

QUỐC HỘI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Luật số: 10/2012/QH13

Hà Nội, ngày 18 tháng 6 năm 2012

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

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

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

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

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động Việt Nam, người học nghề, tập nghề và người lao động khác được quy định tại Bộ luật này.
2. Người sử dụng lao động.
3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.
4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

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

1. *Người lao động* là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.
2. *Người sử dụng lao động* là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.
3. *Tập thể lao động* là tập hợp có tổ chức của người lao động cùng làm việc cho một người sử dụng lao động hoặc trong một bộ phận thuộc cơ cấu tổ chức của người sử dụng lao động.
4. *Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở* là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở.
5. *Tổ chức đại diện người sử dụng lao động* là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.
6. *Quan hệ lao động* là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động.
7. *Tranh chấp lao động* là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động.

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

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

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

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

Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động

1. Bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của người lao động; khuyến khích những thoả thuận bảo đảm cho người lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động; có chính sách để người lao động mua cổ phần, góp vốn phát triển sản xuất, kinh doanh.
2. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lý lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội.
3. Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động.
4. Có chính sách phát triển, phân bổ nguồn nhân lực; dạy nghề, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động, ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.
5. Có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung cầu lao động.
6. Hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ.
7. Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.

Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

1. Người lao động có các quyền sau đây:
 - a) Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử;
 - b) Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể;
 - c) Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại với người sử dụng lao động, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;
 - d) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;
- đ) Đình công.
2. Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:
 - a) Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể;
 - b) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động;
 - c) Thực hiện các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

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

1. Người sử dụng lao động có các quyền sau đây:
 - a) Tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;
 - b) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;
 - c) Yêu cầu tập thể lao động đối thoại, thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; trao đổi với công đoàn về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;
 - d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.
2. Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:
 - a) Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;

- b) Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với tập thể lao động tại doanh nghiệp và thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở;
- c) Lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;
- d) Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương;
- đ) Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Điều 7. Quan hệ lao động

1. Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với người sử dụng lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.
2. Công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia cùng với cơ quan nhà nước hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ; giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động.

Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm

1. Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.
2. Ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
3. Cưỡng bức lao động.
4. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.
5. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo nghề hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo nghề hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.
6. Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.
7. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.

Chương II

VIỆC LÀM

Điều 9. Việc làm, giải quyết việc làm

Điều 10. Quyền làm việc của người lao động

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

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

Điều 13. Chương trình việc làm

Điều 14. Tổ chức dịch vụ việc làm

Chương III

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Mục 1. GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 15. Hợp đồng lao động

Điều 16. Hình thức hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.
2. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.

Điều 17. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Điều 18. Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động

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

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

1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.
2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.

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

Điều 22. Loại hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:
 - a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.
 - b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;
Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.
 - c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Điều 23. Nội dung hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:
 - a) Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp;
 - b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động;
 - c) Công việc và địa điểm làm việc;
 - d) Thời hạn của hợp đồng lao động;
 - đ) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;
 - e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;
 - g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
 - h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;
 - i) Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế;
 - k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

Điều 24. Phụ lục hợp đồng lao động

Điều 25. Hiệu lực của hợp đồng lao động

Điều 26. Thử việc

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

Điều 27. Thời gian thử việc

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

1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;
2. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.
3. Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.

Điều 28. Tiền lương trong thời gian thử việc

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

Điều 29. Kết thúc thời gian thử việc

1. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.
2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước

và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận.

Mục 2. THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

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

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

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

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

3. Người lao động làm công việc theo quy định tại khoản 1 Điều này được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Điều 46. Phương án sử dụng lao động

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

1. Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động

phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.

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

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

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

Điều 48. Trợ cấp thôi việc

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

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

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

Điều 49. Trợ cấp mất việc làm

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

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

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

Mục 4. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

Điều 50. Hợp đồng lao động vô hiệu

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

Điều 52. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu

Mục 5. CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

Điều 53. Cho thuê lại lao động

Điều 54. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động

Điều 55. Hợp đồng cho thuê lại lao động

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

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

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

Chương IV

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

Điều 59. Học nghề và dạy nghề

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

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

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

tạo nghề

Chương V

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

Mục 1. ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

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

Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc

Điều 65. Tiến hành đối thoại tại nơi làm việc

Mục 2. THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Điều 66. Mục đích của thương lượng tập thể

Điều 67. Nguyên tắc thương lượng tập thể

Điều 68. Quyền yêu cầu thương lượng tập thể

Điều 69. Đại diện thương lượng tập thể

Điều 70. Nội dung thương lượng tập thể

Điều 71. Quy trình thương lượng tập thể

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

Mục 3. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 73. Thỏa ước lao động tập thể

Điều 74. Ký kết thỏa ước lao động tập thể

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

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

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

Điều 78. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

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

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

Điều 81. Thỏa ước lao động tập thể hết hạn

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

Mục 4. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ DOANH NGHIỆP

Điều 83. Ký kết thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp

Điều 84. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp

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

Điều 86. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp

Mục 5. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NGÀNH

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

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

Điều 89. Thời hạn thỏa ước lao động tập thể ngành

Chương VI

TIỀN LƯƠNG

Điều 90. Tiền lương

Điều 91. Mức lương tối thiểu

Điều 92. Hội đồng tiền lương quốc gia

Điều 93. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động

Điều 94. Hình thức trả lương

Điều 95. Kỳ hạn trả lương

Điều 96. Nguyên tắc trả lương

Điều 97. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm

Điều 98. Tiền lương ngừng việc

Điều 99. Trả lương thông qua người cai thầu

Điều 100. Tạm ứng tiền lương

Điều 101. Khấu trừ tiền lương

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

Điều 103. Tiền thưởng

Chương VII

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Mục 1. THỜI GIỜ LÀM VIỆC

Điều 104. Thời giờ làm việc bình thường

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

2. Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần.

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

3. Thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

Điều 105. Giờ làm việc ban đêm

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

Điều 106. Làm thêm giờ

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

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

a) Được sự đồng ý của người lao động;

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

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

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

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

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

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

Mục 2

THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 108. Nghỉ trong giờ làm việc

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

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

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

Điều 109. Nghỉ chuyển ca

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

Điều 110. Nghỉ hằng tuần

1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

2. Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày chủ nhật hoặc một ngày cố định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.

Điều 111. Nghỉ hằng năm

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

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

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

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

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

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

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

Điều 112. Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc

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

Điều 113. Tạm ứng tiền lương, tiền tàu xe đi đường ngày nghỉ hằng năm

1. Khi nghỉ hằng năm, người lao động được tạm ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.

2. Tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường do hai bên thoả thuận.

Đối với người lao động miền xuôi làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo và người lao động ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo làm việc ở miền xuôi thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường.

Điều 114. Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ

1. Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ.

2. Người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hằng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc. Trường hợp không nghỉ thì được thanh toán bằng tiền.

Mục 3. NGHỈ LỄ, NGHỈ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG**Điều 115. Nghỉ lễ, tết**

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

a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);

b) Tết Âm lịch 05 ngày;

c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);

d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);

đ) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);

e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

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

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

Điều 116. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương

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

a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;

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

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

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

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

Điều 117. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt

Đối với các công việc có tính chất đặc biệt trong lĩnh vực vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không, thăm dò khai thác dầu khí trên biển; làm việc trên biển; trong lĩnh vực nghệ thuật; sử dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân; ứng dụng kỹ thuật sóng cao tần; công việc của thợ lặn, công việc trong hầm lò; công việc sản xuất có tính thời vụ và công việc gia công hàng theo đơn đặt hàng; công việc phải thường trực 24/24 giờ thì các bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và phải tuân thủ quy định tại Điều 108 của Bộ luật này.

Chương VIII

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Mục 1. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Điều 118. Kỷ luật lao động

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

Điều 119. Nội quy lao động

1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.

2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định khác của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

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

b) Trật tự tại nơi làm việc;

c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc;

d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;

đ) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.

3. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

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

Điều 120. Đăng ký nội quy lao động

1. Người sử dụng lao động phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

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

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

Điều 121. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động

Hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm:

1. Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động;

2. Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất;

3. Biên bản góp ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;

4. Nội quy lao động.

Điều 122. Hiệu lực của nội quy lao động

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

Điều 123. Nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động

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

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

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

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

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

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

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

4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:

a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;

b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;

c) Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 Điều 126 của Bộ luật này;

d) Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

5. Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

Điều 124. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng.

2. Khi hết thời gian quy định tại các điểm a, b và c khoản 4 Điều 123, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết

thời gian nêu trên.

Khi hết thời gian quy định tại điểm d khoản 4 Điều 123, mà thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

3. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

Điều 125. Hình thức xử lý kỷ luật lao động

1. Khiển trách.
2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức.
3. Sa thải.

Điều 126. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải

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

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

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

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

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

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

Điều 127. Xóa kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động

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

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

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

1. Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động.
2. Dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.
3. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động.

Điều 129. Tạm đình chỉ công việc

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

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

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

3. Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số

tiền lương đã tạm ứng.

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

Mục 2. TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Điều 130. Bồi thường thiệt hại

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

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

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

Điều 131. Nguyên tắc và trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại

1. Việc xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động.

2. Trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại được áp dụng theo quy định tại Điều 123 và Điều 124 của Bộ luật này.

Điều 132. Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

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

Chương IX

AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

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

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

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

Điều 134. Chính sách của nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Nhà nước đầu tư nghiên cứu khoa học, hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân.

2. Khuyến khích phát triển các dịch vụ về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Điều 135. Chương trình an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Chính phủ quyết định Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định Chương trình an toàn lao động, vệ sinh lao động trong phạm vi địa phương và đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội.

Điều 136. Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, địa phương xây dựng, ban hành và hướng dẫn tổ chức thực hiện các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2. Người sử dụng lao động căn cứ tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia, quy chuẩn kỹ thuật địa phương về an toàn lao động, vệ sinh lao động để xây dựng nội quy, quy trình làm việc bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với từng loại máy, thiết bị, nơi làm việc.

Điều 137. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc

1. Khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động thì chủ đầu tư, người sử dụng lao động phải lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường.

2. Khi sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hoá chất, thuốc bảo vệ thực vật, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được thực hiện theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã công bố, áp dụng.

Điều 138. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động đối với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động

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

a) Bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố có hại khác được quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan và các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra, đo lường;

b) Bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nhà xưởng đạt các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc đạt các tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã được công bố, áp dụng;

c) Kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc của cơ sở để đề ra các biện pháp loại trừ, giảm thiểu các mối nguy hiểm, có hại, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động;

d) Định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng;

đ) Phải có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nơi làm việc và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy tại nơi làm việc;

e) Lấy ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng kế hoạch và thực hiện các hoạt động bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2. Người lao động có nghĩa vụ sau đây:

a) Chấp hành các quy định, quy trình, nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao;

b) Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp; các thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động nơi làm việc;

c) Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động.

Mục 2. TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP

Điều 139. Người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Người sử dụng lao động phải cử người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động. Đối với những cơ sở sản xuất, kinh doanh trong các lĩnh vực có nhiều nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và sử dụng từ 10 lao động trở lên người sử dụng lao động phải cử người có chuyên môn phù hợp làm cán bộ chuyên trách về công tác an toàn, vệ sinh lao động.

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

Điều 140. Xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp

1. Trong xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp, người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:

a) Xây dựng phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp và định kỳ tổ chức diễn tập;

b) Trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế để bảo đảm ứng cứu, sơ cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động;

c) Thực hiện ngay những biện pháp khắc phục hoặc ra lệnh ngừng ngay hoạt động của máy, thiết bị, nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

2. Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc mà vẫn được trả đủ tiền lương và không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục.

Điều 141. Bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại

Người làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại được người sử dụng lao động bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 142. Tai nạn lao động

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

Quy định này được áp dụng đối với cả người học nghề, tập nghề và thử việc.

2. Người bị tai nạn lao động phải được cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo.

3. Tất cả các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các sự cố nghiêm trọng tại nơi làm việc đều phải được khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của Chính phủ.

Điều 143. Bệnh nghề nghiệp

1. Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với người lao động.

Danh mục các loại bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế chủ trì phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

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

Điều 144. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

1. Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế.

2. Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị.

3. Bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Điều 145 của Bộ luật này.

Điều 145. Quyền của người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

1. Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

2. Người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà người sử dụng lao động chưa đóng bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội, thì được người sử dụng lao động trả khoản tiền tương ứng với chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

Việc chi trả có thể thực hiện một lần hoặc hằng tháng theo thỏa thuận của các bên.

3. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được người sử dụng lao động bồi thường với mức như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

- b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động.
4. Trường hợp do lỗi của người lao động thì người lao động cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 3 Điều này.

Điều 146. Các hành vi bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật.
2. Che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Mục 3. PHÒNG NGỪA TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP

Điều 147. Kiểm định máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động

1. Các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động phải được kiểm định trước khi đưa vào sử dụng và kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng bởi tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.
2. Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.
3. Chính phủ quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

Điều 148. Kế hoạch an toàn lao động, vệ sinh lao động

Hằng năm, khi xây dựng kế hoạch sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động.

Điều 149. Phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động

1. Người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại được người sử dụng lao động trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và phải sử dụng trong quá trình làm việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
2. Phương tiện bảo vệ cá nhân phải đạt tiêu chuẩn về chất lượng.

Điều 150. Huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Người sử dụng lao động, người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra, sát hạch và cấp chứng chỉ, chứng nhận do tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động thực hiện.
2. Người sử dụng lao động phải tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động, người học nghề, tập nghề khi tuyển dụng và sắp xếp lao động; hướng dẫn quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người đến thăm quan, làm việc tại cơ sở thuộc phạm vi quản lý của người sử dụng lao động.
3. Người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra sát hạch và được cấp chứng chỉ.
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động; xây dựng chương trình khung công tác huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động; danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Điều 151. Thông tin về an toàn lao động, vệ sinh lao động

Người sử dụng lao động phải thông tin đầy đủ về tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các yếu tố nguy hiểm, có hại và các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc cho người lao động

Điều 152. Chăm sóc sức khỏe cho người lao động

1. Người sử dụng lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc để tuyển dụng và sắp xếp lao động.
2. Hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề; lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm công việc nặng nhọc, độc hại, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người

lao động cao tuổi phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần. .

3. Người lao động làm việc trong điều kiện có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp phải được khám bệnh nghề nghiệp theo quy định của Bộ Y tế.

4. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải được giám định y khoa để xếp hạng thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng lao động đúng theo quy định của pháp luật.

5. Người lao động sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động.

6. Người sử dụng lao động phải quản lý hồ sơ sức khỏe của người lao động và hồ sơ theo dõi tổng hợp theo quy định của Bộ Y tế.

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

Chương X

NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

Điều 153. Chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ

1. Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ.

2. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà.

3. Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

4. Có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế.

5. Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.

6. Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ.

Điều 154. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ

1. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.

2. Tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ.

3. Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc.

4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ.

Điều 155. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ

1. Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:

a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;

b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

2. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.

3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

4. Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động.

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

Điều 156. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai

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

Điều 157. Nghỉ thai sản

1. Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng.

Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.

2. Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

3. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thỏa thuận với người sử dụng lao động.

4. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động và được người sử dụng lao động đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng.

Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Điều 158. Bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản

Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật này; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.

Điều 159. Trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm, khám thai, thực hiện các biện pháp tránh thai

Thời gian nghỉ việc khi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Điều 160. Công việc không được sử dụng lao động nữ

1. Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

2. Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước.

3. Công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ.

Chương XI

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

Mục 1. LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

Điều 161. Lao động chưa thành niên

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

Điều 162. Sử dụng người lao động chưa thành niên

1. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan

tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.

2. Khi sử dụng người lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

Điều 163. Nguyên tắc sử dụng lao động là người chưa thành niên

1. Không được sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

2. Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần.

Thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi không được quá 4 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

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

4. Không được sử dụng người chưa thành niên sản xuất và kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần và các chất gây nghiện khác;

5. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để người lao động chưa thành niên và người dưới 15 tuổi tham gia lao động được học văn hoá.

Điều 164. Sử dụng lao động dưới 15 tuổi

1. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi làm các công việc nhẹ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

2. Khi sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi thì người sử dụng lao động phải tuân theo quy định sau đây:

a) Phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật và phải được sự đồng ý của người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi;

b) Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của trẻ em;

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

3. Không được sử dụng lao động là người dưới 13 tuổi làm việc trừ một số công việc cụ thể do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

Khi sử dụng người dưới 13 tuổi làm việc thì người sử dụng lao động phải tuân theo quy định tại khoản 2 Điều này.

Điều 165. Các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên

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

a) Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;

b) Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;

c) Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;

d) Phá dỡ các công trình xây dựng;

đ) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;

e) Lặn biển, đánh bắt cá xa bờ;

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

2. Cấm sử dụng người chưa thành niên làm việc ở các nơi sau đây:

a) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;

b) Công trường xây dựng;

c) Cơ sở giết mổ gia súc;

d) Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, phòng tắm hơi, phòng xoa bóp;

đ) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sức khỏe, sự an toàn và đạo đức của người chưa thành niên.

3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định danh mục tại điểm g khoản 1 và điểm đ khoản 2

Điều này.

Mục 2. NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI

Điều 166. Người lao động cao tuổi

1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.
2. Người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.
3. Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.

Điều 167. Sử dụng người lao động cao tuổi

1. Khi có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thoả thuận với người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương III của Bộ luật này.
2. Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thoả thuận theo hợp đồng lao động.
3. Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.
4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.

Mục 3. NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI, LAO ĐỘNG CHO CÁC TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM, LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM

Điều 168. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

1. Nhà nước khuyến khích doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động để đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.
Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác.
2. Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam, trong khu công nghiệp, khu kinh tế và khu chế xuất, trong các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam hoặc làm việc cho cá nhân là công dân nước ngoài tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật Việt Nam và được pháp luật bảo vệ.

Điều 169. Điều kiện của lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam

1. Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải có đủ các điều kiện sau đây:
 - a) Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;
 - b) Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc;
 - c) Không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài;
 - d) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp theo quy định tại Điều 172 của Bộ luật này.
2. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam, điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác và được pháp luật Việt Nam bảo vệ.

Điều 170. Điều kiện tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài

1. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu trong nước chỉ được tuyển lao động là công dân nước ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà

lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

2. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Điều 171. Giấy phép lao động cho lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam

1. Người lao động là công dân nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động khi làm các thủ tục liên quan đến xuất cảnh, nhập cảnh và xuất trình theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

2. Công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị trục xuất khỏi lãnh thổ Việt Nam theo quy định của Chính phủ.

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

Điều 172. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động

1. Là thành viên góp vốn hoặc là chủ sở hữu của công ty trách nhiệm hữu hạn.

2. Là thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần.

3. Là Trưởng văn phòng đại diện, dự án của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ tại Việt Nam.

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

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

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

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

8. Là học sinh, sinh viên học tập tại Việt Nam làm việc tại Việt Nam nhưng người sử dụng lao động phải báo trước 07 ngày với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

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

Điều 173. Thời hạn của giấy phép lao động

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

Điều 174. Các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực

1. Giấy phép lao động hết thời hạn.

2. Chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp.

4. Hợp đồng trong lĩnh vực kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hoá, thể thao, giáo dục, y tế hết thời hạn hoặc chấm dứt.

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

6. Giấy phép lao động bị thu hồi.

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

8. Người lao động là công dân nước ngoài bị phạt tù giam, chết hoặc bị Tòa án tuyên bố là đã chết, mất tích.

Điều 175. Cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động

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

Mục 4. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT

Điều 176. Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật

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

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

Điều 177. Sử dụng lao động là người khuyết tật

1. Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khoẻ của họ.

2. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

Điều 178. Các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật

1. Sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

2. Sử dụng lao động là người khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

Mục 5. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

Điều 179. Lao động là người giúp việc gia đình

1. Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình.

Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.

2. Người làm các công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc thì không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.

Điều 180. Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình

1. Người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình.

2. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình do hai bên thỏa thuận. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước 15 ngày.

3. Hai bên thỏa thuận, ghi rõ trong hợp đồng lao động về hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, thời giờ làm việc hằng ngày, chỗ ở.

Điều 181. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.

2. Trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động tự lo bảo hiểm.

3. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình.

4. Bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình, nếu có thỏa thuận.

5. Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, học nghề.

6. Trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

Điều 182. Nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận mà hai bên đã ký kết trong hợp đồng lao động.

2. Phải bồi thường theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng, mất tài sản của người sử dụng lao động.

3. Thông báo kịp thời với người sử dụng lao động về những khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng, tài sản của gia đình người sử dụng lao động và bản thân.

4. Tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có những hành vi khác vi phạm pháp luật.

Điều 183. Những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động

1. Ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình.
2. Giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao động.
3. Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.

Mục 6. MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC

Điều 184. Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao

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

Điều 185. Người lao động nhận công việc về làm tại nhà

1. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm thường xuyên tại nhà.
2. Người lao động làm việc tại nhà theo hình thức gia công không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.

Chương XII

BẢO HIỂM XÃ HỘI

Điều 186. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

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

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

2. Trong thời gian người lao động nghỉ việc được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động.
3. Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì ngoài việc trả lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hàng năm theo quy định.

Điều 187. Tuổi nghỉ hưu

1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.
2. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo thuộc danh mục do Chính phủ quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định tại khoản 1 Điều này.
3. Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định tại khoản 1 Điều này.
4. Chính phủ quy định chi tiết khoản 2 và khoản 3 Điều này.

Chương XIII

CÔNG ĐOÀN

Điều 188. Vai trò của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động

1. Công đoàn cơ sở thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động; tham gia, thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; tham gia, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; đối thoại, hợp tác với người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao

động hài hoà, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

2. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có trách nhiệm hỗ trợ công đoàn cơ sở thực hiện các chức năng, nhiệm vụ theo quy định tại khoản 1 Điều này; tuyên truyền giáo dục, nâng cao hiểu biết về pháp luật về lao động, pháp luật về công đoàn cho người lao động.

3. Ở những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thực hiện trách nhiệm như quy định tại khoản 1 Điều này.

4. Tổ chức công đoàn các cấp tham gia với cơ quan quản lý nhà nước cùng cấp và tổ chức đại diện người sử dụng lao động để trao đổi, giải quyết các vấn đề về lao động.

Điều 189. Thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức

1. Người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật công đoàn.

2. Công đoàn cấp trên cơ sở có quyền và trách nhiệm vận động người lao động gia nhập công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; có quyền yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương tạo điều kiện và hỗ trợ việc thành lập công đoàn cơ sở.

3. Khi công đoàn cơ sở được thành lập theo đúng quy định của Luật công đoàn thì người sử dụng lao động phải thừa nhận và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn cơ sở hoạt động.

Điều 190. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn

1. Cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

2. Ép buộc người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

3. Yêu cầu người lao động không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn.

4. Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

Điều 191. Quyền của cán bộ công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động

1. Gặp người sử dụng lao động để đối thoại, trao đổi, thương lượng về những vấn đề lao động và sử dụng lao động.

2. Đến các nơi làm việc để gặp gỡ người lao động trong phạm vi trách nhiệm mà mình đại diện.

3. Những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được thực hiện các quyền hạn quy định tại Điều này.

Điều 192. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tổ chức công đoàn

1. Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

2. Phối hợp và tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn cấp trên cơ sở tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

3. Bảo đảm các điều kiện để công đoàn cơ sở hoạt động theo quy định tại Điều 193 của Bộ luật này.

4. Phối hợp với công đoàn cơ sở xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ, quy chế phối hợp hoạt động phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của mỗi bên.

5. Tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở trước khi ban hành các quy định có liên quan đến quyền, nghĩa vụ, chế độ chính sách đối với người lao động.

6. Khi người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ.

7. Khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách thì phải thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành cấp trên trực tiếp cơ sở.

Trong trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động, Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo thủ tục, trình tự do pháp luật quy định.

Điều 193. Bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức

1. Công đoàn cơ sở được người sử dụng lao động bố trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động công đoàn.
2. Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng thời gian trong giờ làm việc để hoạt động công đoàn theo quy định của Luật công đoàn và được người sử dụng lao động trả lương.
3. Cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức do công đoàn trả lương, được người sử dụng lao động bảo đảm phúc lợi tập thể như người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức theo thoả ước lao động tập thể hoặc quy chế của người sử dụng lao động.

Chương XIV

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Mục 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Điều 194. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

1. Tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong giải quyết tranh chấp lao động.
2. Bảo đảm thực hiện hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.
3. Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.
4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.
5. Việc giải quyết tranh chấp lao động trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội.
6. Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện.

Điều 195. Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong giải quyết tranh chấp lao động

1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức việc tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn của hoà giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động.
3. Cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

Điều 196. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động

1. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có quyền sau đây:
 - a) Trực tiếp hoặc thông qua đại diện đề tham gia vào quá trình giải quyết;
 - b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;
 - c) Yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan.
2. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có nghĩa vụ sau đây:
 - a) Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;
 - b) Chấp hành thoả thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật.

Điều 197. Quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động

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

Điều 198. Hoà giải viên lao động

1. Hoà giải viên lao động do cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử để hoà giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề.
2. Chính phủ quy định tiêu chuẩn, thẩm quyền bổ nhiệm hoà giải viên lao động.

Điều 199. Hội đồng trọng tài lao động

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động. Hội đồng trọng tài lao động gồm Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thư ký Hội đồng và các thành viên là đại diện công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Số lượng thành viên Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá 07 người. Trong trường hợp cần thiết, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động có thể mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan, người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương.
2. Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động tập thể sau đây:
 - a) Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích;
 - b) Tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.
3. Hội đồng trọng tài lao động quyết định theo đa số bằng hình thức bỏ phiếu kín.
4. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

Mục 2. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN

Điều 200. Cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

1. Hoà giải viên lao động.
2. Tòa án nhân dân.

Điều 201. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động

1. Tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:
 - a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
 - b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
 - c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
 - d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.
 - đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải, hoà giải viên lao động phải kết thúc việc hoà giải.
3. Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể uỷ quyền cho người khác tham gia phiên họp hoà giải. Hoà giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn các bên thương lượng. Trường hợp hai bên thỏa thuận được, hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, 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, hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành. Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng, thì hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành. Biên bản có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hoà giải viên lao động. Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản.

4. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Điều 202. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

1. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

2. Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

MỤC 3. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 203. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể

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

- a) Hoà giải viên lao động;
- b) Chủ tịch 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).
- c) Tòa án nhân dân.

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

- a) Hoà giải viên lao động;
- b) Hội đồng trọng tài lao động.

Điều 204. Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại cơ sở

1. Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật này. Biên bản hòa giải phải nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể.

2. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì thực hiện theo quy định sau đây:

- a) Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền các bên có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết;
- b) Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích các bên có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

3. Trong trường hợp hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều 201 của Bộ luật này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì các bên có quyền gửi đơn yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết.

Trong thời hạn 02 ngày làm việc, kể từ khi nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có trách nhiệm xác định loại tranh chấp về quyền hoặc lợi ích.

Trường hợp là tranh chấp lao động tập thể về quyền thì tiến hành giải quyết theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều này và Điều 205 của Bộ luật này.

Trường hợp là tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thì hướng dẫn ngay các bên yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều này.

Điều 205. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện

1. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện phải tiến hành giải quyết tranh chấp lao động.

2. Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan tham dự

phiên họp.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét giải quyết tranh chấp lao động.

3. Trong trường hợp các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Điều 206. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động

1. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết, Hội đồng trọng tài lao động phải kết thúc việc hòa giải.

2. Tại phiên họp của Hội đồng trọng tài lao động phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan tham dự phiên họp.

Hội đồng trọng tài lao động có trách nhiệm hỗ trợ các bên tự thương lượng, trường hợp hai bên không thương lượng được thì Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án để hai bên xem xét.

Trong trường hợp hai bên tự thỏa thuận được hoặc chấp nhận phương án hòa giải thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành đồng thời ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên.

Trường hợp hai bên không thỏa thuận được hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành.

Biên bản có chữ ký của các bên có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

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

3. Sau thời hạn 05 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Trong trường hợp Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành thì sau thời hạn 03 ngày, tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Điều 207. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

Điều 208. Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động tập thể đang được giải quyết

Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn theo quy định của Bộ luật này thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

Mục 4. ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG

Điều 209. Đình công

1. Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

2. Việc đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và sau thời hạn quy định tại khoản 3 Điều 206 của Bộ luật này.

Điều 210. Tổ chức và lãnh đạo đình công

1. Ở nơi có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo.

2. Ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công do tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo đề nghị của người lao động.

Điều 211. Trình tự đình công

1. Lấy ý kiến tập thể lao động.
2. Ra quyết định đình công.
3. Tiến hành đình công.

Điều 212. Thủ tục lấy ý kiến tập thể lao động

1. Đối với tập thể lao động có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở và tổ trưởng các tổ sản xuất. Nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của tổ trưởng các tổ sản xuất hoặc của người lao động.
2. Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng phiếu hoặc chữ ký.
3. Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm:
 - a) Phương án của Ban chấp hành công đoàn về nội dung quy định tại các điểm b, c và d khoản 2 Điều 213 của Bộ luật này;
 - b) Ý kiến của người lao động đồng ý hay không đồng ý đình công.
4. Thời gian, hình thức lấy ý kiến để đình công do Ban chấp hành công đoàn quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 01 ngày.

Điều 213. Thông báo thời điểm bắt đầu đình công

1. Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với phương án của Ban chấp hành công đoàn đưa ra thì Ban chấp hành công đoàn ra quyết định đình công bằng văn bản.
2. Quyết định đình công phải có các nội dung sau đây:
 - a) Kết quả lấy ý kiến đình công;
 - b) Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công;
 - c) Phạm vi tiến hành đình công;
 - d) Yêu cầu của tập thể lao động;
 - đ) Họ tên của người đại diện cho Ban chấp hành công đoàn và địa chỉ liên hệ để giải quyết.
3. Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn gửi quyết định đình công cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 01 bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, 01 bản cho công đoàn cấp tỉnh.
4. Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu của tập thể lao động thì Ban chấp hành công đoàn tổ chức và lãnh đạo đình công.

Điều 214. Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công

1. Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp tỉnh tiến hành hoà giải.
2. Ban chấp hành công đoàn có quyền sau đây:
 - a) Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công;
 - b) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.
3. Người sử dụng lao động có quyền sau đây:
 - a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;
 - b) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản;
 - c) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.

Điều 215. Những trường hợp đình công bất hợp pháp

1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.
2. Tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công.
3. Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của Bộ luật này.
4. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.
5. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.

Điều 216. Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc

Ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, người sử dụng lao động phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông báo cho các cơ quan, tổ chức sau đây:

1. Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;
2. Công đoàn cấp tỉnh;
3. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động;
4. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;
5. Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở.

Điều 217. Trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc

1. Trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công.
2. Sau khi tập thể lao động ngừng đình công.

Điều 218. Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công

1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 98 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động.
2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Điều 219. Hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công

1. Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc.
2. Dùng bạo lực; hủy hoại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động.
3. Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng.
4. Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công.
5. Trù dập, trả thù người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công.
6. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật khác.

Điều 220. Trường hợp không được đình công

1. Không được đình công ở đơn vị sử dụng lao động hoạt động thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo danh mục do Chính phủ quy định.
2. Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức lắng nghe ý kiến của tập thể người lao động và người sử dụng lao động để kịp thời giúp đỡ và giải quyết các yêu cầu chính đáng của tập thể lao động.

Điều 221. Quyết định hoãn, ngừng đình công

Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.

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

Điều 222. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục và thông báo ngay cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện khi việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 212 và Điều 213 của Bộ luật này.
2. Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được thông báo của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về lao động, công đoàn cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động

và Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường.

Mục 5. TOÀ ÁN XÉT TÍNH HỢP PHÁP CỦA CUỘC ĐÌNH CÔNG

Điều 223. Yêu cầu Toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Toà án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

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

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

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

Điều 224. Thủ tục gửi đơn yêu cầu Toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công

Thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ đối với việc xét và quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công tại Toà án được thực hiện tương tự như thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ tại Toà án theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Điều 225. Thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công

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

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

Điều 226. Thành phần hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công

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

2. Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán do Chánh án Tòa án nhân dân tối cao chỉ định.

3. Việc thay đổi thẩm phán là thành viên Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công được thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Điều 227. Thủ tục giải quyết đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Toà án nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công và phân công một Thẩm phán chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu phải ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét. Quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải được gửi ngay cho Ban chấp hành công đoàn, người sử dụng lao động và cơ quan, tổ chức liên quan.

3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Điều 228. Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công

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

1. Bên yêu cầu rút đơn yêu cầu;
2. Hai bên đã thoả thuận được với nhau về giải quyết đình công và có đơn yêu cầu Toà án không giải quyết;
3. Người có đơn yêu cầu đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt.

Điều 229. Những người tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công do Thẩm phán chủ trì làm chủ tọa; Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên họp.
2. Đại diện của tập thể lao động và người sử dụng lao động.
3. Đại diện các cơ quan, tổ chức theo yêu cầu của Tòa án.

Điều 230. Hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Thẩm phán được phân công chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công quyết định hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công tương tự như quy định về hoãn phiên tòa theo quy định của pháp luật về tố tụng dân sự.
2. Thời hạn hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công không quá 03 ngày làm việc.

Điều 231. Trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công công bố quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công và tóm tắt nội dung đơn yêu cầu.
2. Đại diện của tập thể lao động và của người sử dụng lao động trình bày ý kiến của mình.
3. Chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công có thể yêu cầu đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến.
4. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.

Điều 232. Quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải nêu rõ lý do và căn cứ để kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công.
Quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải được công bố công khai tại tòa và gửi ngay cho Ban chấp hành công đoàn và người sử dụng lao động, Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp. Tập thể lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thi hành quyết định của tòa án nhưng có quyền khiếu nại theo thủ tục do Bộ luật này quy định.
2. Sau khi quyết định của tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công được công bố, nếu cuộc đình công là bất hợp pháp thì người lao động đang tham gia đình công phải ngừng ngay đình công và trở lại làm việc.

Điều 233. Xử lý vi phạm

1. Khi đã có quyết định của 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 về lao động.
Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.
2. Người lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tùy theo mức độ vi phạm, có thể bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Điều 234. Trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công, Ban chấp hành công đoàn, người sử dụng lao động có quyền gửi đơn khiếu nại lên Tòa án nhân dân tối cao.
2. Ngay sau khi nhận đơn khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công, Tòa án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Tòa án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết.
3. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Tòa án đã ra quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển hồ sơ vụ việc lên Tòa án nhân dân tối cao để xem xét, giải quyết.

4. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công. Quyết định của Tòa án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về tính hợp pháp của cuộc đình công.

Chương XV

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

Điều 235. Nội dung quản lý nhà nước về lao động

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

1. Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về lao động;
2. Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về cung cầu và sự biến động cung cầu lao động; quyết định chính sách, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, dạy nghề, phát triển kỹ năng nghề, xây dựng khung trình độ nghề quốc gia, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội. Quy định danh mục những nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo nghề hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia;
3. Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động;
4. Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ;
5. Thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật;
6. Hợp tác quốc tế về lao động.

Điều 236. Thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động.

Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về lao động.

3. Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình.

Chương XVI

THANH TRA LAO ĐỘNG, XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG

Điều 237. Nhiệm vụ thanh tra nhà nước về lao động

Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có các nhiệm vụ chủ yếu sau đây:

1. Thanh tra việc chấp hành các quy định pháp luật về lao động;
2. Điều tra tai nạn lao động và những vi phạm an toàn lao động, vệ sinh lao động;
3. Tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động;
4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật;
5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm pháp luật về lao động.

Điều 238. Thanh tra lao động

1. Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành về lao động.
2. Việc thanh tra an toàn lao động, vệ sinh lao động trong các lĩnh vực: phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực đó thực hiện với sự phối hợp của thanh tra chuyên ngành về lao động.

Điều 239. Xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động

Người nào có hành vi vi phạm các quy định của Bộ luật này, thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm

mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Chương XVII

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 240. Hiệu lực của Bộ luật lao động

1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 05 năm 2013.

Bộ luật lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 35/2002/QH10, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 74/2006/QH11 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 84/2007/QH11 hết hiệu lực kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.

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

a) Các hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, những thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết và những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện; những thoả thuận không phù hợp với quy định của Bộ luật phải được sửa đổi, bổ sung;

b) Quy định về thời gian hưởng chế độ khi sinh con tại Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 được thực hiện theo quy định của Bộ luật này.

Lao động nữ nghỉ sinh con trước ngày Bộ luật này có hiệu lực, mà đến ngày 01 tháng 5 năm 2013 vẫn đang trong thời gian nghỉ sinh con theo quy định tại Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 thì thời gian hưởng chế độ khi sinh con được thực hiện theo quy định của Bộ luật này.

3. Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, tổ chức xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này. Chính phủ ban hành chính sách lương cụ thể để áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

Điều 241. Hiệu lực đối với nơi sử dụng dưới 10 người lao động

Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động phải thực hiện những quy định của Bộ luật này, nhưng được giảm, miễn một số tiêu chuẩn và thủ tục theo quy định của Chính phủ.

Điều 242. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành

Chính phủ, cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành các điều, khoản được giao trong Bộ luật.

Bộ luật này đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012.

CHỦ TỊCH QUỐC HỘI

Nguyễn Sinh Hùng