau Ờ©y:

a) Híp Ờảng lao Ờéng kh«ng x,c Ờpnh thêi h¹n.

Híp Ờảng lao Ờéng kh«ng x,c Ờpnh thêi h¹n lụ híp Ờảng mù trong Ờã hai b²n kh«ng x,c Ờpnh thêi h¹n, thêi ỜiỐm chỀm dọt hiỒu lúc cĩa híp Ờảng;

b) Híp Ờảng lao Ờéng x,c Ờpnh thêi h¹n.

Híp Ờảng lao Ờéng x,c Ờpnh thêi h¹n lụ híp Ờảng mù trong Ờã hai b²n x,c Ờpnh thêi h¹n, thêi ỜiỐm chỀm dọt hiỒu lúc cĩa híp Ờảng trong kho¶ng thêi gian tỖ Ờñ 12 th,ng ỜỐn 36 th,ng;

c) Híp Ờảng lao Ờéng theo mĩa vô hoÆc theo mét c«ng viÖc nhỀt Ờpnh cũ thêi h¹n dỉi 12 th,ng.

2- Khi híp Ờảng lao Ờéng quy Ờpnh t¹i ỜiỐm b vµ ỜiỐm c kho¶n 1 §iÒu nựy hỐt h¹n mù ngêi lao Ờéng vỀn tiỐp tồ lụm viÖc th× trong thêi h¹n 30 ngự, kỐ tồ ngự híp Ờảng lao Ờéng hỐt h¹n, hai b²n ph¶i ký kỐt híp Ờảng lao Ờéng mĩ; nỒu kh«ng ký kỐt híp Ờảng lao Ờéng mĩ, híp Ờảng Ờ· giao kỐt trê thụnh híp Ờảng lao Ờéng kh«ng x,c Ờpnh thêi h¹n. Trêng híp hai b²n ký kỐt híp Ờảng lao Ờéng mĩ lụ híp Ờảng x,c Ờpnh thêi h¹n th× còng chØ Ờíc ký th²m mét thêi h¹n, sau Ờã nỒu ngêi lao Ờéng vỀn tiỐp tồ lụm viÖc th× ph¶i ký kỐt híp Ờảng lao Ờéng kh«ng x,c Ờpnh thêi h¹n.

3- Kh«ng Ờíc giao kỐt híp Ờảng lao Ờéng theo mĩa vô hoÆc theo mét c«ng viÖc nhỀt Ờpnh mù thêi h¹n dỉi 12 th,ng ỜÓ lụm nh÷ng c«ng viÖc cũ tÝnh chỀt thêng xuy²n tỖ 12 th,ng trê l²n, trỖ trêng híp ph¶i t¹m thêi thay thỖ ngêi lao Ờéng Ời lụm nghỪa vô qu©n sù, nghØ theo chỖ Ờé thai s¶n hoÆc nghØ viÖc cũ tÝnh chỀt t¹m thêi kh,c."

Điều 28

Hợp đồng lao động được ký kết bằng văn bản và phải được làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. Đối với một số công việc có tính chất tạm thời mà thời hạn dưới ba tháng hoặc đối với lao động giúp việc gia đình thì các bên có thể giao kết bằng miệng. Trong trường hợp giao kết bằng miệng, thì các bên đương nhiên phải tuân theo các quy định của pháp luật lao động.

Điều 29

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

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

"3- Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung quy định tại khoản 2 Điều này, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đang áp dụng trong doanh nghiệp hoặc hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó phải được sửa đổi, bổ sung." "3- Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung quy định tại khoản 2 Điều này, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đang áp dụng trong doanh nghiệp hoặc hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó phải được sửa đổi, bổ sung."

Điều 30

1- Hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người lao động với người sử dụng lao động.

2- Hợp đồng lao động có thể được ký kết giữa người sử dụng lao động với người được ủy quyền hợp pháp thay mặt cho nhóm người lao động; trong trường hợp này hợp đồng có hiệu lực như ký kết với từng người.

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

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

"Điều 31

Trong trường hợp sáp nhập, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc sở hữu tại sân của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động không tiếp nhận phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động. Trong trường hợp không tiếp nhận sẽ lao động thì người lao động phải chuyển sang làm việc theo quy định của pháp luật.

Người lao động phải chấp hành các quy định của Điều này, các quy định khác của pháp luật lao động theo quy định của pháp luật lao động." "Người lao động phải chấp hành các quy định của Điều này, các quy định khác của pháp luật lao động theo quy định của pháp luật lao động."

Điều 32

Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về việc làm thử, thời gian thử việc, về quyền, nghĩa vụ của hai bên. Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc ít nhất phải bằng 70% mức lương cấp bậc của công việc đó. Thời

gian thử việc không được quá 60 ngày đối với lao động chuyên môn kỹ thuật cao và không được quá 30 ngày đối với lao động khác.

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

"§iÒu 33

1- Híp ®ảng lao ®éng cũ hiỒu lúc tở nguy giao kỐt hoÆc tở nguy do hai b^n tho¶ thuËn hoÆc tở nguy ngêi lao ®éng b³t ®Çu lụm viỐc.

2- Trong qu, tr×nh thùc hiỒn híp ®ảng lao ®éng, nỒu b^n nựo cũ yªu cÇu thay ®æi néi dung híp ®ảng th× ph¶i b,ỏ cho b^n kia biỐt tríc Yt nhËt ba nguy. ViỐc thay ®æi néi dung híp ®ảng lao ®éng ®íc tiỐn hụnh b»ng c, ch sũa ®æi, bæ sung híp ®ảng lao ®éng ®. giao kỐt hoÆc giao kỐt híp ®ảng lao ®éng míi. Trêng híp hai b^n kh«ng tho¶ thuËn ®íc viỐc sũa ®æi, bæ sung hoÆc giao kỐt híp ®ảng lao ®éng míi th× tiỐp túc thùc hiỒn híp ®ảng lao ®éng ®. giao kỐt hoÆc chÊm dọt theo quy ®Þnh tở kho¶n 3 §iÒu 36 cũa Bé luËt nựy."

Điều 34

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

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

3- Người lao động tạm thời làm công việc khác theo quy định tại khoản 1 Điều này, được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 70% mức tiền lương cũ nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

Điều 35

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

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

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

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

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

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

Điều 36

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

- 1- Hết hạn hợp đồng;
- 2- Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng;
- 3- Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng;
- 4- Người lao động bị kết án tù giam hoặc bị cấm làm công việc cũ theo quyết định của Tòa án;
- 5- Người lao động chết; mất tích theo tuyên bố của Tòa án.

"§iÒu 37

1- Ngêi lao Òéng lµm viÖc theo hîp Òång lao Òéng x,c ÒÞnh thêi h¹n tã Òñ 12 th,ng Òõn 36 th,ng, hîp Òång lao Òéng theo mîa vô hoÆc theo mét c«ng viÖc nhÊt ÒÞnh cũ thêi h¹n dñi 12 th,ng cũ quyÒn Ò-n ph-ng chÊm dÛt hîp Òång tríc thêi h¹n trong nh-ng trêng hîp sau Òy:

a) Kh«ng Òíc bè trÝ theo Òóng c«ng viÖc, ÒÞa ÒiÓm lµm viÖc hoÆc kh«ng Òíc b¶o Ò¶m c,c ÒiÒu kiÖn lµm viÖc Ò· tho¶ thuËn trong hîp Òång;

b) Kh«ng Òíc tr¶ c«ng Òçy Òñ hoÆc tr¶ c«ng kh«ng Òóng thêi h¹n Ò· tho¶ thuËn trong hîp Òång;

c) BÞ ngíc Ò-i; bÞ cìng bøc lao Òéng;

d) B¶n th©n hoÆc gia Ò-xnh thËt sù cũ hõm c¶nh khã kh"n kh«ng thÓ tiÖp tôc thùc hiÖn hîp Òång;

Ò) §íc bçu lµm nhiÖm vô chuyªn tr, ch ë c,c c- quan d©n cũ hoÆc Òíc bæ nhiÖm gi÷ chøc vô trong bé m,y nhµ níc;

e) Ngêi lao Òéng n÷ cũ thai ph¶i nghÛ viÖc theo chÛ ÒÞnh cũa thçy thùc;

g) Ngêi lao Òéng bÞ èm Òau, tai n¹n Ò· ÒiÒu trÞ ba th,ng liÒn Òèi víi ngêi lµm viÖc theo hîp Òång lao Òéng x,c ÒÞnh thêi h¹n tã Òñ 12 th,ng Òõn 36 th,ng vµ mét phçn t thêi h¹n hîp Òång Òèi víi ngêi lµm viÖc theo hîp Òång lao Òéng theo mîa vô hoÆc theo mét c«ng viÖc nhÊt ÒÞnh cũ thêi h¹n dñi 12 th,ng mµ kh¶ n"ng lao Òéng cha Òíc hải phóc.

2- Khi Ò-n ph-ng chÊm dÛt hîp Òång lao Òéng theo quy ÒÞnh t¶i kho¶n 1 §iÒu nµy, ngêi lao Òéng ph¶i b,o cho ngêi sã ðông lao Òéng biÖt tríc:

a) §èi víi c,c trêng hîp quy ÒÞnh t¶i c,c ÒiÓm a, b, c vµ g: Ýt nhÊt ba ngµy;

b) §èi víi c,c trêng hîp quy ÒÞnh t¶i ÒiÓm d vµ ÒiÓm Ò: Ýt nhÊt 30 ngµy nÕu lµ hîp Òång x,c ÒÞnh thêi h¹n tã Òñ 12 th,ng Òõn 36 th,ng; Ýt nhÊt ba ngµy nÕu lµ hîp Òång theo mîa vô hoÆc theo mét c«ng viÖc nhÊt ÒÞnh cũ thêi h¹n dñi 12 th,ng;

c) §èi víi trêng hîp quy ÒÞnh t¶i ÒiÓm e: theo thêi h¹n quy ÒÞnh t¶i §iÒu 112 cũa Bé luËt nµy.

3- Ngêi lao Òéng lµm theo hîp Òång lao Òéng kh«ng x,c ÒÞnh thêi h¹n cũ quyÒn Ò-n ph-ng chÊm dÛt hîp Òång lao Òéng, nhng ph¶i b,o cho ngêi sã

dông lao ®éng biÕt tríc Ýt nhÊt 45 ngÿ; ngêi lao ®éng bP òm ®au, tai n¹n ®·
®iÒu trP s,u th,ng liÒn th× ph¶i b,o tríc Ýt nhÊt ba ngÿ."

"§iÒu 38

1- Ngêi sö dông lao ®éng cũ quyÒn ®-n ph-ng chÊm dõt híp ®áng lao
®éng trong nh-ng trêng híp sau ®Cy:

a) Ngêi lao ®éng thêng xuy^an kh«ng hoµn thµnh c«ng viÖc theo híp
®áng;

b) Ngêi lao ®éng bP xö lý kü luÛt sa th¶i theo quy ®Þnh t¶i §iÒu 85 cũa Bé luÛt
ngÿ;

c) Ngêi lao ®éng lµm theo híp ®áng lao ®éng kh«ng x,c ®Þnh thêi h¹n
òm ®au ®· ®iÒu trP 12 th,ng liÒn, ngêi lao ®éng lµm theo híp ®áng lao ®éng
x,c ®Þnh thêi h¹n tã ®ñ 12 th,ng ®Õn 36 th,ng òm ®au ®· ®iÒu trP s,u th,ng
liÒn vµ ngêi lao ®éng lµm theo híp ®áng lao ®éng theo mĩa vô hoÆc theo
mét c«ng viÖc nhÊt ®Þnh cũ thêi h¹n dñ 12 th,ng òm ®au ®· ®iÒu trP qu, nõa
thêi h¹n híp ®áng lao ®éng, mÿ kh¶ n'ng lao ®éng cha hải phóc. Khi sóc khoẻ
cũa ngêi lao ®éng b×nh phóc, th× ®íc xem xÐt ®Ó giao kÕt tiÕp híp ®áng lao
®éng;

d) Do thi^an tai, ho¶ ho¹n hoÆc nh-ng lý do bÊt kh¶ kh,ng kh,c theo quy
®Þnh cũa ChÝnh phñ, mÿ ngêi sö dông lao ®éng ®· t×m mãi biÒn ph,p kh¼c
phóc nhng vén buéc ph¶i thu hñp s¶n xuÛt, gi¶m chç lµm viÖc;

®) Doanh nghiÖp, c- quan, tæ chøc chÊm dõt ho¹t ®éng.

2- Tríc khi ®-n ph-ng chÊm dõt híp ®áng lao ®éng theo c,c ®iÒm a, b vµ
c kho¶n 1 §iÒu ngÿ, ngêi sö dông lao ®éng ph¶i trao ®æi, nhÊt trÝ vñ Ban
chÊp hµnh c«ng ®oµn c- së. Trong trêng híp kh«ng nhÊt trÝ, hai b¶n ph¶i b,o
c,o vñ c- quan, tæ chøc cũ thÈm quyÒn. Sau 30 ngÿ, kÓ tã ngÿ b,o cho c-
quan qu¶n lý nhµ níc vô lao ®éng ®Þa ph-ng biÕt, ngêi sö dông lao ®éng mñ
cũ quyÒn quyÕt ®Þnh vµ ph¶i chþu tr, ch nhiÖm vô quyÕt ®Þnh cũa m×nh.
Trêng híp kh«ng nhÊt trÝ vñ quyÕt ®Þnh cũa ngêi sö dông lao ®éng, Ban
chÊp hµnh c«ng ®oµn c- së vµ ngêi lao ®éng cũ quyÒn y^{au} cÇu gi¶i quyÕt
tranh chÊp lao ®éng theo tr×nh tù do ph,p luÛt quy ®Þnh.

3- Khi ®-n ph-ng chÊm dõt híp ®áng lao ®éng, trã trêng híp quy ®Þnh t¶i
®iÒm b kho¶n 1 §iÒu ngÿ, ngêi sö dông lao ®éng ph¶i b,o cho ngêi lao ®éng
biÕt tríc:

a) Ýt nhÊt 45 ngÿ ®èi vñ híp ®áng lao ®éng kh«ng x,c ®Þnh thêi h¹n;

b) Ýt nhÊt 30 ngÿ ®èi vñ híp ®áng lao ®éng x,c ®Þnh thêi h¹n tã ®ñ 12
th,ng ®Õn 36 th,ng;

c) Ýt nhÊt ba ngÿ ®èi vñ híp ®áng lao ®éng theo mĩa vô hoÆc theo mét
c«ng viÖc nhÊt ®Þnh cũ thêi h¹n dñ 12 th,ng."

®iÒu 39

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

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

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

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

Điều 40

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

"§iÒu 41

1- Trong trêng híp ngêi sô dông lao ®éng ®-n ph-ng chÊm döt híp ®ảng lao ®éng tr,i ph,p luËt th× ph¶i nhËn ngêi lao ®éng trë l+i lÛm c«ng viÖc theo híp ®ảng ®· ký vµ ph¶i b¶i thêng mét kho¶n tiÒn t-ng øng víi tiÒn l-ng vµ phô cËp l-ng (nÕu cũ) trong nh÷ng nguy ngêi lao ®éng kh«ng ®íc lÛm viÖc céng víi Ýt nhËt hai th,ng tiÒn l-ng vµ phô cËp l-ng (nÕu cũ).

Trong trêng híp ngêi lao ®éng kh«ng muèn trë l+i lÛm viÖc, th× ngoµi kho¶n tiÒn ®íc b¶i thêng quy ®Þnh t+i ®o^n 1 kho¶n nÿy, ngêi lao ®éng cũn ®íc tré cËp theo quy ®Þnh t+i §iÒu 42 cũa Bé luËt nÿy.

Trong trêng híp ngêi sô dông lao ®éng kh«ng muèn nhËn ngêi lao ®éng trë l+i lÛm viÖc vµ ngêi lao ®éng ®ảng ý th× ngoµi kho¶n tiÒn b¶i thêng quy ®Þnh t+i ®o^n 1 kho¶n nÿy vµ tré cËp quy ®Þnh t+i §iÒu 42 cũa Bé luËt nÿy, hai b^n tháa thuËn vÒ kho¶n tiÒn b¶i thêng thãm cho ngêi lao ®éng ®Ó chÊm döt híp ®ảng lao ®éng.

2- Trong trêng híp ngêi lao ®éng ®-n ph-ng chÊm döt híp ®ảng lao ®éng tr,i ph,p luËt th× kh«ng ®íc tré cËp th«i viÖc vµ ph¶i b¶i thêng cho ngêi sô dông lao ®éng nòa th,ng tiÒn l-ng vµ phô cËp l-ng (nÕu cũ).

3- Trong trêng híp ngêi lao ®éng ®-n ph-ng chÊm döt híp ®ảng lao ®éng th× ph¶i b¶i thêng chi phÝ ®µo t^o (nÕu cũ) theo quy ®Þnh cũa ChÝnh phñ.

4- Trong trêng híp ®-n ph-ng chÊm döt híp ®ảng lao ®éng, nÕu vi ph¹m quy ®Þnh vÒ thêi h¹n b_o tríc, b^n vi ph¹m ph¶i b¶i thêng cho b^n kia mét kho¶n tiÒn t-ng øng víi tiÒn l-ng cũa ngêi lao ®éng trong nh÷ng nguy kh«ng b_o tríc."

Điều 42

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

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

Điều 43

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

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

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

CHƯƠNG V THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 44

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

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

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

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

Điều 45

"1- §1i diÖn th-ng lîng tho¶ íc tËp thÓ cña hai b²n g²m:

a) B²n tËp thÓ lao ®éng lụ Ban chËp hụnh c«ng ®o¹n c- sê hoÆc Ban chËp hụnh c«ng ®o¹n l©m thêi;

b) B²n ngêi sô dông lao ®éng lụ Gi,m ®èc doanh nghiÖp hoÆc ngêi ®íc ñy quyÖn theo ®iÖu lÖ tæ chøc doanh nghiÖp hoÆc c² giËy ñy quyÖn cña Gi,m ®èc doanh nghiÖp.

Sê lîng ®4i diÖn th-ng lîng tho¶ íc tËp thÓ cña c,c b²n do hai b²n tho¶ thuËn."

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

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

Điều 46

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

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

"§iÒu 47

1- Tho¶ íc tËp thÓ ®· ký kÕt ph¶i lµm thµnh b¶n, trong ®ã:

a) Mét b¶n do ngâi sô dông lao ®éng gi÷;

b) Mét b¶n do Ban chÊp hµnh c«ng ®oµn c¬ sË gi÷;

c) Mét b¶n do Ban chÊp hµnh c«ng ®oµn c¬ sË g¸i c«ng ®oµn cÊp tr¶n;

d) Mét b¶n do ngâi sô dông lao ®éng g¸i ®¬ng ký t¶i c¬ quan qu¶n lý nhµ níc vÒ lao ®éng tÛnh, thµnh phò trùc thuéc trung ¬ng n¬i ®Æt tr¸ sË chÝnh cña doanh nghiÖp chÈm nhÊt lµ 10 ngµy, kÓ tõ ngµy ký.

2- Tho¶ íc tËp thÓ cũ hiÖu lúc tõ ngµy hai b¶n tho¶ thuËn ghi trong tho¶ íc, trêng hÿp hai b¶n kh«ng tho¶ thuËn th× tho¶ íc cũ hiÖu lúc kÓ tõ ngµy ký."

"§iÒu 48

1- Tho¶ íc tËp thÓ b¶ coi lµ v« hiÖu t¸ng phÇn khi mét hoÆc mét sË ®iÖu kho¶n trong tho¶ íc tr¶i víi quy ®Þnh cũa ph, p luËt.

2- Tho¶ íc thuéc mét trong c, c trêng hÿp sau ®©y b¶ coi lµ v« hiÖu toµn bé:

a) Toµn bé néi dung tho¶ íc tr¶i ph, p luËt;

b) Ngâi ký kÕt tho¶ íc kh«ng ®óng thÈm quyÒn;

c) Kh«ng tiÕn hµnh theo ®óng tr×nh tù ký kÕt.

3- C¬ quan qu¶n lý nhµ níc vÒ lao ®éng tÛnh, thµnh phò trùc thuéc trung ¬ng cũ quyÒn tuy¶n bè tho¶ íc tËp thÓ v« hiÖu t¸ng phÇn hoÆc v« hiÖu toµn bé theo quy ®Þnh t¶i kho¶n 1 vµ kho¶n 2 §iÖu nµy. Sèi víi c, c tho¶ íc tËp thÓ trong c, c trêng hÿp quy ®Þnh t¶i ®iÓm b vµ ®iÓm c kho¶n 2 §iÖu nµy, nõu néi dung ®· ký kÕt cũ lÿi cho ngâi lao ®éng th× c¬ quan qu¶n lý nhµ níc vÒ lao ®éng tÛnh, thµnh phò trùc thuéc trung ¬ng híng dËn ®Ó c, c b¶n lµm l¶i cho ®óng quy ®Þnh trong thêi h¹n 10 ngµy, kÓ tõ ngµy nhËn ®íc híng dËn; nõu kh«ng lµm l¶i th× b¶ tuy¶n bè v« hiÖu. QuyÒn, nghÜa vô vµ lÿi Ých cũa c, c b¶n

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

Điều 49

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

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

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

Điều 50

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

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

Điều 51

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

Điều 52

"1- Trong trường hợp sáp nhập, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sở hữu tại sân của doanh nghiệp thành viên sở hữu lao động về Ban chấp hành công đoàn cơ sở của doanh nghiệp, lao động xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký thoả ước tập thể mới."

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

Điều 53

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

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

Điều 54

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

CHƯƠNG VI TIỀN LƯƠNG

Điều 55

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

Điều 56

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

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

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

"§iÒu 57

Sau khi tham khảo ý kiến của Tổng liên Đoàn lao Động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động, Chính phủ quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và mức lao động tối thiểu của người sử dụng lao động dựa trên cơ sở chi phí sinh hoạt, kinh doanh của doanh nghiệp; quy định thang lương, bảng lương để xây dựng doanh nghiệp.

Khi xây dựng thang lương, bảng lương, mức lao động tối thiểu, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở; thang lương, bảng lương phải được ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thanh tra và được công bố trước khi áp dụng trong doanh nghiệp.

Điều 58

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

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

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

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

Điều 59

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

Trong trường hợp đặc biệt phải trả lương chậm, thì không được chậm quá một tháng và người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất tiền gửi tiết kiệm do Ngân hàng Nhà nước công bố tại thời điểm trả lương.

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

Điều 60

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

2- Người sử dụng lao động không được áp dụng việc xử phạt bằng hình thức cúp lương của người lao động.

Điều 61

1- Người lao động hưởng lương thêm giờ được trả lương theo đơn vị, tiền lương hoặc tiền lương của công việc tương đương như sau:

- a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
- b) Vào ngày nghỉ hoặc ngày tuấn, ít nhất bằng 200%;
- c) Vào ngày lễ, ngày nghỉ cả hằng năm, ít nhất bằng 300%.

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

Nếu người lao động nghỉ bị ngừng giờ làm thêm, thì người sử dụng lao động phải trả tiền công tiền lương của công việc tương đương của ngày làm việc bình thường.

2- Người lao động hưởng lương của ban đêm quy định tại Điều 70 của Bộ luật này, thì được trả lương ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn vị, tiền lương hoặc tiền lương của công việc tương đương của ngày thường."

Điều 62

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

1- Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương;

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

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

Điều 63

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

"§iÒu 64

C"n cø vµo kÕt qu¶ s¶n xuÊt, kinh doanh hµng n"m cña doanh nghiÖp vµ m¸c ®é hµm th¼nh c«ng viÖc cña ngâi lao ®éng, ngâi s¸ d¸ng lao ®éng th¸ng cho ngâi lao ®éng lµm viÖc t"i doanh nghiÖp.

Quy ch¸ th¸ng do ngâi s¸ d¸ng lao ®éng quy¸t ®¸nh sau khi tham kh¶o ý kiÖn Ban ch¸p hµnh c«ng ®oµn c¸ s¸."

Điều 65

1- Nơi nào sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người ấy kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân theo quy định của pháp luật về trả công lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động.

2- Nếu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự trả thiếu hoặc không trả lương và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động, thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho người lao động. Trong trường hợp này, người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền bù hoặc yêu cầu cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

"§iÒu 66

Trong tr¸ng h¼p s, p nh¸p, h¼p nh¸t, chia, t, ch doanh nghiÖp, chuyÖn quyÖn s¸ h÷u, quyÖn qu¶n lý hoÆc quyÖn s¸ d¸ng t¼i s¶n cña doanh nghiÖp th× ngâi s¸ d¸ng lao ®éng k¸ tiÖp ph¶i ch¸u tr, ch nhiÖm tr¶ l- ng vµ c, c quyÖn l¼i kh, c cho ngâi lao ®éng t¸ doanh nghiÖp c¸ chuyÖn sang. Trong tr¸ng h¼p doanh nghiÖp b¸ ph, s¶n th× tiÖn l- ng, tr¸ c¸p th¸i viÖc, b¶o hi¸m x¸ héi vµ c, c

quyền lợi khác của người lao động theo thoả ước tập thể hoặc lao động ký kết tập thể trong thời gian thanh toán."

Điều 67

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

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

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

CHƯƠNG VII THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

MỤC I THỜI GIỜ LÀM VIỆC

Điều 68

1- Thời giờ làm việc không quá 8 giờ trong một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần, nhưng phải thông báo trước cho người lao động biết.

2- Thời giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn từ một đến hai giờ đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

"§iÒu 69

Người sở dụng lao động vụ người lao động cả thó thoả thuận lựm thám giê, nhng kh«ng qu, bèn giê trong mét ngày, 200 giê trong mét n'ăm, trở mét sè tr-êng híp Æc biót Æc lựm thám kh«ng Æc qu, 300 giê trong mét n'ăm do ChÝnh phñ quy Ænh, sau khi tham kh¶o ý kiÕn của Tæng li^n Æm la Æng ViÕt Nam vụ Æi diÕn của người sở dụng lao động."

Điều 70

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

MỤC II THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 71

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

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

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

Điều 72

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

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

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

“Điều 73

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

- Tết dương lịch: một ngày (ngày 1 tháng 1 dương lịch).
- Tết âm lịch: bốn ngày (một ngày cuối năm và ba ngày đầu năm âm lịch).
- Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: một ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).
- Ngày Chiến thắng: một ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch).
- Ngày Quốc tế lao động: một ngày (ngày 1 tháng 5 dương lịch).
- Ngày Quốc khánh: một ngày (ngày 2 tháng 9 dương lịch).

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

Điều 74

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

- a) 12 ngày làm việc, đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;
- b) 14 ngày làm việc, đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt và đối với người dưới 18 tuổi;
- c) 16 ngày làm việc, đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt.

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

Điều 75

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

Điều 76

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

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

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

Điều 77

1- Khi nghỉ hàng năm, người lao động được ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ. Tiền tàu xe và tiền lương của người lao động trong những ngày đi đường do hai bên thoả thuận.

2- Người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc và có thể được thanh toán bằng tiền.

MỤC III

NGHỈ VỀ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG

Điều 78

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

1- Kết hôn, nghỉ ba ngày;

2- Con kết hôn, nghỉ một ngày;

3- Bố mẹ (cả bên chồng và bên vợ) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết, nghỉ ba ngày.

Điều 79

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

MỤC IV

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

Điều 80

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

Điều 81

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

CHƯƠNG VIII KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Điều 82

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

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

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

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

Điều 83

1- Nội quy lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

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

2- Nội quy lao động phải được thông báo đến từng người và những điểm chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết trong doanh nghiệp.

Điều 84

"1- Ngêi vi ph¹m k¹ luật lao ®éng, tuú theo m¹oc ®é ph¹m l¹ç, b¹p x¹ lý theo mét trong nh÷ng h×nh th¹oc sau ®©y:

- a) Khi Ón tr, ch;
- b) KĐo d¹ui thêi h¹n n©ng l-ng kh«ng qu, s, u th, ng hoÆc chuyÓn l¹m c«ng viÖc kh, c cũ m¹oc l-ng thÊp h-n trong thêi h¹n tòi ®a l¹m s, u th, ng hoÆc c, ch ch¹oc;

c) Sa th¹i."

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.

"§iÒu 85

1- H×nh thøc xö lý kù luËt sa th¹i chØ ®íc ,p dông trong nh÷ng tröng hìp sau ®©y:

a) Ngêi lao ®éng cũ hính vi trém c³4p, tham «, tiÖt lé bÝ mËt c«ng nghÖ, kinh doanh hoÆc cũ hính vi kh,c g©y thiÖt h¹i nghiãm träng vÒ tui s¹n, lîi Ých cũa doanh nghiÖp;

b) Ngêi lao ®éng b¹ xö lý kù luËt kÐo dui thêi h¹n n©ng l-ng, chuyÖn lùm c«ng viÖc kh,c mù t,i ph¹m trong thêi gian cha xo, kù luËt hoÆc b¹ xö lý kù luËt c,ch chøc mù t,i ph¹m;

c) Ngêi lao ®éng tù ý bá viÖc n¹m nguy céng dân trong mét th,ng hoÆc 20 nguy céng dân trong mét n¹m mù kh«ng cũ lý do chÝnh ®,ng.

2- Sau khi sa th¹i ngêi lao ®éng, ngêi sö dông lao ®éng ph¹i b,ø cho c-quan qu¹n lý nhũm níc vÒ lao ®éng tØnh, thính phè trùc thuéc trung -ng biÖt."

Điều 86

Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa là ba tháng, kể từ ngày xảy ra vi phạm, trường hợp đặc biệt cũng không được quá sáu tháng.

Điều 87

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

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

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

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

"§iÒu 88

1- Ngêi b¹ khiÖn tr,çh sau ba th,ng vµ ngêi b¹ xö lý kù luËt kÐo dui thêi h¹n n©ng l-ng hoÆc chuyÖn lùm c«ng viÖc kh,c sau s,u th,ng, kÓ tã nguy b¹ xö lý, nÖu kh«ng t,i ph¹m th× ®-ng nghiãn ®íc xo, kù luËt.

2- Ngêi b¹ xö lý kù luËt kÐo dui thêi h¹n n©ng l-ng hoÆc chuyÖn lùm c«ng viÖc kh,c sau khi chËp hính ®íc mét na thêi h¹n, nÖu söa ch÷a tiÖn bé, th× ®íc ngêi sö dông lao ®éng xÐt gi¹m thêi h¹n."

Điều 89

Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của doanh nghiệp thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật về thiệt hại đã gây ra. Nếu gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất, thì phải bồi

thường nhiều nhất ba tháng lương và bị khấu trừ dần vào lương theo quy định tại Điều 60 của Bộ luật này.

Điều 90

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

Điều 91

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

Điều 92

1- Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh, sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

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

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

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

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

Điều 93

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

Điều 94

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

CHƯƠNG IX AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 95

1- Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao

động cho người lao động. Người lao động phải tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và nội quy lao động của doanh nghiệp. Mọi tổ chức và cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động và về bảo vệ môi trường.

2- Chính phủ lập chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và ngân sách của Nhà nước; đầu tư nghiên cứu khoa học, hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân; ban hành hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

3- Tổng liên đoàn lao động Việt Nam tham gia với Chính phủ trong việc xây dựng chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, xây dựng chương trình nghiên cứu khoa học và xây dựng pháp luật về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Điều 96

1- Việc xây dựng mới hoặc mở rộng, cải tạo cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ và tàng trữ các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động, phải có luận chứng về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường xung quanh theo quy định của pháp luật.

Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

"2- ViÖc s¶n xuÊt, sö dông, b¶o qu¶n, vËn chuyÖn c¶c lo¹i m¶y, thiÖt b¶i, vËt t, n¶ng l¶ng, ®iÖn, ho, chÊt, thuÈc b¶o vÖ thùc vËt, viÖc thay ®æi c¶ng nghÖ, nhËp khÈu c¶ng nghÖ míi ph¶i ®Æt thùc hiÖn theo ti¶u chuÈn an to¶n lao ®éng, vÖ sinh lao ®éng. C¶c lo¹i m¶y, thiÖt b¶i, vËt t, c¶c chÊt c¶ y¶u cÇu nghi¶m ngÆt vÒ an to¶n lao ®éng, vÖ sinh lao ®éng ph¶i ®Æt ®Óng ký vµ kiÓm ®¶nh theo quy ®¶nh c¶n ChÝnh ph¶i."

Điều 97

Người sử dụng lao động phải bảo đảm nơi làm việc đạt tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung và các yếu tố có hại khác. Các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra đo lường.

Điều 98

1- Người sử dụng lao động phải định kỳ kiểm tra, tu sửa máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng theo tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2- Người sử dụng lao động phải có đủ các phương tiện che chắn các bộ phận dễ gây nguy hiểm của máy, thiết bị trong doanh nghiệp; nơi làm việc, nơi đặt máy, thiết bị, nơi có yếu tố nguy hiểm, độc hại trong doanh nghiệp, phải bố trí để phòng sự cố, có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đặt ở vị trí mà mọi người dễ thấy, dễ đọc.

Điều 99

1- Trong trường hợp nơi làm việc, máy, thiết bị có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải thực hiện ngay những biện pháp khắc phục hoặc phải ra lệnh ngừng hoạt động tại nơi làm việc và đối với máy, thiết bị đó cho tới khi nguy cơ được khắc phục.

2- Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khoẻ 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 100

Nơi làm việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại, dễ gây tai nạn lao động phải được người sử dụng lao động trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế và trang bị bảo hộ lao động thích hợp để bảo đảm ứng cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động.

Điều 101

Người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại phải được cấp đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân.

Người sử dụng lao động phải bảo đảm các phương tiện bảo vệ cá nhân đạt tiêu chuẩn chất lượng và quy cách theo quy định của pháp luật.

Điều 102

Khi tuyển dụng và sắp xếp lao động, người sử dụng lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khoẻ quy định cho từng loại việc, tổ chức huấn luyện, hướng dẫn, thông báo cho người lao động về những quy định, biện pháp làm việc an toàn, vệ sinh và những khả năng tai nạn cần đề phòng trong công việc của từng người lao động.

Người lao động phải được khám sức khoẻ khi tuyển dụng và khám sức khoẻ định kỳ theo chế độ quy định. Chi phí khám sức khoẻ cho người lao động do người sử dụng lao động chịu.

Điều 103

Doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức chăm lo sức khoẻ cho người lao động và phải kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người lao động khi cần thiết.

Điều 104

Người làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại được bồi dưỡng bằng hiện vật, hưởng chế độ ưu đãi về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật.

Người làm việc ở nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng, khi hết giờ làm việc phải được người sử dụng lao động bảo đảm các biện pháp khử độc, khử trùng, vệ sinh cá nhân.

Điều 105

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

Người bị tai nạn lao động phải được cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo. Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về việc để xảy ra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật.

Điều 106

Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với người lao động. Danh mục các loại bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

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

Điều 107

1- Người tàn tật do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa để xếp hạng thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được phục hồi chức năng lao động; nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động.

2- Người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị xong cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Nếu doanh nghiệp chưa tham gia loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc, thì người sử dụng lao động phải trả cho người lao động một khoản tiền ngang với mức quy định trong Điều lệ bảo hiểm xã hội.

"3- *Ngêi sô dông lao ®éng cũ tr, ch nhiÖm bải thêng Ýt nhÊt b»ng 30 th,ng tiÖn l-ng vµ phô cËp l-ng (nÔu cũ) cho ngêi lao ®éng bP suy gi¶m kh¶ n'ng lao ®éng tã 81% trê l'n hoAec cho th©n nh©n ngêi chÖt do tai n¹n lao ®éng, bÖnh nghÖ nghiÖp mụ kh«ng do lçi cũa ngêi lao ®éng. Trong trêng hçp do lçi cũa ngêi lao ®éng th× còng ®íc tré cËp mét kho¶n tiÖn Ýt nhÊt còng b»ng 12 th,ng tiÖn l-ng vµ phô cËp l-ng (nÔu cũ).*

ChÝnh phñ quy ®Þnh tr, ch nhiÖm cũa ngêi sô dông lao ®éng vµ m¸c bải thêng tai n¹n lao ®éng, bÖnh nghÖ nghiÖp cho ngêi lao ®éng bP suy gi¶m kh¶ n'ng lao ®éng tã 5% ®Ön dñ 81%."

Điều 108

Tất cả các vụ tai nạn lao động, các trường hợp bị bệnh nghề nghiệp đều phải được khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của pháp luật.

Nghiêm cấm mọi hành vi che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

CHƯƠNG X NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

Điều 109

1- Nhà nước bảo đảm quyền làm việc của phụ nữ bình đẳng về mọi mặt với nam giới, có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để người lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần, giao việc làm tại nhà.

2- Nhà nước có chính sách và biện pháp từng bước mở mang việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

Điều 110

1- Các cơ quan Nhà nước có trách nhiệm mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ để ngoài nghề đang làm người lao động nữ còn có thêm nghề dự phòng và để việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.

2- Nhà nước có chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

Điều 111

1- Nghiêm cấm người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm danh dự và nhân phẩm phụ nữ.

Người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ về tuyển dụng, sử dụng, nâng bậc lương và trả công lao động.

2- Người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ tiêu chuẩn tuyển chọn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ mà doanh nghiệp đang cần.

"3- *Ngôi sô đông lao ®éng kh«ng ®íc sa th¶i hoÆc ®-n ph-ng chÊm dõt híp ®ãng lao ®éng ®èi víi ngôi lao ®éng n÷ v× lý do kÕt h«n, cũ thai, nghÿ thai s¶n, nu«i con dít 12 th,ng tuæi, trở trêng híp doanh nghiÖp chÊm dõt ho¹t ®éng.*

Trong thời gian cũ thai, nghÿ thai s¶n, nu«i con nhá dít 12 th,ng tuæi, ng-êi lao ®éng n÷ ®íc t¶m ho-n viÖc ®-n ph-ng chÊm dõt híp ®ãng lao ®éng, kÐo dui thời hiÖu xem xÐt xõ lý kê luËt lao ®éng, trở trêng híp doanh nghiÖp chÊm dõt ho¹t ®éng."

Điều 112

Người lao động nữ có thai có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải bồi thường theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật này, nếu có giấy của thầy thuốc chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Trong trường hợp này, thời hạn mà người lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định.

Điều 113

1- Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng

xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con, theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

Doanh nghiệp nào đang sử dụng lao động nữ làm các công việc nói trên phải có kế hoạch đào tạo nghề, chuyển dần người lao động nữ sang công việc khác phù hợp, tăng cường các biện pháp bảo vệ sức khỏe, cải thiện điều kiện lao động hoặc giảm bớt thời giờ làm việc.

2- Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ bất kỳ độ tuổi nào làm việc thường xuyên dưới hầm mỏ hoặc ngâm mình dưới nước.

Điều 114

1- Người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con, cộng lại từ bốn đến sáu tháng do Chính phủ quy định, tùy theo điều kiện lao động, tính chất công việc nặng nhọc, độc hại và nơi xa xôi hẻo lánh. Nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày. Quyền lợi của người lao động nữ trong thời gian nghỉ thai sản được quy định tại Điều 141 và Điều 144 của Bộ luật này.

2- Hết thời gian nghỉ thai sản quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, người lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thỏa thuận với người sử dụng lao động. Người lao động nữ có thể đi làm việc trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, nếu đã nghỉ ít nhất được hai tháng sau khi sinh và có giấy của thầy thuốc chứng nhận việc trở lại làm việc sớm không có hại cho sức khỏe và phải báo cho người sử dụng lao động biết trước. Trong trường hợp này, người lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản, ngoài tiền lương của những ngày làm việc.

Điều 115

1- Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa.

2- Người lao động nữ làm công việc nặng nhọc, khi có thai đến tháng thứ bảy, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.

3- Người lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc, mà vẫn hưởng đủ lương.

Điều 116

1- Nơi có sử dụng lao động nữ, phải có chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh nữ.

2- Ở những nơi sử dụng nhiều lao động nữ, người sử dụng lao động có trách nhiệm giúp đỡ tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí cho lao động nữ có con ở lứa tuổi gửi trẻ, mẫu giáo.

Điều 117

1- Trong thời gian nghỉ việc để đi khám thai, để thực hiện biện pháp kế hoạch hoá gia đình hoặc do sảy thai; nghỉ để chăm sóc con dưới bảy tuổi ốm đau, nhận trẻ

sơ sinh làm con nuôi, người lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội hoặc được người sử dụng lao động trả một khoản tiền bằng mức trợ cấp bảo hiểm xã hội. Thời gian nghỉ việc và chế độ trợ cấp nói tại khoản này do Chính phủ quy định. Trường hợp người khác thay người mẹ chăm sóc con ốm đau, thì người mẹ vẫn được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội.

2- Hết thời gian nghỉ thai sản theo chế độ và cả trong trường hợp được phép nghỉ thêm không hưởng lương, khi trở lại làm việc, người lao động nữ vẫn được bảo đảm chỗ làm việc.

Điều 118

1- Các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ phải phân công người trong bộ máy quản lý điều hành doanh nghiệp làm nhiệm vụ theo dõi vấn đề lao động nữ; khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ và trẻ em, phải tham khảo ý kiến của đại diện những người lao động nữ.

2- Trong số Thanh tra viên lao động phải có tỷ lệ thích đáng nữ Thanh tra viên.

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

MỤC I LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

Điều 119

1- Người lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi. Nơi có sử dụng người lao động chưa thành niên phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi thanh tra viên lao động yêu cầu.

2- Nghiêm cấm lạm dụng sức lao động của người chưa thành niên.

Điều 120

Cấm nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc, trừ một số nghề và công việc do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

Đối với ngành nghề và công việc được nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc, học nghề, tập nghề thì việc nhận và sử dụng những trẻ em này phải có sự đồng ý và theo dõi của cha mẹ hoặc người đỡ đầu.

"§iÒu 121

Ngêi sô dông lao ®éng chØ ®íc sô dông ngêi lao ®éng cha thñnh niªn vµo nh÷ng c«ng viÖc phñ hñp víi s¸c kho¶i ®Ó b¶o ®¶m sù ph¸t triÓn thÓ lùc, trÝ lùc, nh©n c¸ch vµ c¸ tr¸ch nhiÖm quan t¸m chñm s¸c ngêi lao ®éng cha thñnh niªn vÒ c¸c m¸t lao ®éng, tiÒn l-ng, s¸c kho¶i, h¸c tÛp trong qu¸ tr×nh lao ®éng.

CĒm sŏ dŏng ngēi lao ®éng cha thŭnh ni^{an} lŭm nh^{ng} c«ng viÖc nÆng nhăc, nguy hiÖm hoÆc tiÖp xúc vŭi c,c chĒt ®éc hⁱ hoÆc chç lŭm viÖc, c«ng viÖc ¶nh hĕng xĒu tí nh©n c, ch cŭa hă theo Danh mŏc do Bé Lao ®éng - Th-ng binh vŭ X· héi vŭ Bé Y tŏ ban hŭnh."

Điều 122

1- Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên không được quá bảy giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần.

2- Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên làm thêm giờ, làm việc ban đêm trong một số nghề và công việc do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

MỤC II LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI CAO TUỔI

Điều 123

Người lao động cao tuổi là người lao động nam trên 60 tuổi, nữ trên 55 tuổi.

Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hàng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn ngày, không trọn tuần theo quy định của Chính phủ.

Điều 124

1- Nếu có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động cao tuổi kéo dài thời hạn hợp đồng hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương IV của Bộ luật này.

2- Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thỏa thuận theo hợp đồng lao động.

3- Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe người lao động cao tuổi, không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người cao tuổi.

MỤC III LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI TÀN TẬT

Điều 125

1- Nhà nước bảo hộ quyền làm việc của người tàn tật và khuyến khích việc thu nhận, tạo việc làm cho người tàn tật. Hàng năm, Nhà nước dành một khoản ngân sách để giúp người tàn tật phục hồi sức khỏe, phục hồi chức năng lao động, học nghề và có chính sách cho vay với lãi suất thấp để người tàn tật tự tạo việc làm và tự ổn định đời sống.

2- Những nơi thu nhận người tàn tật vào học nghề được xét giảm thuế, được vay vốn với lãi suất thấp và được hưởng các ưu đãi khác để tạo điều kiện cho người tàn tật học nghề.

3- Chính phủ quy định tỷ lệ lao động là người tàn tật đối với một số nghề và công việc mà doanh nghiệp phải nhận; nếu không nhận thì doanh nghiệp phải góp một khoản tiền theo quy định của Chính phủ vào quỹ việc làm để góp phần giải quyết việc làm cho người tàn tật. Doanh nghiệp nào nhận người tàn tật vào làm việc vượt tỷ lệ quy định thì được Nhà nước hỗ trợ hoặc cho vay với lãi suất thấp để tạo điều kiện làm việc thích hợp cho người lao động là người tàn tật.

4- Thời giờ làm việc của người tàn tật không được quá bảy giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần.

Điều 126

Cơ sở dạy nghề và những cơ sở sản xuất kinh doanh dành riêng cho người tàn tật được giúp đỡ cơ sở vật chất ban đầu về nhà xưởng, trường, lớp, trang bị, thiết bị và được miễn thuế, được vay vốn với lãi suất thấp.

Điều 127

1- Những nơi dạy nghề cho người tàn tật hoặc sử dụng lao động là người tàn tật phải tuân theo những quy định về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp và thường xuyên chăm sóc sức khỏe của lao động là người tàn tật.

2- Cấm sử dụng người tàn tật đã bị suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc ban đêm.

3- Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động là người tàn tật làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

Điều 128

Người lao động là thương binh, bệnh binh, ngoài các quyền lợi quy định tại các điều trong Mục này, còn được hưởng chế độ ưu đãi của Nhà nước đối với thương binh, bệnh binh.

MỤC IV

LAO ĐỘNG CÓ TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO

Điều 129

1- Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có quyền kiêm việc hoặc kiêm chức trên cơ sở giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, với điều kiện bảo đảm thực hiện đầy đủ các hợp đồng lao động đã giao kết và phải báo cho người sử dụng lao động biết.

"2- *Ngôi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có quyền ký kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, với điều kiện bảo đảm thực hiện đầy đủ các hợp đồng lao động đã giao kết và phải báo cho người sử dụng lao động biết.*

3- Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có quyền nghỉ dài hạn không hưởng lương hoặc được hưởng một phần lương để nghiên cứu khoa học

hoặc để học tập nâng cao trình độ mà vẫn được giữ chỗ làm việc, theo thỏa thuận với người sử dụng lao động.

4- Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được ưu tiên áp dụng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 124 của Bộ luật này.

5- Nếu tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh của nơi mình làm việc thì ngoài việc bị xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật này, người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao còn phải bồi thường thiệt hại theo quy định tại Điều 89 và Điều 90 của Bộ luật này.

Điều 130

1- Người sử dụng lao động có quyền giao kết hợp đồng lao động với bất kỳ người nào có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, kể cả công chức Nhà nước trong những công việc mà quy chế công chức không cấm.

2- Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được Nhà nước và người sử dụng lao động ưu đãi, tạo điều kiện thuận lợi để không ngừng phát huy tài năng có lợi cho doanh nghiệp và có lợi cho đất nước. Những ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao không bị coi là phân biệt đối xử trong sử dụng lao động.

3- Nhà nước khuyến khích và có chính sách ưu đãi đặc biệt đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đến làm việc ở vùng cao, biên giới, hải đảo và những vùng có nhiều khó khăn.

MỤC V

Lao động cho các tác chức, công nhân nước ngoài tại Việt Nam, người nước ngoài lao động tại Việt Nam

(Bổ sung)

"Lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài" gồm các Điều 134, 134a, 135, 135a, 135b và 135c.

Điều 131

Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp được thành lập theo Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, trong khu chế xuất, trong các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam, hoặc làm việc cho cá nhân là người nước ngoài tại Việt Nam và người nước ngoài lao động tại Việt Nam đều phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam và được pháp luật lao động Việt Nam bảo vệ.

Điều 132

1- Các doanh nghiệp cần vận dụng các nước ngoài thực hiện tuyển lao động Việt Nam hoặc thông qua các giới thiệu việc làm và phải thông báo danh sách lao động tuyển dụng với các quan quản lý nhân lực và lao động địa phương.

Sẽ với công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc công việc quản lý lao động Việt Nam cần phải thông tin, thông tin doanh nghiệp thực hiện tuyển dụng lao động nước ngoài cho một thời hạn nhất định phải cần thông tin, rõ

ho¹ch ®µo t¹o ngêi lao ®éng ViÖt Nam ®Ó sím lµm ®íc c«ng viÖc ®ã vµ thay thÕ há theo quy ®Þnh cña ChÝnh phñ.

2- C, c c- quan, tæ chøc quèc tÕ hoÆc níc ngoµi, c, nh©n lµ ngêi níc ngoµi t¹i ViÖt Nam ®íc tuyÖn dông lao ®éng ViÖt Nam, lao ®éng níc ngoµi theo quy ®Þnh cña ChÝnh phñ.

3- Møc l- ng tòi thiÖu ®èi vói ngêi lao ®éng lµ ngêi ViÖt Nam lµm viÖc trong c, c trêng híp quy ®Þnh t¹i §iÖu 131 cña Bé luËt nÿy do ChÝnh phñ quy ®Þnh vµ c«ng bè sau khi lËy ý kiÖn cña Tæng li^an ®oµn lao ®éng ViÖt Nam vµ ®¹i diÖn cña ngêi sö dông lao ®éng.

4- Thêi giê lµm viÖc, thêi giê nghØ ng-i, an toµn lao ®éng, vÖ sinh lao ®éng, b¶o hiÖm x- héi, viÖc gi¶i quyÖt tranh chÊp lao ®éng trong c, c doanh nghiÖp, tæ chøc vµ c, c trêng híp kh, c quy ®Þnh t¹i §iÖu 131 ®íc thùc hiÖn theo quy ®Þnh cña Bé luËt nÿy vµ cña c, c v'n b¶n ph, p luËt kh, c cũ li^an quan."

Điều 133

"1- Ngêi níc ngoµi lµm viÖc tÕ ®ñ ba th, ng trê l^an cho c, c doanh nghiÖp, tæ chøc, c, nh©n t¹i ViÖt Nam ph¶i cũ giËy phÐp lao ®éng do c- quan qu¶n lý nhµ níc vÖ lao ®éng tØnh, thñnh phè trùc thuéc trung -ng cÊp; thêi h¹n giËy phÐp lao ®éng theo thêi h¹n híp ®ãng lao ®éng, nhng kh«ng qu, 36 th, ng vµ cũ thÓ ®íc gia h¹n theo ®Ò nghÞ cña ngêi sö dông lao ®éng."

2- Người nước ngoài lao động tại Việt Nam được hưởng các quyền lợi và phải thực hiện các nghĩa vụ theo pháp luật Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

"§iÖu 134

1- Nhµ níc khuyÖn khÝch doanh nghiÖp, c- quan, tæ chøc, c, nh©n t×m kiÖm vµ më réng thÞ trêng lao ®éng nh»m t¹o viÖc lµm ë níc ngoµi cho ngêi lao ®éng ViÖt Nam theo quy ®Þnh cña ph, p luËt ViÖt Nam, phñ híp vói ph, p luËt níc sã t¹i vµ ®iÖu íc quèc tÕ mµ ViÖt Nam ký kÕt hoÆc gia nhËp.

2- C«ng d©n ViÖt Nam ®ñ 18 tuæi trê l^an, cũ kh¶ nïng lao ®éng, tù nguyÖn vµ cũ ®ñ c, c ti^au chuÈn, ®iÖu kiÖn kh, c theo ph, p luËt ViÖt Nam, phñ híp vói ph, p luËt vµ y^au cÇu cña b^an níc ngoµi th× ®íc ®i lµm viÖc ë níc ngoµi."

Bæ sung §iÖu 134a nh sau:

"§iÖu 134a

C, c h×nh thøc ®a lao ®éng ViÖt Nam ®i lµm viÖc ë níc ngoµi g¸m cũ:

- 1- Cung øng lao ®éng theo c, c híp ®ãng ký vói b^an níc ngoµi;
- 2- §a lao ®éng ®i lµm viÖc theo híp ®ãng nhËn thÇu, kho, n c«ng tr×nh ë níc ngoµi;
- 3- §a lao ®éng ®i lµm viÖc theo c, c dù , n ®Çu t ë níc ngoµi;
- 4- C, c h×nh thøc kh, c theo quy ®Þnh cña ph, p luËt."

"§iÒu 135

1- Doanh nghiÖp ho^t ®éng xuÊt khÈu lao ®éng ph¶i cũ giÊy phĐp cũa c^ñ quan qu¶n lý nhũm níc vÒ lao ®éng cũ thÈm quyÒn.

2- Doanh nghiÖp ho^t ®éng xuÊt khÈu lao ®éng cũ nh÷ng quyÒn vµ nghÜa vô sau:

a) Ph¶i ®^{ng} ký híp ®ãng xuÊt khÈu lao ®éng vói c^ñ quan qu¶n lý nhũm níc vÒ lao ®éng cũ thÈm quyÒn;

b) Khai th, c thP trêng, ký kÖt híp ®ãng vói b^ñ níc ngoµi;

c) C«ng bè c«ng khai c, c ti^u chuÈn, ®iÒu kiÖn tuyÓn chãn, quyÒn lĩi, nghÜa vô cũa ngêi lao ®éng;

d) Trùc tiÖp tuyÓn chãn lao ®éng vµ kh«ng ®íc thu phÝ tuyÓn chãn cũa ngêi lao ®éng;

®) Tæ chøc viÖc ®µo t^o, gi, o dúc ®Pnh híng cho ngêi lao ®éng tríc khi ®i lµm viÖc ẽ níc ngoµi theo quy ®Pnh cũa ph, p luËt;

e) Ký híp ®ãng ®i lµm viÖc ẽ níc ngoµi vói ngêi lao ®éng; tæ chøc cho ngêi lao ®éng ®i vµ vÒ níc theo ®óng híp ®ãng ®[·] ký vµ quy ®Pnh cũa ph, p luËt;

g) Trùc tiÖp thu phÝ xuÊt khÈu lao ®éng, ®ãng tiÒn vµo quũ hç trı xuÊt khÈu lao ®éng theo quy ®Pnh cũa ChÝnh phñ;

h) Qu¶n lý vµ b¶o vÖ quyÒn lĩi cũa ngêi lao ®éng trong thêi gian lµm viÖc theo híp ®ãng ẽ níc ngoµi phĩ híp vói ph, p luËt ViÖt Nam vµ ph, p luËt níc sã tⁱ;

i) Bải thêng thiÖt hⁱ cho ngêi lao ®éng do doanh nghiÖp vi ph^hm híp ®ãng g©y ra;

k) Khêi kiÖn ®Bi bải thêng thiÖt hⁱ do ngêi lao ®éng vi ph^hm híp ®ãng g©y ra;

l) KhiÖu nⁱ vói c^ñ quan nhũm níc cũ thÈm quyÒn vÒ c, c hµnh vi vi ph^hm ph, p luËt trong lÜnh vùc xuÊt khÈu lao ®éng.

3- Doanh nghiÖp ®a ngêi lao ®éng ViÖt Nam ®i lµm viÖc ẽ níc ngoµi ®Ó thùc hiÖn híp ®ãng nhÈn thÇu, kho, n cũng tr×nh vµ dù, n ®Çu t ẽ níc ngoµi ph¶i ®^{ng} ký híp ®ãng vói c^ñ quan qu¶n lý nhũm níc vÒ lao ®éng cũ thÈm quyÒn vµ thùc hiÖn quy ®Pnh tⁱ c, c ®iÓm c, d, ®, e, h, i, k vµ l kho¶n 2 §iÒu nµy.

4- ChÝnh phñ quy ®Pnh cô thÓ vÒ viÖc ngêi lao ®éng cũ híp ®ãng ®i lµm viÖc ẽ níc ngoµi kh«ng th«ng qua doanh nghiÖp."

Bæ sung §iÒu 135a nh sau:

"§iÒu 135a

1- Ngêi lao ®éng ®i lµm viÖc ẽ níc ngoµi cũ nh÷ng quyÒn vµ nghÜa vô sau:

a) Sĩc cung cÊp c, c th«ng tin liªn quan tíi chÝnh s, ch, ph, p luËt vÒ lao ®éng, ®iÒu kiÖn tuyÓn dông, quyÒn lîi vµ nghÜa vô cña ngêi lao ®éng lµm viÖc ë ngoµi níc;

b) Sĩc ®µo t¹o, gi, o dông ®Þnh híng tríc khi ®i lµm viÖc ë níc ngoµi;

c) Ký vµ thùc hiÖn ®óng híp ®¸ng;

d) Sĩc b¶o ®¶m c, c quyÒn lîi trong híp ®¸ng ®· ký theo quy ®Þnh cña ph, p luËt ViÖt Nam, ph, p luËt níc sã t¹i;

®) Tu©n thñ ph, p luËt ViÖt Nam, ph, p luËt níc sã t¹i vµ t«n tr¸ng phong t«c, tËp qu, n níc sã t¹i;

e) Sĩc b¶o hé vÒ l·nh sù vµ t ph, p;

g) Nép phÝ vÒ xuËt khÈu lao ®éng;

h) KhiÕu n¹i, tã c, o, khøi kiÖn víi c¬ quan c¸ thÈm quyÒn cña Nhµ níc ViÖt Nam hoÆc cña níc sã t¹i vÒ c, c vi ph¹m cña doanh nghiÖp xuËt khÈu lao ®éng vµ ngêi sã dông lao ®éng níc ngoµi;

i) B¸i thêng thiÖt h¹i do vi ph¹m híp ®¸ng g©y ra;

k) Sĩc b¸i thêng thiÖt h¹i do doanh nghiÖp vi ph¹m híp ®¸ng g©y ra.

2- Ngêi lao ®éng ®i lµm viÖc ë níc ngoµi thuéc c, c trêng híp quy ®Þnh t¹i kho¶n 3 §iÒu 135 c¸ nh÷ng quyÒn vµ nghÜa vô quy ®Þnh t¹i c, c ®iÒm a, b, c, d, ®, e, h, i vµ k kho¶n 1 §iÒu nµy."

Bæ sung §iÒu 135b nh sau:

"§iÒu 135b

ChÝnh phñ quy ®Þnh c¸ thÓ viÖc ®µo t¹o lao ®éng xuËt khÈu; tæ chøc, qu¶n lý lao ®éng ë níc ngoµi vµ viÖc th¶nh lËp, qu¶n lý vµ dông Quĩ hç trí xuËt khÈu lao ®éng."

Bæ sung §iÒu 135c nh sau:

"§iÒu 135c

1- Nghiam cÊm viÖc tuyÓn vµ ®a ngêi lao ®éng ra níc ngoµi lµm viÖc tr, i ph, p luËt.

2- Doanh nghiÖp, tæ chøc, c, nh©n lîi dông xuËt khÈu lao ®éng ®Ó tuyÓn ch¸n, ®µo t¹o, tæ chøc ®a ngêi lao ®éng ra níc ngoµi lµm viÖc tr, i ph, p luËt th× bÞ x¸ lý theo quy ®Þnh cña ph, p luËt, nÕu g©y thiÖt h¹i th× ph¶i b¸i thêng cho ngêi lao ®éng.

3- Ngêi lao ®éng lîi dông viÖc ®i lµm viÖc ë níc ngoµi ®Ó thùc hiÖn môc ®Ých kh, c th× bÞ x¸ lý theo quy ®Þnh cña ph, p luËt, nÕu g©y thiÖt h¹i th× ph¶i b¸i thêng."

MỤC VI MỘT SỐ LOẠI LAO ĐỘNG KHÁC

Điều 136

Người làm nghề hoặc công việc đặc biệt trong lĩnh vực nghệ thuật được áp dụng một số chế độ phù hợp về tuổi học nghề và tuổi nghỉ hưu; về ký kết hợp đồng lao động; về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; về tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng, an toàn lao động, vệ sinh lao động theo quy định của Chính phủ.

Điều 137

1- Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm thường xuyên tại nhà mà vẫn được hưởng nguyên quyền lợi như người đang làm việc tại doanh nghiệp.

2- Người lao động làm việc tại nhà theo hình thức gia công không thuộc phạm vi áp dụng của Bộ luật này.

Điều 138

Ở những nơi sử dụng dưới 10 người lao động, thì người sử dụng lao động vẫn phải bảo đảm những quyền lợi cơ bản của người lao động theo quy định của Bộ luật này, nhưng được giảm, miễn áp dụng một số tiêu chuẩn và thủ tục do Chính phủ quy định.

Điều 139

1- Người được thuê mướn để giúp việc trong gia đình có thể giao kết hợp đồng lao động bằng miệng hoặc bằng văn bản; nếu được thuê mướn để trông coi tài sản thì phải ký kết bằng văn bản.

2- Người sử dụng lao động phải tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình, có trách nhiệm chăm sóc khi người giúp việc bị ốm đau, tai nạn.

3- Tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và các khoản trợ cấp do hai bên thoả thuận khi giao kết hợp đồng lao động. Người sử dụng lao động phải cấp tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc tự ý thôi việc khi chưa hết thời hạn hợp đồng lao động.

CHƯƠNG XII BẢO HIỂM XÃ HỘI

Điều 140

"1- Nhựn níc quy ®ªnh chÝnh s¸ch b¶o hiÓm x· héi nh»m tång bíc mè réng vµ n©ng cao viÖc b¶o ®¶m vÛt chÛt, ch¸m s¸c, phc h¸i sc kho¸, g¸p phÇn æn ®ªnh ®i sng cho ngi lao ®ng vµ gia ®nh trong c¸c trng h¸p ngi lao ®ng ãm ®u, th¸i s¶n, ht tuæi lao ®ng, cht, b¶ tai n¸n lao ®ng, bnh ngh nghiÖp, thÛt nghiÖp, g¸p r¸i ro ho¸c c¸c kh¸ kh¸n kh¸c.

ChÝnh ph¸n quy ®ªnh c th viÖc ®µo t¸o l¸i ®i v¸i ngi lao ®ng thÛt nghiÖp, t¸ là ®¸ng b¶o hiÓm thÛt nghiÖp, ®iÒu kiÖn vµ mc tr¸ cÛp thÛt nghiÖp, viÖc th¸nh lÛp, qu¸n lý vµ s dng Qu¸ b¶o hiÓm thÛt nghiÖp."

2- Các loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc tự nguyện được áp dụng đối với từng loại đối tượng và từng loại doanh nghiệp để bảo đảm cho người lao động được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội thích hợp.

"§iÒu 141

1- Loⁱ h×nh b¶o hiÓm x· héi b¾t buéc ®íc ,p dông ®èi víi doanh nghiÖp, c- quan, tæ chøc cũ sô dông lao ®éng lùm viÖc theo híp ®ãng lao ®éng cũ thêi h¹ⁿ tã ®ñ ba th,ng trê l^{an} vụ híp ®ãng lao ®éng kh«ng x,c ®pnh thêi h¹ⁿ. è nh÷ng doanh nghiÖp, c- quan, tæ chøc nuy, ngêi sô dông lao ®éng, ngêi lao ®éng ph¶i ®ãng b¶o hiÓm x· héi theo quy ®pnh tⁱ §iÒu 149 cũa Bé luËt nuy vụ ngêi lao ®éng ®íc hëng c,c chÕ ®é trî cËp b¶o hiÓm x· héi èm ®au, tai n¹ⁿ lao ®éng, bÖnh nghÒ nghiÖp, thai s¶n, hu trÝ vụ tã tuËt.

2- §èi víi ngêi lao ®éng lùm viÖc theo híp ®ãng lao ®éng cũ thêi h¹ⁿ dñi ba th,ng th× c,c kho¶n b¶o hiÓm x· héi ®íc tÝnh vụo tiÒn l-ng do ngêi sô dông lao ®éng tr¶ theo quy ®pnh cũa ChÝnh phñ, ®Ó ngêi lao ®éng tham gia b¶o hiÓm x· héi theo loⁱ h×nh tù nguyÖn hoÆc tù lo liÖu vÒ b¶o hiÓm. Khi hÖt h¹ⁿ híp ®ãng lao ®éng mụ ngêi lao ®éng tiÖp tã lùm viÖc hoÆc giao kÖt híp ®ãng lao ®éng míi, th× ,p dông chÕ ®é b¶o hiÓm x· héi b¾t buéc theo quy ®pnh tⁱ kho¶n 1 §iÒu nuy."

Điều 142

1- Khi ốm đau, người lao động được khám bệnh và điều trị tại các cơ sở y tế theo chế độ bảo hiểm y tế.

2- Người lao động ốm đau có giấy chứng nhận của thầy thuốc cho nghỉ việc để chữa bệnh tại nhà hoặc điều trị tại bệnh viện thì được trợ cấp ốm đau do quỹ bảo hiểm xã hội trả.

Mức trợ cấp ốm đau phụ thuộc điều kiện làm việc, mức và thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội do Chính phủ quy định.

Điều 143

1- Trong thời gian người lao động nghỉ việc để chữa trị vì tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải trả đủ lương và chi phí cho người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 107 của Bộ luật này.

Sau khi điều trị, tùy theo mức độ suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người lao động được giám định và xếp hạng thương tật để hưởng trợ cấp một lần hoặc hàng tháng do quỹ bảo hiểm xã hội trả.

2- Trong thời gian làm việc, nếu người lao động bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thì thân nhân được nhận chế độ tử tuất theo quy định tại Điều 146 của Bộ luật này và được quỹ bảo hiểm xã hội trợ cấp thêm một lần bằng 24 tháng tiền lương tối thiểu theo quy định của Chính phủ.

"§iÒu 144

1- Trong thêi gian nghØ thai s¶n theo quy ®pnh tⁱ §iÒu 114 cũa Bé luËt nuy, ngêi lao ®éng n÷ ®· ®ãng b¶o hiÓm x· héi ®íc trî cËp b¶o hiÓm x· héi b»ng 100% tiÒn l-ng vụ ®íc trî cËp tham mét th,ng l-ng.

2- Các chế độ khác của người lao động nộp theo quy định tại Điều 117 của Bộ luật này."

Điều 145

1- Người lao động được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng khi có đủ điều kiện về tuổi đời và thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội như sau:

a) Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi. Tuổi đời được hưởng chế độ hưu trí của những người làm các công việc nặng nhọc, độc hại hoặc làm việc ở vùng cao, biên giới, hải đảo và một số trường hợp đặc biệt khác do Chính phủ quy định;

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

2- Trường hợp người lao động không đủ điều kiện quy định tại khoản 1 Điều này, nhưng nếu có một trong các điều kiện sau đây thì cũng được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng với mức thấp hơn:

a) Người lao động đủ điều kiện về tuổi đời quy định tại điểm a khoản 1 Điều này mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội nhưng ít nhất đã có đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội;

b) Người lao động đã đóng bảo hiểm xã hội 20 năm trở lên chưa đủ điều kiện về tuổi đời nhưng ít nhất đã đủ 50 tuổi đối với nam, 45 tuổi đối với nữ mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên;

c) Người lao động làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại theo quy định của Chính phủ, đã đóng bảo hiểm xã hội từ 20 năm trở lên mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

3- Người lao động không đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí hàng tháng theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, thì được hưởng trợ cấp một lần.

4- Mức hưởng chế độ hưu trí hàng tháng và trợ cấp một lần quy định tại các khoản 1, khoản 1a, khoản 2, khoản 3 Điều này, phụ thuộc vào mức và thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội do Chính phủ quy định.

Bổ sung khoản 1a vào Điều 145 như sau:

"1a- Lao động nữ đủ 55 tuổi và đủ 25 năm đóng bảo hiểm xã hội, lao động nam đủ 60 tuổi và đủ 30 năm đóng bảo hiểm xã hội cũng được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng do Chính phủ quy định."

Điều 146

1- Người lao động đang làm việc, người hưởng chế độ hưu trí, hưởng trợ cấp hàng tháng về mất sức lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, khi chết thì người lo việc mai táng được nhận tiền mai táng do Chính phủ quy định.

2- Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người đã đóng bảo hiểm xã hội 15 năm trở lên, người hưởng chế độ hưu trí hàng tháng, chế độ trợ cấp tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp hàng tháng, khi chết nếu có con chưa đủ 15 tuổi, vợ (hoặc chồng), bố, mẹ đã hết tuổi lao động mà khi còn sống người đó đã trực tiếp nuôi dưỡng, thì những thân nhân này được hưởng chế độ tuất hàng tháng. Trường hợp người chết không có thân nhân đủ điều kiện hưởng chế độ tuất hàng tháng hoặc chưa đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm, thì gia đình được hưởng chế độ tuất một lần nhưng không quá 12 tháng lương hoặc trợ cấp đang hưởng.

3- Người hưởng chế độ hưu trí, chế độ trợ cấp mất sức lao động, chế độ trợ cấp tai nạn lao động hạng 1, hạng 2 hoặc bệnh nghề nghiệp hạng 1, hạng 2 trước ngày ban hành Bộ luật này, thì thực hiện chế độ tử tuất theo quy định tại Điều này.

Điều 147

1- Thời gian làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước trước ngày Bộ luật này có hiệu lực, nếu chưa nhận trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp một lần do quỹ bảo hiểm xã hội trả, thì được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội.

2- Quyền lợi bảo hiểm của những người đang hưởng chế độ hưu trí, hưởng trợ cấp hàng tháng về mất sức lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và tiền tuất trước ngày Bộ luật này có hiệu lực vẫn được ngân sách Nhà nước tiếp tục bảo đảm và được điều chỉnh phù hợp với chế độ bảo hiểm xã hội hiện hành.

"§iÒu 148

C, c doanh nghiÖp n«ng nghiÖp, l©m nghiÖp, ng nghiÖp, diªm nghiÖp cª tr, ch nhiÖm tham gia c, c lo-i h×nh b¶o hiÖm x· héi, phí híp vói ®Æc ®iÖm s¶n xuÊt vµ sø dông lao ®éng trong tång ngµnh theo quy ®Þnh cña ChÝnh phñ."

"§iÒu 149

1- Quĩ b¶o hiÖm x· héi ®íc h×nh thµnh tõ c, c nguån sau ®©y:

a) Ngêi sø dông lao ®éng ®ãng b»ng 15% so vói tæng quĩ tiÒn l-ng;

b) Ngêi lao ®éng ®ãng b»ng 5% tiÒn l-ng;

c) Nhµ níc ®ãng vµ hç trÞ thªm ®Ó b¶o ®¶m thùc hiÖn c, c chÕ ®é b¶o hiÖm x· héi ®èi vói ngêi lao ®éng;

d) TiÒn sinh lêi cña quĩ;

®) C, c nguån kh, c.

2- Quĩ b¶o hiÖm x· héi ®íc qu¶n lý thèng nhÊt, d©n chñ vµ c«ng khai theo chÕ ®é tµi chÝnh cña Nhµ níc, h¹ch to, n ®éc lÿp vµ ®íc Nhµ níc b¶o hé. Quĩ b¶o hiÖm x· héi ®íc thùc hiÖn c, c biÖn ph, p ®Ó b¶o t¦n gi, trÞ vµ t"ng tr-èng theo quy ®Þnh cña ChÝnh phñ."

Điều 150

Chính phủ ban hành Điều lệ bảo hiểm xã hội, thành lập hệ thống tổ chức bảo hiểm xã hội, ban hành Quy chế về tổ chức, hoạt động của Quỹ bảo hiểm xã hội với sự tham gia của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

Điều 151

1- Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội được nhận các khoản trợ cấp về bảo hiểm xã hội đầy đủ, thuận tiện và đúng thời hạn.

"2- Tranh chÿp vÒ b¶o hiÖm x· héi:

a) Tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc quy định theo các quy định của Chương XIV của Bộ luật này;

b) Tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc người sử dụng lao động hoặc với cơ quan ban hành luật lệ, giữa người sử dụng lao động với cơ quan ban hành luật lệ do hai bên thỏa thuận; nếu không thỏa thuận về việc do Tòa án nhân dân giải quyết."

Điều 152

Nhà nước khuyến khích người lao động, công đoàn, người sử dụng lao động và các tổ chức xã hội khác lập các quỹ tương trợ xã hội.

CHƯƠNG XIII CÔNG ĐOÀN

"Siêu 153

1- ề những doanh nghiệp đang hoạt động của các công đoàn thành viên nhất sau sự thành lập, tổ chức Luật sư, các sáng kiến về việc của Bộ luật lao động của họ từ lúc họ là những doanh nghiệp mới thành lập thành sau sự thành lập tổ chức ban hành luật lệ, các công đoàn ban hành, các công đoàn ngành của các nhiệm vụ thành lập các công đoàn tại doanh nghiệp đó tại đó, ban hành văn quy định về lợi ích tập thể của người lao động và việc thúc đẩy lao động.

Người sử dụng lao động của các nhiệm vụ về việc kiện lợi ích các công đoàn sớm về việc thành lập. Trong thời gian của việc về việc các công đoàn ban hành hoặc các công đoàn ngành cho ban hành hình các công đoàn làm việc đó tại đó ban hành văn quy định về lợi ích tập thể của người lao động và việc thúc đẩy lao động.

Nghiệm các mặt hình vì các trẻ về việc thành lập và hoạt động của các công đoàn tại doanh nghiệp.

2- Chính phủ hướng dẫn thực hiện khoản 1 Siêu này sau khi thành viên về việc liên quan lao động Việt Nam."

Điều 154

1- Khi tổ chức công đoàn được thành lập theo đúng Luật công đoàn, Điều lệ công đoàn thì người sử dụng lao động phải thừa nhận tổ chức đó.

2- Người sử dụng lao động phải cộng tác chặt chẽ và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn hoạt động theo các quy định của Bộ Luật Lao động và Luật Công đoàn.

3- Người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử vì lý do người lao động thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn hoặc dùng các biện pháp kinh tế và các thủ đoạn khác để can thiệp vào tổ chức và hoạt động của công đoàn.

Điều 155

1- Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm các phương tiện làm việc cần thiết để công đoàn hoạt động.

2- Người lao động làm công tác công đoàn không chuyên trách được sử dụng một số thời gian trong giờ làm việc để làm công tác công đoàn và được người sử dụng lao động trả lương. Số thời gian này tùy theo quy mô của doanh nghiệp và theo sự thoả thuận của người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở, nhưng ít nhất không được dưới ba ngày làm việc trong một tháng.

3- Người làm công tác công đoàn chuyên trách do quỹ công đoàn trả lương, được hưởng các quyền lợi và phúc lợi tập thể như mọi người lao động trong doanh nghiệp, tùy theo quy chế doanh nghiệp hoặc thoả ước tập thể.

4- Khi người sử dụng lao động quyết định sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người là uỷ viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, thì phải có sự thoả thuận của Ban chấp hành công đoàn cơ sở; nếu là Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì phải có sự thoả thuận của tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp.

Điều 156

Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, công đoàn các cấp tham gia với các cơ quan Nhà nước và đại diện của người sử dụng lao động bàn bạc, giải quyết các vấn đề về quan hệ lao động; có quyền lập các tổ chức dịch vụ việc làm, dạy nghề, tương tế, tư vấn pháp luật và các cơ sở phúc lợi chung cho người lao động và các quyền khác theo quy định của Luật công đoàn và của Bộ luật này.

CHƯƠNG XIV GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Mục I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 157

1. *Tranh chấp lao động* là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động.

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

2. *Tranh chấp lao động tập thể về quyền* là tranh chấp về việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp mà tập thể lao động cho rằng người sử dụng lao động vi phạm.

3. *Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích* là tranh chấp về việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà

nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

4. *Tập thể lao động* là những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc một bộ phận của doanh nghiệp.

5. *Điều kiện lao động mới* là việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể, tiền lương, tiền thưởng, thu nhập, định mức lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và phúc lợi khác trong doanh nghiệp.

Điều 158

Việc giải quyết các tranh chấp lao động được tiến hành theo những nguyên tắc sau đây:

1. Thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp và tự quyết định của hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;
2. Thông qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật;
3. Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật;
4. Có sự tham gia của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.

Điều 159

1. Cơ quan, tổ chức có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi cho hai bên giải quyết tranh chấp lao động thông qua thương lượng, hoà giải nhằm bảo đảm lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, trật tự và an toàn xã hội.

Việc giải quyết tranh chấp lao động tại cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành khi một bên từ chối thương lượng hoặc hai bên đã thương lượng mà vẫn không giải quyết được và một hoặc hai bên có đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

2. Tổ chức công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động được quy định tại Điều 172a của Bộ luật này trong việc giải quyết tranh chấp lao động theo đúng quy định của pháp luật.

3. Khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể về quyền dẫn đến ngừng việc tạm thời của tập thể lao động thì cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết.

Điều 160

1. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, hai bên tranh chấp có các quyền sau đây:

a) Trực tiếp hoặc thông qua người đại diện của mình tham gia quá trình giải quyết tranh chấp;

b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung tranh chấp;

c) Yêu cầu thay người trực tiếp tiến hành giải quyết tranh chấp, nếu có lý do chính đáng cho rằng người đó không thể bảo đảm tính khách quan, công bằng trong việc giải quyết tranh chấp.

2. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, hai bên tranh chấp có các nghĩa vụ sau đây:

a) Cung cấp đầy đủ tài liệu, chứng cứ theo yêu cầu của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động;

b) Nghiêm chỉnh chấp hành các thỏa thuận đã đạt được, biên bản hoà giải thành, quyết định đã có hiệu lực của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động, bản án hoặc quyết định đã có hiệu lực của Tòa án nhân dân.

Điều 161

Cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân hữu quan cung cấp tài liệu, chứng cứ; trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

Điều 162

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở phải được thành lập trong các doanh nghiệp có công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời.

Thành phần của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở gồm số đại diện ngang nhau của bên người lao động và bên người sử dụng lao động. Hai bên có thể thỏa thuận lựa chọn thêm thành viên tham gia Hội đồng.

2. Nhiệm kỳ của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở là hai năm.

Đại diện của mỗi bên luân phiên làm Chủ tịch, Thư ký Hội đồng. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở làm việc theo nguyên tắc thỏa thuận và nhất trí.

3. Người sử dụng lao động bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở.

4. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động quy định tại Điều 157 của Bộ luật này.

Điều 163

Hoà giải viên lao động do cơ quan lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử để tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động quy định tại Điều 157 của Bộ luật này, tranh chấp về thực hiện hợp đồng học nghề và chi phí dạy nghề.

Điều 164

1. Hội đồng trọng tài lao động do Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) thành lập, gồm các thành viên chuyên trách và kiêm nhiệm là đại diện của cơ quan lao động, công đoàn, người sử dụng lao động và đại diện của Hội luật gia hoặc là người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương.

2. Số lượng thành viên của Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá bảy người. Chủ tịch và Thư ký Hội đồng là đại diện của cơ quan lao động cấp tỉnh.

3. Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là ba năm.

4. Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích quy định tại khoản 3 Điều 157 và tranh chấp lao động tập thể quy định tại Điều 175 của Bộ luật này.

5. Hội đồng trọng tài lao động quyết định phương án hoà giải theo nguyên tắc đa số, bằng cách bỏ phiếu.

6. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

Mục II

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

Điều 165

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

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;
2. Tòa án nhân dân.

Điều 165a

Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động tiến hành hoà giải tranh chấp lao động cá nhân theo quy định sau đây:

1. Thời hạn hoà giải là không quá ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải;

2. Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể cử đại diện được uỷ quyền của họ tham gia phiên họp hoà giải.

Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét.

Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành có chữ ký của bên tranh chấp có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động.

Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn một ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản;

3. Trường hợp hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 1 Điều này mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết.

Điều 166

1. Tòa án nhân dân giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động hoà giải không thành hoặc không giải quyết trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 165a của Bộ luật này.

2. Tòa án nhân dân giải quyết những tranh chấp lao động cá nhân sau đây mà không bắt buộc phải qua hoà giải tại cơ sở:

a) Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

b) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

c) Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

d) Tranh chấp về bảo hiểm xã hội quy định tại điểm b khoản 2 Điều 151 của Bộ luật này;

đ) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

3. Người lao động được miễn án phí trong các hoạt động tố tụng để đòi tiền lương, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, tiền bồi thường về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, để giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

4. Khi xét xử, nếu Tòa án nhân dân phát hiện hợp đồng lao động trái với thoả ước lao động tập thể, pháp luật lao động; thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác trái với pháp luật lao động thì tuyên bố hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ.

5. Chính phủ quy định cụ thể việc giải quyết hậu quả đối với các trường hợp hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác bị tuyên bố vô hiệu quy định tại khoản 3 Điều 29, khoản 3 Điều 48 của Bộ luật này và khoản 4 Điều này.

Điều 167

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được quy định như sau:

1. Một năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với các tranh chấp lao động quy định tại các điểm a, b và c khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;

2. Một năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp quy định tại điểm d khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;

3. Ba năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;

4. Sáu tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với các loại tranh chấp khác.

Mục III

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

Điều 168

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;

2. Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện);

3. Tòa án nhân dân.

Điều 169

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;
2. Hội đồng trọng tài lao động.

Điều 170

1. Việc lựa chọn Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể do tập thể lao động và người sử dụng lao động quyết định.

Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 165a của Bộ luật này.

Trường hợp hoà giải không thành thì trong biên bản phải nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể.

2. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 1 Điều 165a của Bộ luật này mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết đối với trường hợp tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Điều 170a

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có quyền tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định sau đây:

a) Thời hạn giải quyết là không quá năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết;

b) Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền phải có mặt đại diện có thẩm quyền của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện mời đại diện công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và đại diện cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét, xử lý đối với hành vi vi phạm pháp luật của các bên.

2. Sau khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đã giải quyết mà hai bên vẫn còn tranh chấp hoặc hết thời hạn giải quyết quy định tại điểm a khoản 1 Điều này mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì mỗi bên có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết hoặc tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Điều 170b

Toà án nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Tòa án nhân dân cấp tỉnh) có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền tại Tòa án được thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Điều 171

Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích theo quy định sau đây:

1. Thời hạn hoà giải là không quá bảy ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải;

2. Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải có mặt đại diện có thẩm quyền của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và đại diện cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.

Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét.

Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành, có chữ ký của bên tranh chấp có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn một ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản;

3. Trường hợp Hội đồng trọng tài lao động hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết quy định tại khoản 1 Điều này mà Hội đồng trọng tài lao động không tiến hành hoà giải thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Điều 171a

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể là một năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích của mình bị vi phạm.

Điều 171b

Trong khi cơ quan, tổ chức có thẩm quyền đang tiến hành việc giải quyết tranh chấp lao động thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

Mục IV

ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG

Điều 172

Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Điều 172a

Đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời (sau đây gọi chung là Ban chấp hành công đoàn cơ sở) tổ chức và lãnh đạo. Đối với doanh nghiệp chưa có Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì việc tổ chức và lãnh đạo đình công phải do đại diện được tập thể lao động cử và việc cử này đã được thông báo với công đoàn huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh hoặc tương đương (sau đây gọi chung là đại diện tập thể lao động).

Điều 173

Cuộc đình công thuộc một trong những trường hợp sau đây là bất hợp pháp:

1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể;
2. Không do những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp tiến hành;
3. Khi vụ tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức giải quyết theo quy định của Bộ luật này;
4. Không lấy ý kiến người lao động về đình công theo quy định tại Điều 174a hoặc vi phạm các thủ tục quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 174b của Bộ luật này;
5. Việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 172a của Bộ luật này;
6. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định;

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

Điều 174

Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 174a và Điều 174b của Bộ luật này để đình công trong trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 170a của Bộ luật này mà tập thể lao động không yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết hoặc trong trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 171 của Bộ luật này.

Điều 174a

1. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động lấy ý kiến để đình công theo quy định sau đây:

a) Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động thì lấy ý kiến trực tiếp của người lao động;

b) Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, Tổ trưởng tổ công đoàn và Tổ trưởng tổ sản xuất; trường hợp không có công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của Tổ trưởng, Tổ phó tổ sản xuất.

2. Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng hình thức bỏ phiếu hoặc lấy chữ ký.

Thời gian và hình thức tổ chức lấy ý kiến để đình công do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất là một ngày.

3. Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm:

a) Các nội dung quy định tại các điểm a, c và d khoản 3 Điều 174b của Bộ luật này;

b) Việc đồng ý hay không đồng ý đình công.

Điều 174b

1. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động ra quyết định đình công bằng văn bản và lập bản yêu cầu khi có ý kiến đồng ý của trên 50% tổng số người lao động đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động hoặc trên 75% số người được lấy ý kiến đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên.

2. Quyết định đình công phải nêu rõ thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công, có chữ ký của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động; trường hợp là đại diện của Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì phải đóng dấu của tổ chức công đoàn.

3. Bản yêu cầu phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Những vấn đề tranh chấp lao động tập thể đã được cơ quan, tổ chức giải quyết nhưng tập thể lao động không đồng ý;
- b) Kết quả lấy ý kiến đồng ý đình công;
- c) Thời điểm bắt đầu đình công;
- d) Địa điểm đình công;
- đ) Địa chỉ người cần liên hệ để giải quyết.

4. Ít nhất là năm ngày, trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động phải cử đại diện nhiều nhất là ba người để trao quyết định đình công và bản yêu cầu cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi một bản cho cơ quan lao động cấp tỉnh và một bản cho Liên đoàn lao động cấp tỉnh.

5. Đến thời điểm bắt đầu đình công đã được báo trước quy định tại điểm c khoản 3 Điều này, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

Điều 174c

Trước khi đình công và trong quá trình đình công, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động, người sử dụng lao động có quyền sau đây:

1. Tiến hành thương lượng hoặc cùng đề nghị cơ quan lao động, Liên đoàn lao động và đại diện người sử dụng lao động ở địa phương hoặc cơ quan, tổ chức khác tiến hành hoà giải;

2. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động có quyền quyết định:

- a) Tiến hành đình công trong cả doanh nghiệp hoặc bộ phận của doanh nghiệp;
- b) Thay đổi quyết định đình công, bản yêu cầu hoặc rút quyết định đình công, bản yêu cầu;
- c) Chấm dứt đình công;
- d) Yêu cầu Toà án nhân dân xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

3. Người sử dụng lao động có quyền quyết định:

a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần nội dung bản yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động;

b) Yêu cầu Tòa án nhân dân xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

Điều 174d

Trong thời gian đình công người lao động có các quyền lợi sau đây:

1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 62 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật lao động;

2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thoả thuận khác;

3. Cán bộ công đoàn, ngoài thời gian được sử dụng theo quy định tại khoản 2 Điều 155 của Bộ luật này để làm công tác công đoàn còn được nghỉ làm việc ít nhất là ba ngày nhưng vẫn được hưởng lương để tham gia vào việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại doanh nghiệp.

Điều 174đ

Những hành vi sau đây bị cấm trước, trong và sau khi đình công:

1. Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc;

2. Dùng bạo lực; làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp;

3. Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng;

4. Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công;

5. Trù dập, trả thù đối với người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công;

6. Tự ý chấm dứt hoạt động của doanh nghiệp để chống lại đình công;

7. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật.

Điều 175

Không được đình công ở một số doanh nghiệp cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng theo danh mục do Chính phủ quy định. Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức nghe ý kiến của đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp này để kịp thời giúp đỡ và giải quyết những yêu cầu chính đáng của

tập thể lao động. Trong trường hợp có tranh chấp lao động tập thể thì do Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Nếu một hoặc cả hai bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết.

Điều 176

Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ xâm hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Thủ tướng Chính phủ quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.

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

Điều 176a

1. Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn ba tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Tòa án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

2. Đơn yêu cầu phải có các nội dung chính sau đây:

- a) Ngày, tháng, năm làm đơn yêu cầu;
- b) Tên Tòa án nhận đơn;
- c) Tên, địa chỉ của người yêu cầu;
- d) Họ, tên, địa chỉ của những người lãnh đạo cuộc đình công;
- đ) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động;
- e) Tên, địa chỉ của doanh nghiệp, nơi tập thể lao động đình công;
- g) Nội dung yêu cầu Tòa án giải quyết;
- h) Các thông tin khác mà người yêu cầu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết.

3. Người yêu cầu hoặc đại diện có thẩm quyền của họ phải ký tên vào đơn yêu cầu. Trường hợp người có đơn là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người sử dụng lao động thì phải đóng dấu của tổ chức vào đơn.

4. Người yêu cầu phải gửi kèm theo đơn các bản sao quyết định đình công, bản yêu cầu, quyết định hoặc biên bản hoà giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Điều 176b

Thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ đối với việc xét và quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công tại Tòa án được thực hiện

tương tự như thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ tại Tòa án theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Điều 177

1. Tòa án nhân dân có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công là Tòa án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công.

2. Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao có thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công của Tòa án nhân dân cấp tỉnh.

Điều 177a

1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.

2. Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.

Điều 177b

Cơ quan tiến hành tố tụng, người tiến hành tố tụng và việc thay đổi người tiến hành tố tụng thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Điều 177c

1. Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Tòa án nhân dân cấp tỉnh phân công một Thẩm phán chịu trách nhiệm giải quyết đơn yêu cầu.

2. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công phải ra một trong các quyết định sau đây:

a) Đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét;

b) Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

3. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét hoặc đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Tòa án phải gửi quyết định cho hai bên tranh chấp.

Điều 177d

Tòa án đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công trong các trường hợp sau đây:

1. Người yêu cầu rút đơn yêu cầu;

2. Hai bên đã thoả thuận được với nhau về giải quyết đình công và có đơn yêu cầu Tòa án không giải quyết.

Điều 177đ

1. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Tòa án phải mở phiên họp để xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

2. Những người tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công bao gồm:

a) Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công do Thẩm phán được phân công chịu trách nhiệm làm chủ tọa;

b) Đại diện của hai bên tranh chấp;

c) Đại diện các cơ quan, tổ chức theo yêu cầu của Tòa án.

Điều 177e

1. Việc hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công được áp dụng tương tự quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về việc hoãn phiên tòa.

2. Thời hạn tạm hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công không quá ba ngày làm việc.

Điều 177g

Trình tự xét tính hợp pháp của cuộc đình công được quy định như sau:

1. Chủ tọa Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công trình bày quá trình chuẩn bị và tiến hành cuộc đình công;

2. Đại diện của hai bên tranh chấp trình bày ý kiến của mình;

3. Chủ tọa Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công có thể yêu cầu đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến;

4. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.

Điều 178

1. Quyết định của Tòa án về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải nêu rõ cuộc đình công là hợp pháp hoặc cuộc đình công là bất hợp pháp.

Khi kết luận cuộc đình công là bất hợp pháp thì phải nêu rõ trường hợp bất hợp pháp của cuộc đình công. Trong trường hợp này, tập thể lao động phải ngừng ngay cuộc đình công và trở lại làm việc chậm nhất là một ngày, sau ngày Tòa án công bố quyết định.

2. Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền thì các bên có quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự.

3. Quyết định của Tòa án quy định tại khoản 1 Điều này có hiệu lực thi hành ngay và phải được gửi ngay cho hai bên tranh chấp. Quyết định của Tòa án được gửi cho Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định.

Điều 179

1. Khi đã có quyết định của Tòa án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức, cá nhân tham gia đình công có lỗi phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

2. Người lợi dụng đình công để gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

3. Trong quá trình giải quyết đình công, nếu Tòa án phát hiện người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật lao động thì yêu cầu cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm theo quy định của pháp luật.

Điều 179a

1. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày Tòa án công bố quyết định về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, hai bên có quyền gửi đơn khiếu nại lên Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao về quyết định đó.

2. Ngay sau khi nhận đơn, Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Tòa án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết.

3. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Tòa án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển toàn bộ hồ sơ vụ việc lên Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao để xem xét, giải quyết.

4. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ xét tính hợp pháp của cuộc đình công, một tập thể gồm ba Thẩm phán do Chánh toà Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao chỉ định phải tiến hành giải quyết khiếu nại. Quyết định của Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về xét tính hợp pháp của cuộc đình công.”

CHƯƠNG XV QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

Điều 180

Quản lý Nhà nước về lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

- 1- Nắm cung cầu và sự biến động cung cầu lao động làm cơ sở để quyết định chính sách quốc gia, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội;
- 2- Ban hành và hướng dẫn thi hành các văn bản pháp luật lao động;
- 3- Xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình quốc gia về việc làm, di dân xây dựng các vùng kinh tế mới, đưa người đi làm việc ở nước ngoài;
- 4- Quyết định các chính sách về tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động, vệ sinh lao động và các chính sách khác về lao động và xã hội; về xây dựng mối quan hệ lao động trong các doanh nghiệp;
- 5- Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động;
- 6- Thanh tra, kiểm tra việc thi hành pháp luật lao động và xử lý các vi phạm pháp luật lao động, giải quyết các tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này;
- 7- Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế với nước ngoài và các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực lao động.

"§iÒu 181

1- ChÝnh phñ theng nhÛt qu¶n lý nhµ níc vÒ lao ®éng trong ph¹m vi c¶ n-íc.

Bé Lao ®éng - Th-ng binh vµ X· héi chÐu tr, ch nhiÖm tríc ChÝnh phñ thùc hiÖn qu¶n lý nhµ níc vÒ lao ®éng.

Bé, c- quan ngang bé cũ tr, ch nhiÖm phèi hìp vói Bé Lao ®éng - Th-ng binh vµ X· héi ®Ó thùc hiÖn theng nhÛt viÖc qu¶n lý nhµ níc vÒ lao ®éng.

2- Uû ban nh©n d©n c, c cËp thùc hiÖn qu¶n lý nhµ níc vÒ lao ®éng trong ph¹m vi ®¸a ph-ng m×nh. C- quan qu¶n lý nhµ níc vÒ lao ®éng ®¸a ph-ng gióp ñy ban nh©n d©n cïng cËp qu¶n lý nhµ níc vÒ lao ®éng theo sù ph©n cËp cña Bé Lao ®éng - Th-ng binh vµ X· héi.

3- Tæng liªn ®oµn lao ®éng ViÖt Nam vµ c«ng ®oµn c, c cËp tham gia gi,m s,t viÖc qu¶n lý nhµ níc vÒ lao ®éng theo quy ®Þnh cu¶ ph, p luÛt.

4- §1i diÖn cña ngêi sô dông lao ®éng, ngêi sô dông lao ®éng tham gia ý kiÖn vói c, c c- quan nhµ níc vÒ chÝnh s, ch, ph, p luÛt vµ c, c vËn ®Ò cũ liªn quan tíi quan hÖ lao ®éng theo quy ®Þnh cña ChÝnh phñ."

"§iÒu 182

Trong thêi h¹n 30 ngay, kÓ tã ngay doanh nghiÖp b¾t ®Çu ho¹t ®éng, ngêi sô dông lao ®éng ph¶i khai tr×nh viÖc sô dông lao ®éng vµ trong qu,

tr×nh ho1t ®éng ph¶i b3o c3o t×nh h×nh thay ®æi vÒ nh©n c«ng víi c- quan qu¶n lý nhµ níc vÒ lao ®éng ®¸a ph-ng theo quy ®¸nh cña Bé Lao ®éng - Th-ng binh vµ X· héi. Trong thêi h1n 30 ngµy, kÓ tã ngµy doanh nghiÖp chm d¸t ho1t ®éng, ngêi s¸ d¸ng lao ®éng ph¶i b3o c3o víi c- quan qu¶n lý nhµ níc vÒ lao ®éng ®¸a ph-ng vÒ viÖc chm d¸t s¸ d¸ng lao ®éng.

Ngêi s¸ d¸ng lao ®éng ph¶i lp s¸ lao ®éng, s¸ l-ng, s¸ b¶o hiÓm x· héi."

"§iÒu 183

Ngêi lao ®éng ®íc cp s¸ lao ®éng, s¸ b¶o hiÓm x· héi theo quy ®¸nh cña ph,p luÛt."

"§iÒu 184

1- Bé Lao ®éng - Th-ng binh vµ X· héi thng nht qu¶n lý nhµ níc vÒ xut khẩu lao ®éng.

2- Uû ban nh©n d©n t¸nh, thµnh ph trùc thuc trung -ng thùc hiÖn qu¶n lý nhµ níc vÒ xut khẩu lao ®éng trong ph1m vi ®¸a ph-ng.

3- C- quan qu¶n lý nhµ níc vÒ lao ®éng t¸nh, thµnh ph trùc thuc trung -ng cp giy php lao ®éng cho ngêi níc ngoµi vµo ViÖt Nam lµm viÖc, theo quy ®¸nh t1i kho¶n 1 §iÒu 133 cña Bé luÛt nµy."

CHƯƠNG XVI THANH TRA NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG, XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

MỤC I THANH TRA NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

"§iÒu 185

Thanh tra nhµ níc vÒ lao ®éng c¸ ch¸c n-ng thanh tra chÝnh s, ch lao ®éng, an toµn lao ®éng, v¸ sinh lao ®éng.

Bé Lao ®éng - Th-ng binh vµ X· héi vµ c- quan qu¶n lý nhµ níc vÒ lao ®éng ®¸a ph-ng thùc hiÖn thanh tra nhµ níc vÒ lao ®éng."

"§iÒu 186

Thanh tra nhµ níc vÒ lao ®éng c¸ c, c nhiÖm v¸ chñ y¸u sau:

1- Thanh tra viÖc chp hµnh c, c quy ®¸nh vÒ lao ®éng, an toµn lao ®éng vµ v¸ sinh lao ®éng;

2- §iÒu tra tai n1n lao ®éng vµ nh-ng vi ph1m ti¸u chuẩn v¸ sinh lao ®éng;

3- Tham gia x©y dựng vµ híng dẸn ,p dông hỒ thèng tiªu chuÈn, quy tr×nh, quy ph¹m vÒ an toµn lao ®éng, vÒ sinh lao ®éng;

4- Gi¶i quyÕt khiÕu nại, tở cáo vÒ lao ®éng theo quy ®Þnh của ph, p luÛt;

5- Xõ lý theo thÈm quyÒn vµ kiÕn nghÞ c, c c- quan cũ thÈm quyÒn xõ lý c, c vi ph¹m ph, p luÛt lao ®éng."

Điều 187

Khi tiến hành thanh tra, Thanh tra viên lao động có quyền:

1- Thanh tra, điều tra những nơi thuộc đối tượng, phạm vi thanh tra được giao bất cứ lúc nào mà không cần báo trước;

2- Yêu cầu người sử dụng lao động và những người có liên quan khác cung cấp tình hình và các tài liệu liên quan đến việc thanh tra, điều tra;

3- Tiếp nhận và giải quyết các khiếu nại, tố cáo về vi phạm pháp luật lao động theo quy định của pháp luật;

4- Quyết định tạm đình chỉ việc sử dụng máy, thiết bị, nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, gây ô nhiễm nghiêm trọng môi trường lao động và chịu trách nhiệm về quyết định đó, đồng thời báo cáo ngay cho cơ quan Nhà nước có thẩm quyền.

Điều 188

Thanh tra viên lao động phải là người không có lợi ích cá nhân liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp với đối tượng thuộc phạm vi thanh tra. Thanh tra viên lao động, kể cả khi đã thôi việc, không được tiết lộ những bí mật biết được trong khi thi hành công vụ và phải tuyệt đối giữ kín mọi nguồn tố cáo.

Điều 189

Khi tiến hành thanh tra, Thanh tra viên lao động phải cộng tác chặt chẽ với Ban chấp hành công đoàn. Nếu vụ việc có liên quan đến các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ, Thanh tra viên lao động có thể mời các chuyên gia, các kỹ thuật viên lành nghề về lĩnh vực hữu quan làm tư vấn; khi khám xét máy, thiết bị, kho tàng, phải có mặt người sử dụng lao động và người trực tiếp phụ trách máy, thiết bị, kho tàng.

Điều 190

Thanh tra viên lao động trực tiếp giao quyết định cho đương sự, trong quyết định phải ghi rõ ngày quyết định bắt đầu có hiệu lực, ngày phải thi hành xong, nếu cần thiết ghi cả ngày phúc tra.

Quyết định của Thanh tra viên lao động có hiệu lực bắt buộc thi hành.

Người nhận quyết định có quyền khiếu nại với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, nhưng vẫn phải nghiêm chỉnh chấp hành quyết định của Thanh tra viên lao động.

Điều 191

1- Chính phủ quy định tổ chức và hoạt động của Thanh tra Nhà nước về lao động.

"2- Bé Lao ®éng - Th-ng binh vµ X- héi cũ tr, ch nhiÖm IËp hÖ thèng tæ chøc thanh tra nhµ níc vÒ lao ®éng; quy ®Þnh tiªu chuÈn tuyÖn chän, bæ nhiÖm, thuyªn chuyÖn, miÖn nhiÖm, c, ch chøc thanh tra viªn; cËp thÞ thanh tra viªn; quy ®Þnh chÕ ®é b, o c, o ®Þnh kú, ®ét xuÊt vµ c, c chÕ ®é, thñ tc cÇn thiÖt kh, c."

3- Viêc thanh tra an toµn lao ®éng, thanh tra vÛ sinh lao ®éng trong các lĩnh vực: phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý ngành đó thực hiện với sự phối hợp của Thanh tra Nhà nước về lao động.

MỤC II XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Điều 192

Người nào có hành vi vi phạm các quy định của Bộ luật này, thì tùy mức độ vi phạm mà bị xử phạt bằng các hình thức cảnh cáo, phạt tiền, đình chỉ hoặc thu hồi giấy phép, buộc phải bồi thường, buộc đóng cửa doanh nghiệp hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

Điều 193

Người nào có hành vi cản trở, mua chuộc, trả thù những người có thẩm quyền theo Bộ luật này trong khi họ thi hành công vụ thì tùy mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

Điều 194

Các chủ sở hữu doanh nghiệp phải chịu trách nhiệm dân sự đối với những quyết định của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền xử phạt giám đốc, người quản lý hoặc người đại diện hợp pháp cho doanh nghiệp đối với những vi phạm pháp luật lao động trong quá trình điều hành quản lý lao động theo quy định của pháp luật. Trách nhiệm bồi hoàn của những người này đối với doanh nghiệp được xử lý theo quy chế, điều lệ của doanh nghiệp, hợp đồng trách nhiệm giữa các bên đã ký kết hoặc theo quy định của pháp luật.

Điều 195

Chính phủ quy định việc xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động.

CHƯƠNG XVII ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 196

Những quy định của Bộ luật này được áp dụng đối với các hợp đồng lao động, thoả ước tập thể và những thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết trước ngày Bộ luật có hiệu lực. Những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với những quy định của Bộ luật này vẫn được tiếp tục thi hành. Những thoả thuận không phù hợp với những quy định của Bộ luật phải sửa đổi, bổ sung.

Điều 197

Bộ luật này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 1995.
Những quy định trước đây trái với Bộ luật này đều bãi bỏ.

Điều 198

Ủy ban thường vụ Quốc hội, Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật này.

Bộ luật này đã được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá IX, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994.