

LABOR CODE

Pursuant to the Constitution 1992 of the Socialist Republic of Vietnam amended and supplemented under the Resolution No. 51/2001/QH10;

The National Assembly promulgates the Labor Code.

Chapter I

GENERAL PROVISIONS

Article 1. Scope of regulation

The Labor Code specifies the labor standards; the rights, obligations and responsibilities of the employees, the employers, the labor representative organizations, the employer representative organizations in the labor relation and other relations directly related to the labor relation, the State management of labor.

Article 2. Subjects of application

1. The Vietnamese employees, apprentices, interns and other employees specified in this Code.
2. The employers.
3. Foreign employees working in Vietnam.
4. Other individuals, agencies and organizations directly related to the labor relation.

Article 3. Interpretation of terms

In this Code, the following terms are construed as follows:

1. Employees are people from 15 years old and above, capable of working, working under labor contracts, receiving salaries and subject to the management of the employers.
2. The employers are enterprises, agencies, organizations, cooperatives, households and individuals hiring, employing employees under labor contracts. The individuals must be sufficiently capable of civil acts.
3. The labor collectives are organized collectives of the employees working for one employer or in one division under the organizational structure of the employer.
4. The internal labor representative organizations are the executive board of the internal Union or the executive board of the direct superior Union if the internal Union has not been established
5. The employer representative organizations are organizations legally established to represent and protect the lawful rights and interests of the employers in the labor relation.
6. Labor relation is the social relation occurring while hiring or employing, paying salaries between the employee and the employer.
7. Labor dispute is the dispute over the rights, obligations and interests arising in the labor relation.

The labor disputes include the personal labor dispute between the employee and the employer, and the collective labor dispute between the labor collective and the employer.

8. Collective labor dispute over rights is the dispute between the labor collective and the employer arising out of the

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.

inconsistent explanation and implementation of the law provisions on labor, the collective labor agreement, the labor regulations and other lawful agreements and regulations.

9. The collective labor dispute over interests is the labor dispute arising when the labor collective requests the establishment of new working conditions compared to the law provisions on labor, the collective labor agreement, labor regulations and other lawful agreements and regulations during the negotiation between the labor collective and the employers.

10. Coercive labor is the use of force, the threat to use force or other tricks to coerce other people to work involuntarily.

Article 4. The State policies on labor

1. Ensuring the legitimate rights and interests of the employees; encouraging agreements that ensure more favorable conditions for the employees than that in the law provisions on labor; encouraging employees to purchase stocks and contribute capital to the production and business development.

2. Ensuring the lawful rights and interests of the employers, managing labor in a legal, democratic, equitable, civilized manner, and enhance the social responsibilities.

3. Facilitating the employment creation, self-employment, vocational training and learning towards employment opportunities, facilitating the production and business that attract a lot of labor.

4. Planning the development and distribution of labor force; providing vocational training and skill improvement courses for employees, offering incentives to employees with great professional expertise that satisfy the modernization and industrialization requirements of the country.

5. Planning the labor market development, diversifying the means of connection between the labor supply and demand.

6. Guiding the communication and collective negotiation between employees and employers, building stable, progressive and harmonious labor relations.

7. Ensuring the gender equality; imposing labor regulations and social policies in order to protect female employees, disabled employees, elderly employees and underage employees.

Article 5. Rights and duties of employees

1. The employees are entitled to:

a) Work, independently select works, vocations, get vocational training and improvement without discrimination;

b) Receive salaries consistently with the vocational skills and grade on the basis of the agreement with the employer; receive work protection, work in safe and hygienic conditions; take official leave, paid annual leave and enjoy collective benefits;

c) Establish, join and participate in activities of the Union, professional organizations and other organizations as prescribed by law; request and participating in discussions with the employer, exercise the democratic regulation and get consultancy at workplaces in order to protect the lawful rights and interests; participate in the management under the regulations of the employer.

d) Unilaterally terminate the labor contract as prescribed by law;

dd) Be on strike.

2. The employees are responsible to:

a) Perform the labor contract and the collective labor agreement;

b) Observe the labor discipline, labor regulations and obey the lawful management of the employer;

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. Cường 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) Implement the law provisions on social insurance and law provisions on medical insurance.

Article 6. Rights and obligations of employers

1. The employers are entitled to:

a) Employ, arrange and manage labor according to the demand for production and business; commend and discipline for violations of labor discipline;

b) Establish, join and participate in the activities of professional organizations and other organizations as prescribed by law;

c) Request the labor collective to discuss, negotiate and conclude the collective labor agreement; participate in settling labor disputes and strikes; discuss with the Union about the problem in labor relations, improve the material and mental life of the employees;

d) Temporarily shut down the workplace.

2. The employers are responsible to:

a) Perform the labor contract, collective labor agreement and other agreements with employees, respect the honor and dignity of employees;

b) Establish the mechanism and discuss with the labor collective at the enterprise and strictly observe the internal democratic regulations;

c) Make the labor management book, salary book and present them at the request from competent agencies;

d) Declare the employment within 30 days as from starting the operation, periodically make and send reports on the change in the labor status during the operation to local State labor management agencies;

dd) Implement the law provisions on social insurance and law provisions on medical insurance.

Article 7. Labor relations

1. Labor relation between the employee or the labor collective with the employer is established through communication, negotiation and agreement in a voluntary, affable, equitable, cooperative manner, in which the lawful rights and interests are mutually respected.

2. The Union, the employer representative organizations shall join the State agencies in building the stable, progressive and harmonious labor relations, supervising the implementation of law provisions on labor; protecting the lawful rights and interests of employees and the employers.

Article 8. Prohibited acts

1. Discrimination by sex, race, social class, marital status, belief, religion, discrimination against HIV sufferers, disabled people or against the reasons for establishing, joining and participate in the Union activities.

2. Maltreatment of employees, sexual harassment at workplaces.

3. Coercive labor.

4. Exploiting vocational training and apprenticeship to make profit, exploit labor or entice, coerce the vocational learners, apprentices into committing unlawful acts.

5. Using untrained employees or employees without national vocational certificates to do the jobs that required trained employees or employees with national vocational certificates

6. Deceitfully enticing and advertising in order to cheat employees or exploiting the employment services to contractually send employees abroad to commit unlawful acts.

7. Illegally using underage labor.

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 thỏa 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, thỏa ước lao động tập thể và thỏa 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, thỏa 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 hòa, 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. Cường bức lao động.

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

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

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

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

Chapter II

EMPLOYMENTS

Article 9. Employments and employment creation.

1. Employments are activities that generate incomes that the law does not prohibit
2. The State, the employers and the society are responsible to create employments and ensure that everyone capable of working is offered employment possibilities.

Article 10. The right to work of employees

1. The employee is entitled to work for any employer at any place that the law does not prohibit.
2. The employee may directly contact the employer or via the employment services to seek employment towards their expectations, vocational grade and health.

Article 11. The right to employ of employers

The employer is entitled to employ labor directly or via employment services, or outsourcing service providers. The employer is entitled to increase or decrease the labor depending on the production and business demand.

Article 12. The State policies on employment development support

1. The State shall determine the target for employment increase in the five-year and the annual socio-economic development plans.

Depending on the socio-economic condition in each period, the Government shall present the National Assembly to approve the National program of vocational training and employment.

2. Establishing the policies on unemployment insurance and incentives for employees to create self-employment, support employers that employ females, disabled people or people from ethnic groups.
3. Encouraging and facilitate the investment in production and business development of domestic, foreign organizations and individuals in order to create more employments.
4. Supporting employers and employees to seek and expand the labor markets overseas.
5. Establishing the National fund of employments to grant preferential loans for employment creation and other activities as prescribed by law.

Article 13. Employment programs

1. People's Committees of central-affiliated cities and provinces (hereinafter referred to as provincial People's Committees) shall establish and present the local employment programs to the People's Council at the same level for approval.
2. Other employers, State agencies, enterprises, socio-political organizations, social organizations, within their scope of duties and authority, are responsible to participate in the employment programs.

Article 14. Employment service organizations

1. Employment service organizations shall provide consultancy, offer employments and provide vocational training to employees; supply and recruit labor at the request of the employer; collect and provide information about the labor market, and perform other duties as prescribed by law.
2. Employment service organizations include employment service centers and enterprises providing employment services.

Employment service centers are established and operated in accordance with the Government's provisions.

Chương II

VIỆC LÀM

Điều 9. Việc làm, giải quyết việc làm

1. Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm.
2. Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm.

Điều 10. Quyền làm việc của người lao động

1. Được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.
2. Trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình.

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

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

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

1. Nhà nước xác định chỉ tiêu tạo việc làm tăng thêm trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 05 năm, hằng năm.
- Căn cứ điều kiện kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ, Chính phủ trình Quốc hội quyết định chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm và dạy nghề.
2. Có chính sách bảo hiểm thất nghiệp, các chính sách khuyến khích để người lao động tự tạo việc làm; hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động là người dân tộc ít người để giải quyết việc làm.
3. Khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh để tạo việc làm cho người lao động.
4. Hỗ trợ người sử dụng lao động, người lao động tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động ở nước ngoài.
5. Thành lập Quỹ quốc gia về việc làm để hỗ trợ cho vay ưu đãi tạo việc làm và thực hiện các hoạt động khác theo quy định của pháp luật.

Điều 13. Chương trình việc làm

1. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) xây dựng chương trình việc làm của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định.
2. Cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội và người sử dụng lao động khác trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm tham gia thực hiện chương trình việc làm.

Điều 14. Tổ chức dịch vụ việc làm

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

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

The enterprises providing employment services are established and operated as prescribed by the Law on Enterprise and must obtain the Licenses to provide employment services issued by provincial State labor management agencies.

3. Employment service organizations are eligible for collecting fees, for tax exemption and reduction as prescribed by law provisions on fees and law provisions on tax.

Chapter III

LABOR CONTRACT

Section 1. LABOR CONTRACT CONCLUSION

Article 15. Labor contract

A labor contract is an agreement between the employee and the employer on the paid job, the work conditions, the rights and obligations of each party in the labor relation.

Article 16. Form of labor contracts

1. A labor contract must be concluded in writing and made into 02 copies, the employee shall keep 01 copy, the employer shall keep 01 copy, except for the case prescribed in Clause 2 this Article.

2. For temporary jobs with terms under 03 months, the parties may conclude verbal contracts.

Article 17. Principles of labor contract conclusion

1. Voluntary, equitable, affable, cooperative and truthful.

2. The contract is freely concluded without violating the law, the collective labor agreement and social ethics.

Article 18. Responsibilities for labor contract conclusion

1. Before recruiting, the employer and the employee must directly conclude the labor contract.

In case the employee is from 15 to 18 years old, the labor contract conclusion must be agreed by the legal representative of the employee.

2. For casual works and regular works with terms under 12 months, the employee group may authorize an employee in the group to conclude the written contract; in this case, the validity of the contract is equal to each person.

The labor contract concluded by the authorized person must be enclosed with the list specifying the full names, ages, genders, residences, occupations and signatures of every employee.

Article 19. Responsibilities to provide information before the labor contract conclusion

1. The employer must provide information for employees about the work, work location, work conditions, working hours, break time, labor safety, labor hygiene, salary, method of salary payment, social insurance, the provisions on business secret protection, technical know-how and other issues directly related to the labor contract conclusion requested by the employee.

2. The employee must provide information for the employer about their full name, gender, residence, educational background, vocational skills, health condition and other issues directly related to the labor contract conclusion requested by the employer.

Article 20. The prohibited acts committed by the employer during the conclusion and performance of the labor contract

1. Keeping the originals of the identity papers, certificates and qualifications of the employee.

2. Requesting the employee to mortgage cash or property for the labor contract performance.

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

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

Chương III

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Mục 1

GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 15. Hợp đồng lao động

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

Điều 16. Hình thức hợp đồng lao động

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

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

Điều 17. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

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

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

Điều 18. Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 21. Concluding labor contracts with multiple employers.

The employee may conclude contracts with multiple employers as long as they can ensure the implementation of the concluded contents.

For contracts concluded with multiple employers, the social insurance, medical insurance of the employee must comply with the Government's provisions.

Article 22. Kinds of labor contracts

1. The labor contract must be concluded in one of the following kind:

a) Labor contracts without fixed term;

The labor contract without fixed term is a contract in which both parties do not specify the term and the expiry date of the contract.

b) Fixed-term labor contracts;

The fixed-term labor contract is a contract in which both parties specify the term and the expiry date of the contract within 12 to 36 months.

c) Casual labor contracts or regular labor contracts with terms under 12 months.

2. In case the employee keeps working when the labor contract prescribed in Point b and Point c Clause 1 this Article expires, both parties must conclude the new labor contract within 30 days as from its expiry date; if the new labor contract is not concluded, the contracts concluded as prescribed in Clause 1 this Article shall be come a labor contract without fixed term, and the contract concluded as prescribed in Point c Clause 1 this Article shall be come a labor contract with a fixed term of 24 months

The new labor contract being a fixed-term contract shall be concluded only one more time. After that, if the employee keeps working, the labor contract without fixed-term must be concluded.

3. It is prohibited to conclude casual labor contracts or regular labor contracts with terms under 12 months to do regular works from 12 months and above, except for temporary replacement of employees doing military service, taking maternity leave, suffering from sickness or occupational accidents, or taking other temporary leave.

Article 23. Labor contract contents

1. The labor contract must include the following contents:

a) Name and address of the employer or the legal representative;

b) The full name, date of birth, gender, residence, ID number or other legal papers of the employee;

c) The work and working location;

d) The labor contract term;

dd) The salary, method of salary payment, salary payment term, allowance and other additional pays;

e) The grade increase, salary increase regime;

g) The working hours, break time;

h) The labor protection equipment for the employee;

i) Social insurance and medical insurance.

k) The vocational training and improvement courses.

2. In case the employee doing works directly related to the business secret, technical know-how as prescribed by law, the employer is entitled to reach a written agreement with the employee on the contents and term of business secret, technical know-how protection, the interests and compensation for the employee's violations.

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

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

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

Điều 22. Loại hợp đồng lao động

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

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

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

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;

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

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

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

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

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

Điều 23. Nội dung hợp đồng lao động

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

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

b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động;

c) Công việc và địa điểm làm việc;

d) Thời hạn của hợp đồng lao động;

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

e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;

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

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

i) Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế;

3. For employees working in the agriculture, forestry, fishery, salt industries, both parties may remove a number of primary contents from the labor contract and reach additional agreements on the settlement in case the contract performance is affected by natural disasters, fire and weather.

4. The contents of labor contracts with employees being hired as directors in the enterprise contributed by the State must comply with the Government's provisions.

Article 24. Labor contract annex

1. The labor contract annex is part of the labor contract and as valid as an labor contract.

2. The labor contract annex is to specify a number of terms or to amend and supplement the labor contract.

In case the labor contract Annex specify a number of labor contract terms that leads to different interpretation of the labor contract, the labor contract contents shall apply.

In case the labor contract annex amends and supplements the labor contract, the amendments, supplements and date of effect must be specified.

Article 25. Labor contract effect

The labor contract takes effect as from the date of conclusion unless otherwise agreed by both parties or prescribed by the law.

Article 26. Probation

1. The employer and the employee may reach the agreements on the probation, the rights and obligations of both parties during the probation. If the probation is agreed, the probation contract may be concluded.

The probation contract includes the contents prescribed in Point a, b, c, d, dd, g and h Clause 1 Article 23 of this Code.

2. The employees working under casual labor contract do not have to undergo probation.

Article 27. Probation duration

Only one probation is given for a job. The probation duration varies according to the nature, the complication of the work and must satisfy the following conditions:

1. Within 60 days for works that demand college education or further;

2. Within 30 days for works that demand vocational intermediate education, technical workers, professional workers.

3. Within 6 working days for other works.

Article 28. Probation salary

The employee's salary during the probation is agreed by both parties but must be at least 85% of the official salary.

Article 29. Probation expiry

1. If the probation is passed, the employer must conclude the labor contract with the employee.

2. During the probation, each party is entitled to terminate the probation without prior notice and without compensation if the probation fails to satisfy the requirements agreed by both parties.

Section 2. LABOR CONTRACT PERFORMANCE

Article 30. Doing works under the labor contract

The work under the labor contract must be done by the employee that concluded the labor contract. The working location must comply with the labor contract or other agreements between both parties.

Article 31. Transferring employees to do other works

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

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

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

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

Điều 24. Phụ lục hợp đồng lao động

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

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

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

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

Điều 25. Hiệu lực của hợp đồng lao động

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

Điều 26. Thử việc

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

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

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

Điều 27. Thời gian thử việc

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

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

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

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

Điều 28. Tiền lương trong thời gian thử việc

Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa 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

than in the labor contract

1. Upon sudden difficulties from natural disasters, fire, epidemics, from the implementation of preventive and remedial measures for occupational accidents and occupational illness, from electricity or water supply system malfunctions, or from the production and business demands, the employer is entitled to temporarily transfer the employee to do other work than in the labor contract within 60 cumulative working days in a year, unless otherwise agreed by the employee.

2. When the employee is temporarily transferred to other works than in the labor contract, the employer must notify the employee in advance at least 03 days, specify the duration and arrange works suitable for the employee's health and gender.

3. The employee doing the works prescribed in Clause 1 this Article shall be paid for the new work. If the new work salary is lower than that of the old one, the old salary is kept within 30 working days. The new work salary must be at least 85% of that of the old one but must not be lower than the local minimum salary prescribed by the Government.

Article 32. Cases of labor contract suspension

1. The employee have to do military service
2. The employee is detained as prescribed by law provisions on criminal procedures.
3. The employee have to implement the decision on compulsory treatment and education in reformatories, detoxification centers or educational facilities.
4. The pregnant female employees prescribed in Article 156 of this Code.
5. Other cases agreed by the parties.

Article 33. Re-employing employees after the labor contract suspension expires.

Within 15 days as from the labor contract suspension expires as prescribed in Article 32 of this Code, the employee must be present at the workplace and the employee must re-employ the employee, unless otherwise agreed by the parties.

Article 34. Employees working shorter hours

1. The employees working shorter hours are employees that work less than the usual working hours by day or by week specified in the law provisions on labor, collective labor agreement, professional collective labor agreement or the employer's provisions.
2. The employee may reach an agreement with the employer on the shorter working hours when concluding the labor contract.
3. The employee working shorter hours shall have the salary, rights and obligations similarly to that of other full-time employees, shall have equitable opportunities, labor safety and labor hygiene conditions without discrimination.

Section 3. AMENDING, SUPPLEMENTING, TERMINATING LABOR CONTRACT

Article 35. Amending and supplementing labor contract

1. During the performance of labor contract, the party that demands to amend and supplement the labor contract must notify to the other party in advance at least 3 working days of the contents being amended and supplemented.
2. If the agreement is reached, the amendment and supplement of the labor contract must be carried out by concluding the labor contract annex or concluding the new labor contract.
3. If the agreement on the amendment and supplement of the labor contract cannot be reached, the concluded labor

đồng lao động với người lao động.

2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận.

Mục 2

THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

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

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

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

1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động.
2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khoẻ, giới tính của người lao động.
3. Người lao động làm công việc theo quy định tại khoản 1 Điều này được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

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

1. Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự.
2. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.
3. Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.
4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.
5. Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận.

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

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

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

1. Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần được quy định trong pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp, thoả ước lao động tập thể ngành hoặc quy định của người sử dụng lao động.
2. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.
3. Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các

contract shall continue to be performed.

Article 36. Cases of labor contract termination

1. The labor contract expires, except for the case prescribed in Clause 6 Article 192 of this Code.
2. The work under the labor contract is done.
3. Both parties agree to terminate the labor contract.
4. The employee satisfies the requirements of about social insurance duration and pension age as prescribed in Article 187 of this Code.
5. The employee is condemned to imprisonment, to death or prohibited from doing the work in the labor contract according to the legal judgment and decision from the Court.
6. The employee dies, is declared dead, missing or incapable of civil acts by the Court.
7. The employer being an individual dies, is declared dead, missing or incapable of civil acts by the Court; the employer not being an individual stops the operation.
8. The employee is disciplinarily dismissed as prescribed in Clause 3 Article 125 of this Code.
9. The employee unilaterally terminates the labor contract as prescribed in Article 37 of this Code.
10. The employer unilaterally terminates the labor contract as prescribed in Article 38 of this Code; the employer dismisses the employee due to changes in the mechanism, technology or for some economic reasons, or merger, separation of enterprises, cooperatives.

Article 37. The right to unilaterally terminate the labor contract of employees

1. The employee working under the fixed-term labor contract, casual labor contract or regular labor contract with term under 12 months is entitled to unilaterally terminate the contract sooner in the following cases:
 - a) The employee is not provided with the right work, the workplace or the working conditions as agreed in the labor contract;
 - b) The salary is not adequately or punctually paid as agreed in the labor contract;
 - c) The employee suffers from maltreatment, sexual harassment, coercive labor;
 - d) The employee or their family encounters difficulties that the labor contract cannot continue to be performed;
 - dd) The employee is elected to perform specialized duties at elective agencies or designated to hold a position in the State mechanism;
 - e) The pregnant female employee has to quit job under the direction from competent medical examination and treatment facilities.
 - g) The employees suffering from sickness or accidents cannot recover after 90 consecutive days of treatment for employees working under fixed-term labor contracts, or one fourth of the contract term for employees working under casual labor contract or regular labor contract with term under 12 months.
2. When unilaterally terminate the labor contract as prescribed in Clause 1 this Article, the employee must notify the employer:
 - a) At least 3 working days for the cases prescribed in Point a, b, c and g Clause 1 this Article;
 - b) At least 30 working days for fixed-term labor contracts, 03 working days for casual labor contracts or regular labor contracts with term under 12 months regarding the cases prescribed in Point d and dd Clause 1 this Article;

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

Mục 3

SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

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

1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.
2. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.
3. Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

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

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật này.
2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
4. Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.
5. Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án.
6. Người lao động chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.
7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.
8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật này.
9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.
10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này; người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

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

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:
 - a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
 - b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
 - c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;
 - d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;

c) For the cases prescribed in Point e Clause 1 this Article, the advance notice time must comply with the provisions in Article 156 of this Code.

3. The employees working under labor contracts without fixed term are entitled to unilaterally terminate the labor contract but the employer must be notified in advance at least 45 days, except for the case prescribed in Article 156 of this Code.

Article 38. The right to unilaterally terminate the labor contract of the employer

1. The employer is entitled to unilaterally terminate the labor contract in the following cases:

- a) The employee regularly fails to complete the works according to the labor contract;
- b) The employee suffering from sickness or accidents cannot recover after 12 consecutive months of treatment for labor contracts without fixed term, after 06 months for employees working under fixed-term labor contracts, or over one half of the contract term for employees working under casual labor contract or regular labor contract with term under 12 months

When the employee recovers, he/she may be considered to conclude the new contract.

- c) The employer have to reduce the production and vacancies after taking all measures to overcome the consequences from natural disasters, fire or other force majeure;
- d) The employee fails to be present at the workplace after the duration prescribed in Article 33 of this Code.

2. When unilaterally terminating the labor contract, the employer must notify the employee:

- a) At least 45 days for labor contracts without fixed term;
- a) At least 30 days for fixed-term labor contracts;
- c) At least 30 working days for the case prescribed in Point b Clause 1 this Article and for casual labor contracts or regular labor contracts with term under 12 months.

Article 39. The employer must not unilaterally terminate the labor contract in the following cases:

1. The employee is undergoing treatment for sickness or occupational accidents, occupational illness under the decision from the competent medical examination and treatment facility except for the case prescribed in Point b Clause 1 Article 38 of this Code.
2. The employee is on annual leave, personal leave and other leave permitted by the employer.
3. The female employees prescribed in Clause 3 Article 155 of this Code.
4. The employee is on maternity leave as prescribed by law provisions on social insurance.

Article 40. Canceling the unilateral termination of the labor contract

Each party is entitled to cancel the unilateral termination of the labor contract before the advance notice time limit expires. The cancellation must be made in writing and agreed by the other party

Article 41. Illegal unilateral termination of the labor contract

The illegal unilateral termination of the labor contract is the labor contract termination contrary to Article 37, 38 and 39 of this Code.

Article 42. Obligations of the employer when illegally unilaterally terminating the labor contract

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

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

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

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

- a) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này;
- b) Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều này;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang

1. Re-employing the employee under the concluded labor contract and pay the salary, social insurance, medical insurance for the days the employee is banned from working plus the salary of at least 02 months under the labor contract.

2. In case the employee does not wish to continue working, the employer must give the severance pay as prescribed in Article 48 of this Code apart from the compensation prescribed in Clause 1 this Article.

3. In case the employer does not wish to re-employ the employee and the employee agrees, both parties shall reach the agreement on the extra compensation equal to the salary of at least 02 months under the labor contract apart from the compensation prescribed in Clause 1 this Article and the severance pay as prescribed in Article 48 of this Code.

4. If no vacancy for the position in the labor contract is available but the employee still wishes to continue working, both parties must negotiate to amend and supplement the labor contract apart from the compensation prescribed in Clause 1 this Article.

5. For violations of the advance notice time, the employee must be paid a compensation equivalent to the his/her salary of the unnoticed days.

Article 43. Obligations of the employee when illegally unilaterally terminating the labor contract

1. Being ineligible for severance pay and paying compensation equivalent to the half-month salary under the labor contract to the employee.

2. For violations of the advance notice time, the employer must be paid a compensation equivalent to the employee's salary of the unnoticed days.

3. The training cost must be returned to the employer as prescribed in Article 62 of this Code.

Article 44. Obligations of the employer in case of changes in the mechanism, technology or economic reasons

1. In case of changes in the mechanism, technology that affect the employment of multiple employees, the employer is responsible to devise and implement the employment plan as prescribed in Article 46 of this Code; if new positions are available, the employees must be retrained and employed.

In case the employer cannot create new employments that the employees must be dismissed, the employer must give the redundancy pay to the employees as prescribed in Article 49 of this Code.

2. If the employee faces the risk of unemployment or dismissal for some economic reasons, the employer must devise and implement the employment plan as prescribed in Article 46 of this Code.

In case the employer cannot create new employments that the employees must be dismissed, the employer must give the redundancy pay to the employee as prescribed in Article 49 of this Code.

3. The dismissal of multiple employees prescribed in this Article is only carried out after the discussion with the internal labor representative organization and the provincial State labor management agency must be notified in advance 30 days.

Article 45. Obligations of the employer when merging, dividing, separating the enterprise or the cooperative

1. For the merger, division, separation of the enterprise or cooperative, the succeeding employer must be responsible to continue employing the existing employees and carry out the labor contract amendment and supplement.

điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ luật này.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In case there are not enough vacancies for the existing employees, the succeeding employer must be responsible to continue devising and implementing the employment plan as prescribed in Article 46 of this Code.

2. For ownership transfers or property use right transfers, the preceding employer must devise the employment plan as prescribed in Article 46 of this Code.

3. In case the employer dismisses the employee as prescribed in this Article, the employer must give the redundancy pay to the employee as prescribed in Article 49 of this Code.

Article 46. Employment plan

1. The employment plan must include the following contents:

- a) The list and quantity of the employees being directly employed, the employees being retrained for re-employment;
- b) The list and quantity of the retired employees;
- c) The list and quantity of the employees being transferred to work shorter hours; the dismissed employees;
- d) The measures and financial sources for implementing the plan.

2. The plan development must be participated by the internal labor representative organization.

Article 47. Obligations of the employer when terminating the labor contract

1. At least 15 days before the expiry date of the fixed-term labor contract, the employer must notify the employee in writing of the expiry date of the labor contract.

2. Within 07 working days as from terminating the labor contract, both parties are responsible to fully pay the amounts related to each party's interests. This time limit may be longer if necessary but must not exceed 30 days.

3. The employer is responsible to complete the procedures for certifying and returning the social insurance book and other papers of the employee that have been kept by the employer.

4. In case the enterprise or cooperative is shut down, dissolve or bankrupt, the salary, severance pay, social insurance, medical insurance, unemployment insurance and other benefits of the employee under the collective labor agreement and the signed labor contract shall be paid first.

Article 48. Severance pay

1. When the labor contract terminates as prescribed in Clause 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 and 10 Article 36 of this Code, the employer is responsible to give the severance pay to the regular employees that have been worked for 12 months or more. A half-month salary shall be paid for each working year.

2. The working time for severance pay calculation is the total duration that the employee has actually worked for the employer excluding the time the employee has taken the unemployment insurance as prescribed in the Law on Social insurance and the time the employer paid the severance pay.

3. The salary for severance pay calculation is the average salary under the labor contract of the preceding 06 months before the employee is dismissed.

Article 49. Redundancy pay

1. The employer is responsible to give the redundancy pay to the dismissed regular employees that have worked for 12 months or more as prescribed in Article 44 and 45 of this Code. 1-month salary is paid for each working year but must not be lower than the salary of 02 months.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Điều 46. Phương án sử dụng lao động

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

- a) Danh sách và số lượng người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng;
- b) Danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu;
- c) Danh sách và số lượng người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;
- d) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

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

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

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

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

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

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

2. The working time for redundancy pay calculation is the total duration that the employee has actually worked for the employer excluding the time the employee has taken the unemployment insurance as prescribed in the Law on Social insurance and the time the employer paid the severance pay.

3. The salary for redundancy pay calculation is the average salary under the labor contract of the preceding 06 months before the employee is dismissed.

Section 4. LABOR CONTRACT INVALIDATION

Article 50. Labor contract invalidation

1. The labor contract is totally invalidated in one of the following cases:

- a) The entire labor contract contents are illegal;
- b) The labor contract is concluded by incompetent persons;
- c) The works in the concluded labor contract is prohibited by law;
- d) The labor contract restricts or obstructs the right to establish, join and participate in the Union activities of the employee.

2. The labor contract is partially invalidated when part of it violates the law provisions but does not affect the rest.

3. In case part or the entire labor contract specifies the employee's interests that are inferior to that in the effective collective labor agreement, law provisions on labor, labor regulations, or the labor contract restricts other rights of the employee, part or the entire labor contract shall be invalidated.

Article 51. Authority to invalidate labor contracts

1. The Labor Inspectors, People's Courts are entitled to invalidate labor contracts.
2. The Government shall specify the order and procedures for the Labor Inspectors, People's Courts to invalidate labor contracts.

Article 52. Handling invalidated labor contracts

1. The partially invalidated labor contract shall be handled as follows:

- a) The rights, obligations and interests of the parties shall be settled under the collective labor agreement or law provisions;
- b) The parties shall amend, supplement the invalidated part of the labor contract to suit the collective labor agreement or law provisions on labor.

2. The totally invalidated labor contract shall be handled as follows:

- a) In case of ultra vires signing prescribed in Point b Clause 1 Article 50 of this Code, the State labor management agencies shall guide the parties to sign it again;
- b) The rights, obligations and interests of employees shall be settled under the collective labor agreement or law provisions;

3. The Government shall elaborate this Article.

Section 5. OUTSOURCING

Article 53. Outsourcing

1. Outsourcing is when an employee employed by an enterprise licensed to provide outsourcing services works for another employer and subject to the latter's management while the labor relation with the outsourcing service provider is still sustained.

2. Outsourcing service is a conditional business and only provided for a certain number of works.

lao động tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết được ưu tiên thanh toán.

Điều 48. Trợ cấp thôi việc

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

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

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

Điều 49. Trợ cấp mất việc làm

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

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

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

Mục 4

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

Điều 50. Hợp đồng lao động vô hiệu

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

- a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật;
- b) Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền;
- c) Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm;
- d) Nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

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

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

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

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

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

Điều 52. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu

Article 54. Outsourcing service providers

1. Outsourcing service providers must pay a deposit and obtain the license to provide outsourcing services.
2. The maximum outsourcing duration is 12 months.
3. The Government shall specify the outsourcing licensing, the deposit payment and the list of works eligible for outsourcing.

Article 55. Outsourcing contract

1. The outsourcing service provider and the outsourcing party must sign the written outsourcing contract. The contract is made into 02 copies, each party keeps one copy.
2. The outsourcing contract must include the following contents:
 - a) The working location, the position being outsourced, the work detail and requirements for the outsourced employee;
 - b) The outsourcing duration, the starting time of the employee;
 - c) The working hours, breaking time, labor safety and hygiene conditions at the work place;
 - d) The responsibilities for the employees of each party.
3. The outsourcing contract must not include the agreements on the rights and interests of the employee that are inferior to that in the labor contract signed by the outsourcing service provider and the employee.

Article 56. Rights and obligations of outsourcing service providers

1. Providing the eligible employees consistently with the requirements of the outsourcing party and the labor contract signed with the employee.
2. Informing the employee about the outsourcing contract contents.
3. Signing the labor contract with the employee as prescribed in this Code.
4. Informing the outsourcing party about the employee's résumé and requirements.
5. Fulfilling the obligations of the employer as prescribed in this Code; paying salaries, holiday pay, annual leave pay, work suspension pay, severance pay, redundancy pay, compulsory social insurance, unemployment insurance for the employee as prescribed by law.

Ensuring that the outsourced employee's salary is not lower than that of the outsourcing party's employees at equal levels, doing the same or equivalent job.

6. Recording the quantity of the outsourced employees, the outsourcing fees and sending reports to provincial State labor management agencies.
7. Disciplining employees that violate labor discipline when they are returned due to labor discipline violations.

Article 57. Rights and obligations of the outsourcing party

1. Notifying and guiding the outsourced employee about the labor regulations and other regulations.
2. The working condition discrimination against outsourced employees in favor of their own employees is prohibited.
3. Reaching agreements with the outsourced employees when they are mobilized to work on the night shift or to work overtime outside the outsourcing contract.
4. The outsourced employees must not be transferred to other employers.
5. Reaching the agreement with the outsourced employee

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

- a) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo quy định của pháp luật;
- b) Các bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.

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

- a) Trong trường hợp do ký sai thẩm quyền quy định tại điểm b khoản 1 Điều 50 của Bộ luật này thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động hướng dẫn các bên ký lại;
- b) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật.

3. Chính phủ quy định cụ thể Điều này.

Mục 5

CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

Điều 53. Cho thuê lại lao động

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

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

Điều 54. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải ký quỹ và được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động.
2. Thời hạn cho thuê lại lao động tối đa không quá 12 tháng.
3. Chính phủ quy định việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.

Điều 55. Hợp đồng cho thuê lại lao động

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản, lập thành 02 bản, mỗi bên giữ một bản.
2. Hợp đồng cho thuê lại lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:
 - a) Nơi làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;
 - b) Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động;
 - c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;
 - d) Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động.

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

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

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

and the outsourcing service provider on officially employing the outsourced employee in case the labor contract between the employee and the outsourcing service provider is unexpired.

6. Returning the employee to the outsourcing service provider if they are not eligible as agreed or if they violate labor discipline.

7. Providing evidence of the labor discipline violations of the outsourced employee for the outsourcing service provider for disciplining.

Article 58. Rights and obligations of outsourced employees

1. Doing the work under the labor contract signed with the outsourcing service provider.

2. Observing the labor regulations, labor discipline, collective labor agreement and the lawful management of the outsourcing party.

3. Receiving salary not lower than that of the outsourcing party's employees at the same level, doing the same or equivalent job.

4. Lodging complaints with the outsourcing service provider in case the outsourcing party violates the agreements in the outsourcing contract.

5. Exercising the right to unilaterally terminate the labor contract with the outsourcing service provider as prescribed in Article 37 of this Code.

6. Reaching the agreement to conclude the labor contract with the outsourcing party after terminating the labor contract with the outsourcing service provider.

Chapter IV

VOCATIONAL LEARNING AND TRAINING, VOCATIONAL SKILL AND GRADE IMPROVEMENT

Article 59. Vocational learning and training

1. The employees are entitled to choose their vocation and vocational training at workplaces consistently with their demands for employment.

2. The eligible employers are supported by the State to establish vocational training facilities or hold vocational training classes at workplaces to train, retrain, improve the vocational skill and grade for their employees and provide vocational training to other learners as prescribed by law provisions on vocational training.

Article 60. Responsibilities of employers for vocational training, vocational skill and grade improvement

1. The employers shall make the annual plan and prepare budget to provide vocational training or vocational skill and grade improvement courses for their employees; train the employees before they change their jobs to be recruited by the employers.

2. The employer must send reports on the results of vocational skill and grade training and improvement to provincial State labor management agencies in the annual labor reports.

Article 61. Vocational learning and apprenticeship towards employment

1. When the employer recruits vocational learners and apprentices to work for them, the vocational training registration is not required and school fee collection is prohibited.

The vocational learners and apprentices in this case must be 14 years or over and physically capable of the vocational demand, except for the occupations prescribed by the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs.

động.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chương IV

Both parties must sign the vocational training contract. The vocational training contract must be made into 02 copies, each party shall keep one copy.

2. During the vocational training and apprenticeship, if the vocational learner or the apprentice directly creates or participates in the creation of qualified products, they shall be paid an amount agreed by both parties.

3. When the vocational training or apprenticeship completes, both parties must sign the labor contract when the conditions prescribed in this Code are satisfied.

4. The employer is responsible to encourage the employee to participate in the vocational skill assessment in order to be issued with the national vocational certificate.

Article 62. The vocational training contract between the employer and the employee, vocational training cost

1. Both parties must sign the vocational training contract when the employee is provided with the vocational training, vocational skill and grade improvement courses domestically or overseas using the employer's budget, including the sponsorship from the employer's partners.

The vocational training contract must be made into 02 copies, each party shall keep one copy.

2. The vocational training contract must include the following contents:

- a) The vocation being trained;
- b) The training location and duration;
- c) The training cost;
- d) The duration that the employee commits to work for the employer after being trained;
- dd) The responsibility to return the training cost;
- e) The responsibilities of the employer.

3. The training cost includes the expenses on the trainers, the documents, the school, the equipment, the practice materials and, supportive expenses for the learner, the salary, the social insurance medical insurance payment being paid during the training. In case the employee is sent to study overseas, the training cost shall include the travel cost and living cost during the time living overseas.

Chapter V

DIALOGUE AT THE WORKPLACE, COLLECTIVE NEGOTIATION, COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

Section 1. DIALOGUE AT THE WORKPLACE

Article 63. Purpose and form of dialogue at workplace

1. Dialogue at the workplace in order to share information and enhance the understanding between the employer and the employee to build the labor relations at the workplace.

2. Dialogue at work is done through the direct exchange between the employee and the employer or between the representatives of labor collective with the employer to ensure the implementation of democratic regulations at the grassroots level.

3. The employer and the employee are obliged to implement the democratic regulations at the grassroots level at workplace in accordance with the regulations of the Government.

Article 64. Content of dialogue at the workplace

1. The situation of production and business of the employer.
2. The implementation of labor contracts, collective labor agreements, internal rules, regulations and commitments and agreements at the workplace.
3. Working conditions

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

Điều 59. Học nghề và dạy nghề

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Nghề đào tạo;
- b) Địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo;
- c) Chi phí đào tạo;
- d) Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo;
- đ) Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;

4. Requirements of the employee and the labor collective for the employer.

5. Requirements of the employer with the employee and the labor collective.

6. Other contents that both parties are concerned about

Article 65. Conducting dialogue at the workplace

1. Dialogue at the workplace is conducted once every 03 months periodically or at the request of one party.

2. The employer is obliged to arrange the venue and other material conditions to ensure the dialogue at the workplace.

Section 2. COLLECTIVE NEGOTIATION

Article 66. Purpose of the collective negotiation

The collective negotiation is that the labor collective makes discussion and negotiation with the employer for the following purposes:

1. Building harmonious, stable and progressive labor relations;
2. Establishing new working conditions as a basis for signing the collective labor agreements;
3. Settling the problems and difficulties in implementing the rights and obligations of each party in the labor relations.

Article 67. Principle of collective negotiation

1. Collective negotiation is conducted on the principles of goodwill, equality, cooperation, openness and transparency.
2. Collective negotiation is conducted periodically or irregularly.
3. Collective negotiation is done at the place agreed upon by both parties.

Article 68. Right to require the collective negotiation

1. Each party shall have the right to require the collective negotiation; the party receiving the requirement is not entitled to decline the negotiation. Within 07 working days after receiving the negotiation request, the parties shall agree upon the starting time of the negotiation meeting.
2. Where a party can not participate in the negotiation meeting at the starting time for negotiation as agreed, that party has the right to propose the postponement, but the starting time of negotiation shall not exceed 30 days after receiving the request for collective negotiation.
3. Where a party declines to negotiate or not conduct the negotiation within the time limit prescribed in this Article, the other party has the right to carry out the procedures for requesting the settlement of labor disputes in accordance with the law.

Article 69. Representative of collective negotiation

1. Representative of collective negotiation is defined as follows:

a) For the labor collective in collective negotiation, the scope of enterprise is the representative organization of the labor collective at the grassroots level; the collective negotiation of the scope of sector is the representative of the sector Executive Committee of the Trade union;

b) For the employer in the collective negotiation, the scope of enterprise is the employer or the representative of the employer; the collective negotiation in the scope of sector is the representative of the representative organization of the sector employer

2. The number of people attending the negotiation meeting of each party shall be agreed upon by both parties.

Article 70. Content of collective negotiation

e) Trách nhiệm của người sử dụng lao động.

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

Chương V

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

Mục 1

ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

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

1. Đối thoại tại nơi làm việc nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động để xây dựng quan hệ lao động tại nơi làm việc.
2. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động hoặc giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động, bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.
3. Người sử dụng lao động, người lao động có nghĩa vụ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của Chính phủ.

Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc

1. Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.
2. Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc.
3. Điều kiện làm việc.
4. Yêu cầu của người lao động, tập thể lao động đối với người sử dụng lao động.
5. Yêu cầu của người sử dụng lao động với người lao động, tập thể lao động.
6. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Điều 65. Tiến hành đối thoại tại nơi làm việc

1. Đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành định kỳ 03 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của một bên.
2. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ bố trí địa điểm và các điều kiện vật chất khác bảo đảm cho việc đối thoại tại nơi làm việc.

Mục 2

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Điều 66. Mục đích của thương lượng tập thể

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

1. Xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ;
2. Xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể;
3. Giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Điều 67. Nguyên tắc thương lượng tập thể

1. Salary, bonus, allowance and pay rise
2. Working hour, rest time, overtime working, break between shift.
3. Job guarantee for the employee
4. Ensuring the labor safety, occupational health and complying with labor rule.
5. Other contents that both parties are concerned about.

Article 71. Process of collective negotiation

1. The process for preparation of the collective negotiation is regulated as follows:

a) Before the collective negotiation meeting at least 10 days, the employer must provide information on the situation of production and business upon the requirement from the labor collective except for business secrets and technology secrets of the employer.

b) Gathering opinions of the labor collective

The negotiation representative of the labor collective party shall directly gather opinions of the labor collective or indirectly through the delegate conference of the employee concerning the requirements of the employee for the employer and the requirements of the employer with the labor collective;

c) Notification of the content of collective negotiation.

Within 05 working days before the start of the collective negotiation meeting, the party requiring the collective negotiation must notify in writing the other party of the estimated contents for the conduct of collective negotiation.

2. Procedures for the collective negotiation are regulated as follows:

a) Organizing the meeting of collective negotiation

The employer shall organize the meeting of collective negotiation with time and place agreed upon by both parties.

The collective negotiation must be recorded in writing, in which there must be the contents agreed upon by the two parties. The estimated time of for the signing of the agreed content; the contents with different opinions;

b) The minutes of the meeting of collective negotiation must have the signature of the representative of labor collective, of the employer and the person recording the minutes.

3. Within 15 days from the day of termination of the meeting of collective negotiation, the negotiation representatives of the labor collective party must diffuse widely and publicly the minutes of the meeting of collective negotiation to the labor collective and collect suggestion by voting from the labor collective on the contents agreed upon.

4. Where the negotiation fails either party may request to continue the negotiation or conduct the procedures for the settlement of the labor disputes in accordance with this Code.

Article 72. Responsibilities of the trade unions, representative organizations of the employers and the state management agencies on labor in collective negotiation.

1. Organizing the training of the collective negotiation skills for the persons participating in the collective negotiation.

2. Participating in the meeting of collective negotiation upon the request from either collective negotiation party.

3. Providing and exchanging information relating to the collective negotiation

Section 3. COLLECTIVE LABOR AGREEMENT

Article 73. Collective Labor Agreement

1. Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc thiện chí, bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch.
2. Thương lượng tập thể được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất.
3. Thương lượng tập thể được thực hiện tại địa điểm do hai bên thỏa thuận.

Điều 68. Quyền yêu cầu thương lượng tập thể

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

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

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

Điều 69. Đại diện thương lượng tập thể

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

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

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

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

Điều 70. Nội dung thương lượng tập thể

1. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.
2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.
3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động.
4. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.
5. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Điều 71. Quy trình thương lượng tập thể

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

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

b) Lấy ý kiến của tập thể lao động.

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

c) Thông báo nội dung thương lượng tập thể.

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

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

1. A collective labour agreement is a written agreement between a labour collective and the employer in respect of working conditions that both parties have agreed upon through collective negotiation.

A collective labour agreement includes the enterprise collective labour agreement, the sector collective labour agreement and other form of collective labour agreement as prescribed by the Government.

2. The contents of the collective labour agreement must not be inconsistent with the regulation of law and must be more favorable to the employee compared with the provisions of law.

Article 74. Signing of the collective labor agreement

1. The collective labor agreement is signed between the representative of the labor collective with the employer or the the employer's representative.

2. The collective labor agreement is only signed when the parties have reached the agreement at the meeting of collective negotiation and:

a) There is over 50% of the labor collective to vote for the content of the collective negotiation agreed upon in case of signing the enterprise collective labor agreement;

b) There is over 50% of the Executive Committee of the Trade union at the grassroots level or the senior Trade union voting for the approval of the content of the collective negotiation agreed upon in case of signing the sector collective labor agreement;

c) For the other form of the collective labor agreement in accordance with the regulation of the Government.

3. When the collective labor agreement has been signed, the employer must announce it to his/her employee.

Article 75. Sending the collective labor agreement to the state management agency

Within a period of 10 days from the signing day, the employer or the employer's representative must send a copy of the collective labor agreement to:

1. The provincial state management agency on labor for the enterprise collective labor agreement,

2. The Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs for the sector collective labor agreement and other collective labor agreement.

Article 76. Effective day of collective labor agreement

The effective day of collective labor agreement is specified in the agreement.

In case there is no effective day in the collective labor agreement, the agreement then takes effect from the signing day

Article 77. Amendment and supplementation of the collective labor agreement

1. The parties are entitled to require the amendment and supplementation of the collective labor agreement in the following time limit

a) After 03 months of implementation for the collective labor agreement with the time limit of less than 01 year;

b) After 06 months of implementation for the collective labor agreement with the time limit from 01-03 years

2. In cases the provisions of law change that makes the collective labor agreements no longer consistent with the provisions of law, the two parties have to amend and supplement the collective labor agreement within 15 days from the day the provisions of law take effect.

During the time of amendment and supplementation of the

a) Tổ chức phiên họp thương lượng tập thể.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mục 3

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 73. Thỏa ước lao động tập thể

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

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

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

Điều 74. Ký kết thỏa ước lao động tập thể

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

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

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

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

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

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

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

collective labor agreement, the employee's interests shall comply with the provisions of law.

3. The amendment and supplementation of the collective labor agreement shall be conducted as the signing of the collective labor agreements.

Article 78. Invalid collective labor agreements

1. The collective labor agreements shall be partially invalid when one or several contents in the agreement become illegal.

2. The collective labor agreements shall be entirely invalid in one of the following cases:

- a) Having the entire illegal content
- b) The signers are beyond their competence;
- c) The signing is not in conformity with the process of collective negotiation

Article 79. The competence to declare the collective labor agreement invalid

The People's Court is entitled to declare the collective labor agreement invalid.

Article 80. Handling of the invalid collective labor agreement

When the collective labor agreement is declared invalid, the rights, obligations and interests of the parties specified in the agreement corresponding to the entire or the part declared invalid shall be settled as prescribed by law and the legal agreements in the labor contract,

Article 81. Expired collective labor agreement

Within 03 months prior to the expiration of collective labor agreement, the two parties may negotiate to extend the term of the collective labor agreements or sign a new collective labor agreements.

Upon the expiration of collective labor agreement, but both parties still keep on negotiation, then the old collective labor agreement remains in use within a period not exceeding 60 days.

Article 82. Cost of collective negotiation and signing of collective labor agreement

All costs for the negotiation and signing, amendment, supplementation, sending and publication of the collective labor agreement shall be paid by the employer.

SECTION 4. ENTERPRISE COLLECTIVE LABOR AGREEMENT

Article 83. Signing of the enterprise collective labor agreement

1. The person signing the enterprise collective labor agreement is regulated as follows:

- a) The labor collective party is the representative of labor collective at the grassroots level;
- b) The employer party is the employer or the employer's representative.

2. The enterprise shall make the collective labor agreement into 05 copies, in which:

- a) Each signing party keeps 01 copy;
- b) 01 copy is sent to the state agency as prescribed in Article 75 of this Code;
- c) 01 copy is sent to the direct superior trade union at the grassroots level and 01 copy sent to the employer's representative organization in which the employer is a member.

Article 84. Performance of the enterprise collective labor

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Điều 78. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

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

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

- a) Có toàn bộ nội dung trái pháp luật;
- b) Người ký kết không đúng thẩm quyền;
- c) Việc ký kết không đúng quy trình thương lượng tập thể.

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

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

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

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

Điều 81. Thỏa ước lao động tập thể hết hạn

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

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

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

Mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố

agreement.

1. The employer, the employee including the employee entering the enterprise to work after the effective day of the collective labor agreement are responsible for fully performing the collective labor agreement.

2. In case the rights, obligations and interests of the parties in labor contracts concluded before the effective day of the collective labor agreement lower than the corresponding provisions of the collective labor agreement, the corresponding provisions of the collective labor agreement must be performed. If the employer's provisions on the labor are incompatible with the collective labor agreement, they must be amended to suit the collective labor agreement within 15 days from the effective day of collective labor agreement.

3. When a party thinks that the other party incompletely performs or breaches the collective labor agreement, it is entitled to request the proper performance of the agreement and both parties must jointly consider and settle the problems, if failed, each party has the right to request the settlement of the collective labor disputes in accordance with the law.

Article 85. Time limit of the enterprise collective labor agreement

The enterprise collective labor agreement has a time limit from 01-03 years. For the enterprise that signs the collective labor agreement for the first time, the time limit may be less than 01 year.

Article 86. Performing the collective labor agreement in case of transfer of the ownership, the right of management, right of enterprise utilization, merger, consolidation, division, separation of enterprises

1. In case of transfer of the ownership, the right of management, right of enterprise utilization, merger, consolidation, division, separation of enterprises, the succeeding employer and representative of the labor collective shall rely on the plan for labor utilization in order to consider and choose to keep on performing, amending, supplementing the old collective labor agreement or negotiate to sign a new collective labor agreement.

2. In case the collective labor agreement is expired due to the employer's termination of its effect, the employee's interests shall be settled in accordance with the law on labor.

Section 5. SECTOR COLLECTIVE LABOR AGREEMENT

Article 87

1. The representative for the signing of the sector collective labor is regulated as follows:

a) The labor collective party is the sector Trade union President;

b) The employer party is the representative of the representative organization in which the employer has participated in the sector collective negotiation.

2. The sector collective labor agreement must be made into 04 copies, in which:

a) Each signing party keeps 01 copy;

b) 01 copy is sent to the state agency as prescribed in Article 75 of this Code;

c) 01 copy is sent to the direct superior trade union at the grassroots level

Article 88. Relationship between the enterprise collective labor agreement with the sector collective labor agreement

1. If the contents of the enterprise collective labor agreement

thỏa ước lao động tập thể do người sử dụng lao động chi trả.

Mục 4

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ DOANH NGHIỆP

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

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

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

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

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

a) Mỗi bên ký kết giữ 01 bản;

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

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

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

1. Người sử dụng lao động, người lao động, kể cả người lao động vào làm việc sau ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể.

2. Trong trường hợp quyền, nghĩa vụ, lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn các quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể, thì phải thực hiện những quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể. Các quy định của người sử dụng lao động về lao động chưa phù hợp với thỏa ước lao động tập thể, thì phải được sửa đổi cho phù hợp với thỏa ước lao động tập thể trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực.

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

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

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

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

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

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

Mục 5

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NGÀNH

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

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

or the employer's regulations on the rights, obligations and legal interests of the employee in the enterprise are lower than the contents of the corresponding provisions of the sector collective labor agreement, the enterprise collective labor agreement must be amended and supplemented within a period of 03 months from the day the sector collective labor agreement takes effect.

2. The enterprise subject to the application of the sector collective labor agreement but having not built the enterprise collective labor agreement can build additional enterprise collective labor agreements with the provisions more favorable to the employee compared with the provisions of the sector collective labor agreement

3. Encouraging the enterprise in the sector having not participated in the sector collective labor agreement to perform it.

Article 89. Time limit of the sector collective labor agreement

The sector collective labor agreement has a time limit from 01-03 years

Chapter VI

SALARY

Article 90. Salary

1. Salary is an amount that the employer pays to the employee for the performance of work as agreed.

The salary includes the salary rate based on the work or the title, salary allowance and other additions

The salary rate of the employee must not be lower than the minimal salary rate as prescribed by the Government.

2. The salary paid to the employee is based on the labor productivity and work quality.

3. The employer must guarantee to pay equally without the gender discrimination for the employee performing work with the same value.

Article 91. Minimal salary rate

1. The minimal salary rate is the lowest rate that is paid to the employee who performs the simplest work in the normal working conditions and that must ensure the minimal living needs of the employees and their families.

The minimal salary rate is determined by month, day, hour and shall be established by region and sector.

2. Based on the minimal living needs of the employees and their families, the social and economic conditions and the salary wage on the labor market, the Government shall announce the regional minimal wage on the basis of the recommendations of the National Wages Council.

3. The minimal salary rate is determined through the sector collective negotiation and specified in the sector collective labor agreement but is not lower than the minimal salary rate announced by the Government.

Article 92. National Wages Council.

1. The National Wages Council is an advisory agency to the Government, including the members who are representatives of the Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs, Vietnam General Confederation of Labour and the representative organization of the employer in the central.

2. The Government specifically regulates the functions, duties and organizational structure of the National Wages Council.

Article 93. Formulation of salary scale and payroll and labor norm

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

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

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

a) Mỗi bên ký kết giữ 01 bản;

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

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

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

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

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

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

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

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

Chương VI

TIỀN LƯƠNG

Điều 90. Tiền lương

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

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

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

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

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

Điều 91. Mức lương tối thiểu

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

Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành.

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

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

1. On the basis of the principles of formulating the salary scale, payroll and labor norms prescribed by the Government, the employer is responsible for formulating the salary scale, payroll and labor norm as a basis for labor recruitment and employment, salary agreement in the labor contract and salary payment to the employee

2. Upon formulating the salary scale, payroll and labor norms, the employer must consult with the representative organization of the labor collective at the grassroots level and publicize at the workplace of the employee before the formulation and simultaneously send them to the state management agency on labor at district level where the facility of production and business of the employer located.

Article 94. Form of salary payment

1. The employer has the right to make the salary payment by time, products or piecework. The chosen form of payment must be maintained for a certain period; in case of change of the payment form, the employer must notify the employee at least 10 days in advance.

2. Salary is paid in cash or paid through the employee's individual account opened at the bank. Where the payment made through bank account, the employer must agree with the employee on the various fees related to opening and maintaining the account.

Article 95. Payment term

1. The employee whose salary based on hour, day and week shall be paid by hour, day and week or a lump sum agreed upon by both parties, but a lump sum must be paid once at least 15 days

2. The employee whose salary based on month shall be paid once a month or once a fortnight.

3. The employee whose salary based on the product and piecework shall be paid as agreed upon by both parties; if the work has to be done in many months, the monthly salary shall be advanced by the volume of work done during the month.

Article 96. Principle of salary payment

The employee is paid directly, fully and in a timely manner. In special case the salary may not be paid in a timely manner, it must not be later than 01 month and the employer must pay the employee an additional amount at least equal to the deposit interest rates by the State Bank of Vietnam announced at the time of payment.

Article 97. Overtime and working at night salary

1. The employee who works overtime is paid according to salary unit price or the salary by the job duties as follows:

a) On weekdays, at least 150%;

b) On weekly days-off, at least 200%;

c) On holidays and days-off with pay, at least 300% not including the salary of holiday and days-off for employee enjoying daily salary.

2. Employee working at night shall be additionally paid at least 30% of the salary calculated by the salary unit price or the work salary under a normal working day

3. The employee working overtime at night, in addition to the salary as prescribed in Clause 1 and Clause 2 of this Article, the employee shall also be paid an additional 20% of salary calculated by the salary unit price or the salary of work done in the day time

Article 98. Stop of working salary

In cases where the employee has to cease working, he shall be paid as follows:

1. If due to the fault of the employer, the employee shall be entitled to payment of the full salary;

Điều 92. Hội đồng tiền lương quốc gia

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

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

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

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

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

Điều 94. Hình thức trả lương

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

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

Điều 95. Kỳ hạn trả lương

1. Người lao động hưởng lương giờ, ngày, tuần thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả góp do hai bên thỏa thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả góp một lần.

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

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

Điều 96. Nguyên tắc trả lương

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

Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.

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

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

a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;

b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;

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

2. If due to the fault of the employee, that employee shall not be entitled to salary payment; other employees in the same unit who have to cease work shall be paid the salary at the rate agreed on by the two parties provided that this salary rate is not less than the regional minimal salary rate as prescribed by the Government;

3. If there is a breakdown in electricity or water not due to the fault of the employer, or the employee or due to reasons of force majeure such as natural disasters, fire, dangerous epidemics, enemy-inflicted destruction, relocation of work place as required by the competent state agency or economic reasons, the salary for the working cease shall be agreed on by the two parties but shall not be less than the regional minimum wage as prescribed by the Government.

Article 99. Making salary payment through the contractor's foreman

1. Where a contractor's foreman or equivalent intermediary is employed, the employer who is the principal owner must have a list of the names and addresses of such persons accompanied by a list of their employees, and must ensure that their activities comply with the provisions of the law on salary payment, labour safety and labor sanitation.

2. In case the contractor's foreman or the equivalent intermediary fails to pay, or pay in full or to ensure other interests of employees, the employer who is the principal owner must be responsible for the full salary payment and for ensuring such interests for the employees. In this case, the employer who is the principal owner shall have the right to request the compensation from the contractor's foreman or equivalent intermediary, or request a competent State agency to resolve the dispute in accordance with the provisions of the law.

Article 100. Advance of salary payment

1. The employee shall be entitled to an advance of salary payment in accordance with the conditions agreed by both parties.

2. The employer shall advance the salary payment corresponding to the number of days the employee temporarily leaves his work to perform duties of citizen from 01 week or more but not exceeding 01 month salary maximally and the employee shall refund the advanced amount except for execution of military service.

Article 101. Deduction of salary

1. The employer is only entitled to deduct the salary of employee for the compensation of damages of tools and equipment of the employer as prescribed in Article 130 of this Code.

2. The employee shall have the right to be aware of the reasons for the deduction of his salary

3. The rate of monthly salary deduction may not exceed 30% of the employee's monthly salary after the payment of compulsory social insurance, health insurance, unemployment insurance and income tax.

Article 102. Regulation on allowance, subsidy, scale and salary increase.

The regulation on allowance, subsidy, scale and salary increase and incentives for the employee shall be agreed upon in the labor contract, collective labor agreement or the provisions specified by the employer

Article 103. Bonus

1. Bonus is the amount that employer rewards the employee based on the annual business and production results and the level of work completion of the employee.

2. The regulation on bonus shall be decided by the employer and publicly announced at the workplace after consulting the representative organization of the labor collective at the

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

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

Điều 98. Tiền lương ngừng việc

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

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

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

3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch hoạ, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Điều 99. Trả lương thông qua người cai thầu

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

2. Trường hợp người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động, thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho người lao động.

Trong trường hợp này, người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền bù hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

Điều 100. Tạm ứng tiền lương

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

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

Điều 101. Khấu trừ tiền lương

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

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

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

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

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

grassroots level.

Chapter VII

WORKING HOURS AND BREAK HOURS

Section 1. WORKING HOURS

Article 104. Normal working hours

1. Working hours shall not exceed 08 hours per day or forty eight (48) hours per week.

2. The employer shall have the right to determine the working hours on a daily or a weekly basis; in case of weekly basis, the normal working hours shall not exceed 10 hours/1 day, but not exceed 48 hours/1 week

The State encourages the employer to implement the 40-hour working week.

3. The working hours shall not exceed 06 hours in 01 day for those whose works are extremely hard, harmful and dangerous under the list issued by the Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs in coordination with the Ministry of Health.

Article 105. Working hour at night

The working hour at night is calculated from 22 pm to 6 am of the following day.

Article 106. Overtime working

1. Overtime working is the working period besides the normal working hours specified in the law, the collective labor agreement or the labor rule.

2. The employer is entitled to employ the employee to work overtime upon satisfying the following conditions:

a) With the consent of the employee;

b) To ensure that the overtime hours of the employee shall not exceed 50% of the normal working hours in 01 days, in case of application of working regulation on weekly basis, the total normal working hours and the overtime hours shall not exceed 12 hours in a day, and less than 30 hours in 01 months and the total of not more than 200 hours in 01 year, except for some special cases stipulated by the Government for the overtime working but shall not be more than 300 hours in 01 year;

c) After each time of overtime working with consecutive days in month, the employer must arrange for the employee to take compensatory leave for the time without days-off.

Article 107. Overtime working in the special case

The employer has the right require the employees to work overtime on any day and the employees shall not be entitled to decline in the following cases:

1. Performing the mobilization order to guarantee the duties of national defense and security in the state of emergency on national defense and security as prescribed by law;

2. Performing work to protect human life and property of the agencies, organizations and individuals in the preventing and surmounting the consequence of the natural disasters, fire, epidemics and disasters.

Section 2. BREAK HOURS

Article 108. Break during working hour

1. The employee who works for 08 or 06 hours consecutively as prescribed in the Article 104 of this Code shall be entitled to a break of at least half an hour which shall be included in the number of working hours.

2. In case of working nightshift, the employee shall be entitled to a break of at least forty five (45) minutes which shall be included in the number of working hours.

3. Besides the break between the hours specified in Clause

động.

Điều 103. Tiền thưởng

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

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

Chương VII

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Mục 1

THỜI GIỜ LÀM VIỆC

Điều 104. Thời giờ làm việc bình thường

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

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

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

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

Điều 105. Giờ làm việc ban đêm

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

Điều 106. Làm thêm giờ

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

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

a) Được sự đồng ý của người lao động;

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

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

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

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

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

2. Thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ

1 and Clause 2 of this Article, the employer shall determine the time of the short breaks and record in the labor rule.

Article 109. Break after shift

The employee who works by shift is entitled to a break at least 12 hours before starting another shift.

Article 110. Weekly rest

1. In every week, each employee shall be entitled to a rest of at least twenty four consecutive hours. In special cases, due to the work cycle, the employee cannot take weekly rest, then the employer shall ensure that employees is entitled to at least 04 days/ 01 months on average.

2. The employer has the right to decide and arrange the weekly rest on Sundays or a fixed date in a week but must record in the labor rule.

Article 111. Annual leave

1. An employee who has 12 months in full to work for an employer shall be entitled to annual leave fully paid under the labor contract as follows:

a) Twelve (12) working days shall apply to employees working in normal working conditions;

b) Fourteen (14) working days shall apply to persons working in heavy, dangerous, or toxic jobs, or in places with harsh living conditions under the list issued by the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs in coordination with the Ministry of Health and to the employee under the age or the disabled employee

c) Sixteen (16) working days shall apply to persons working in extremely heavy, dangerous, or toxic jobs, or to the persons working in places with extremely harsh living conditions under the list issued by the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs in coordination with the Ministry of Health.

2. The employer is entitled to regulate the annual leave schedule after consulting with the employees and must give notice to employees in advance.

3. The employee can agree with the employer on taking annual leave in installments or combining 03 annual leave into one leave maximally.

4. When taking annual leave, if the employee travels by road, railway and waterway vehicles, the number of days to go and come back is over 02 days, from the 3rd day onwards, the traveling time is added besides the annual leave and is calculated only one time in a year.

Article 112. Annual leave increased by work seniority

Every 05 working years for an employer, the number of annual leave of the employee as prescribed in Clause 1 of Article 111 of this Code shall be increased 01 day accordingly

Article 113. Advance of salary and traveling expenses for the annual leave

1. When taking annual leave, the employee is advanced an amount at least equal to the salary of the days-off.

2. The travel expenses and salary in the traveling days shall be agreed by both parties.

For employees in the lowland working in the upland and remote areas, border, island and the employee in the upland and remote areas, border and island areas working in the lowland, the employer shall pay the traveling expenses and salaries in the traveling days to the employee.

Article 114. Payment of salary of the days-off untaken

1. An employee of an enterprise who, due to job leaving, job loss or other reasons, fails to take his annual leave or has not used up all his annual leave shall be paid salary for

quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa và khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa.

Mục 2

THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 108. Nghỉ trong giờ làm việc

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

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

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

Điều 109. Nghỉ chuyển ca

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

Điều 110. Nghỉ hằng tuần

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

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

Điều 111. Nghỉ hằng năm

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

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

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

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

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

3. Người lao động có thể thỏa 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.

those days not taken.

2. An employee whose period of employment is less than twelve (12) months shall be entitled to annual leave of a duration calculated in proportion to the period of employment. In case of not taking leave, he may receive the payment instead.

Section 3. HOLIDAY LEAVE, PERSONAL LEAVE AND LEAVE WITHOUT PAY

Article 115. Holiday and Tet leave

1. An employee shall be entitled to have days off fully paid on the following public holidays:

- a) Calendar New Year Holiday: one day (the first day of January of each calendar year);
- b) Lunar New Year Holidays: Five days
- c) Victory Day: 01 day (the 30th of April of each calendar year);
- d) International Labour Day: one day (the first day of May of each calendar year);
- dd) National Day: 01 day (the second day of September of each calendar year).
- e) Hung Kings Commemoration Day (the 10th of March of each Lunar year)

2. The employees who are foreign citizens working in Vietnam, besides the holidays as prescribed in Clause 1 of this Article, they also take an additional day of traditional Tet and 01 day of their country's National Day.

3. Where the public holidays as prescribed in clause 1 of this Article coincide with a weekly days- off, the employee shall be entitled to take the succeeding compensatory days-off instead.

Article 116. Personal leave and leave without Pay

1. An employee may take leave for personal reasons but fully paid in the following cases:

- a) Marriage: 03 days;
- b) Marriage of his children: 01 day;
- c) Death of natural parents, wife or husband's parents, wife or husband or child: 03 days.

2. An employee may take 01 day leaves unpaid and must notify the employer when his grandparents, natural brother and sister dies; parent or mother gets married; natural brother and sister gets married.

3. In addition to the provisions of Clause 1 and Clause 2 of this Article, the employee may agree with the employer to take unpaid leave.

Section 4. WORKING TIME AND REST TIME FOR THE PERSON PERFORMING WORK WITH PARTICULAR PROPERTIES.

Article 117. Working time and rest time for the person performing work with particular properties.

For jobs with particular properties in the area of road, railways, waterways and air transportation, oil and gas exploration and extraction at sea; working at sea, in the area of art; using radiation and nuclear engineering; application of high frequency waves; diver's work, work in the pit; work of seasonal production and work of goods processing by the purchase order; the 24/24 permanent work, the management ministries and sector shall specifically regulate the working time and the rest time after having agreed with the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs and must comply with the provisions in the Article 18 of this Code.

Chapter VIII

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

LABOR DISCIPLINE AND MATERIAL RESPONSIBILITY

Section 1. LABOUR DISCIPLINE

Article 118. Labour discipline

Labour discipline is the regulations concerning the compliance with the time, technology, and business and production management in the labour rule.

Article 119. Labour rule

1. The employer who employs from ten (10) or more employees must have the labour rule in writing.
2. The contents of the labour rule must not be contrary to the law on labor and other regulations of the relevant law. The labor rule includes the following essential contents:
 - a) Working hours and rest time;
 - b) Order at the workplace;
 - c) Labor safety and hygiene at the workplace;
 - d) Protection of assets and business and technology secrets and intellectual property of the employer;
 - dd) Acts of violation of the labor rule of the employee and the forms of labor discipline and material responsibility
3. Before issuing the labor rule, the employer must consult the representative organization of the labor collective at the grassroots level.
4. The labor rule must be notified to the worker and the main contents must be posted at necessary places within the enterprise.

Article 120. Registration of labor rule

1. The employer must register the labor rule at the state management agency on labor at the provincial level.
2. Within 10 days from the date of promulgation of labor rule, the employer must submit dossier for registration of the labor rule.
3. Within 07 working days after receipt of the dossier for registration of the labor rule, if the labor rule contains the provisions contrary to law, the state management agency on labor at provincial level shall notify and guide the employer to make amendment and supplementation.

Article 121. Dossier for registration of the labor rule

Dossier for registration of the labor rule includes:

1. The written request for registration of the labor rule;
2. The documents of the employer that have provisions relating to the labor discipline and material responsibilities
3. The minutes of opinions of the representative organization of the labor collective at the grassroots level.
4. The labor rule

Article 122. Effect of the labor rule

The labor rule shall take effect after 15 days from the date the state management agency on labor at provincial level receives the dossier for registration of the labor rule, except for the case prescribed in clause 3, Article 120 of this Code

Article 123. Principles and procedures of labor discipline

1. The labor discipline is regulated as follows:
 - a) The employer must prove the employee's fault;
 - b) There must be the participation of the representative organization of the labor collective at the grassroots level.
 - c) The employee must be present and has the right to defend himself, request a lawyer or someone to defend. In case of a person under age 18, there must be the

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;

participation of parents or the legal representative;

d) The labor discipline must be made in writing.

2. There is no permission to apply various forms of labor discipline for a violation of labor discipline.

3. When an employee at the same time has many acts of violation of the labor discipline, only the highest form of discipline shall apply corresponding to the most serious act of violation.

4. There is no permission for the labor discipline for the employee in the following time

a) Taking leave due to sickness, in convalescence and work leave with the permission of the employer;

b) Being in custody or detention;

c) Awaiting the results of the competent authority to investigate, verify and conclude for the acts of violations prescribed in Clause 1, Article 126 of this Code;

d) The female employee is pregnant and takes maternity leave; the employee nourishes her child under 12 months old

5. No labor discipline for the employee violating the labor discipline while suffering from the mental illness or another disease that causes the loss of consciousness ability or the loss of his behaviour control

Article 124. Limitation of labor discipline

1. The limitation of labor discipline is up to 06 months from the date the occurrence of violation; in case the act of violation is directly related to the finance, property, disclosure of business and technology secret of the employer, the limitation of the labor discipline is up to 12 months.

2. When the time period is over as specified in points a, b and c, Clause 4 of the Article 123, if the limitation is still valid to discipline the employees, the employer shall conduct the labor discipline immediately, if the limitation expires, it shall be extended for the labor discipline but not exceeding 60 days maximally from the end date of the time period above mentioned.

When the time period specified at Point d, Clause 4 of the Article 123 is over but the limitation of the labor discipline has ended, the limitation shall be extended for the labor discipline but not exceeding 60 days maximally from the end date of the time period above mentioned.

3. The decision on the labor discipline must be issued within the time limit specified in Clause 1 and Clause 2 of this Article.

Article 125. Form of labor discipline

1. Reprimand

2. Prolongation of wage increase within 06 months; dismissed from office.

3. Dismissal

Article 126. Application of the form of disciplinary dismissal

The form of disciplinary dismissal is applied by the employer in the following cases:

1. The employee has the act of theft, embezzlement, gambling, intentionally causing injury, using drug within the workplace, disclosing the technology and business secrets, intellectual property infringement of the employer, having the act of causing serious damage or threatening to cause extremely serious damage to the property and interests of the employer;

2. The employee is disciplined by the prolongation of salary

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) Nghi 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.

increase period but still repeating the violation during the time the disciplinary has not been cancelled or disciplined by the dismissal but still repeating the violation.

Recidivism is the case the employee repeats the act of violation that was disciplined but the discipline has not been deleted as prescribed in the Article 127 of this Code

3. The employee quits his job willingly totally 05 days in 01 months or 20 days totally in 01 year without any proper reason.

The cases are considered the proper reason including: natural disaster, fire, self and relative falls ill with the certification of the competent medical facility and other cases prescribed in the labor rule.

Article 127. Deletion of discipline and reduce of execution term of labor discipline

1. The employee is reprimanded after 03 months, or is disciplined by the prolongation of salary increase period after 06 months from the date of being handled, if the violation is not repeated, the discipline shall be automatically deleted. In case of labor discipline in the form of dismissal, after a period of 03 years, if violation of labor discipline is repeated, it shall not be considered recidivism.

2. The employee is disciplined by the prolongation of salary increase period, after having executed half the period, if making progress in discipline execution, he may be considered by the employer for a remission

Article 128. Prohibited regulation upon labor discipline

1. Violating the employee's body or dignity.

2. Applying the form of fine, salary cutting in lieu of labor discipline.

3. Handling the labor discipline for the employee having the act of violation not prescribed in the labor rule.

Article 129. Suspension of work

1. The employer has the right to suspend the work of the employee when the violation has complicated circumstances, seeing that if letting the employee continue working, which shall cause the difficulty for the verification. The suspension of the employee's work is done only after consultation with the representative organizations of the labor collective at the grassroots level.

2. The temporary suspension shall not exceed 15 days and not exceeding 90 days in special cases. During the time of work suspension, the employee shall be advanced 50% of the salary before being suspended from work.

Upon the end of work suspension, the employer must get the employee back to work.

3. Where the employee receives the labor discipline, the employee does not have to pay back the salary already advanced.

4. Where the employee does not receive the labor discipline, the employer shall make the salary payment for the period of work suspension

Section 2. MATERIAL RESPONSIBILITY

Article 130. Damage compensation

1. If the employee causes damage to the tools or equipment or has other acts that cause damage to the employer's property, he shall make a compensation as prescribed by the law

In case the employee does not cause serious damage due to negligence with a value not exceeding the regional minimal salary of 10 month announced by the Government applied at the employee's workplace, the employee shall make a compensation of 03 months' salary at most and be deducted from the monthly salary as prescribed in Clause 3,

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 xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Điều 129. Tạm đình chỉ công việc

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

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

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

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

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

Mục 2

Article 101 of this Code.

2. Where the employee loses the tools, equipment and property of the employer or other property assigned by the employer or consumes the materials over the permitted norm, he shall be liable for making the compensation of damages partially or entirely according to current market price; in case of a liability contract, he shall make the compensation under the liability contract; in case of natural disasters, fire, enemy-inflicted destruction, epidemics, disasters and occurrence of unforeseeable and unsurmountable objective events despite taking all necessary measures and allowable ability, he shall not make the compensation.

Article 131. Principle and order and procedure for the handling of damage compensation.

1. The consideration and decision on the rate of compensation must be based on the fault, the actual extent of damage and the actual family situation, personal record and property of the employee.

2. The order, procedure and limitation of the handling of the damage compensation apply in accordance with the Article 123 and 124 of this Code

Article 132. Complaint about labor discipline and material responsibility

The person subject to the handling of labor discipline, work suspension or damage compensation under the material regime, if thinking unsatisfactory, he may lodge a complaint with the employer, the competent authorities in accordance with regulation of the law or request to settle the labor disputes in the order prescribed by law.

Chapter IX

LABOR SAFETY AND HYGIENE

Section 1. GENERAL PROVISIONS ON LABOR SAFETY AND HYGIENE

Article 133. Compliance with the law on labor safety and hygiene

All enterprises, agencies, organizations and individuals related to labor and production must comply with the law on labor safety and hygiene.

Article 134. State policy on labor safety and hygiene

1. The State has invested in scientific research and supported the development of the facilities manufacturing the equipment of labor safety and hygiene, and personal protective equipment.

2. Encouraging the development of services on labor safety and hygiene.

Article 135. Program of labor safety and hygiene

1. The Government has decided the national Program on labor safety and hygiene.

2. The provincial People's Committee shall build and present the people's Council to decide the labor safety and hygiene program within the scope of locality and put into the plan of social and economic development.

Article 136. National technical regulations on labor safety and hygiene

1. The Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs shall preside over and coordinate with the ministries and sectors and localities to build, issue and make guidance for implementation of the national technical regulations on labor safety and hygiene.

2. The employer shall rely on the standards and national technical regulations, the local technical regulations on labor safety and hygiene to build the rules and working procedures to guarantee the labor safety and hygiene in

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, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.

Điều 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

accordance with each type of machinery, equipment and workplace.

Article 137. Guaranteeing the labor safety and hygiene at the workplace

1. When newly building, expanding or improving the works and facility for production, utilization, preservation and storage of machinery, equipment, materials and substances with strict requirements on labor safety and hygiene, the investor and employer must make a plan on the measures to guarantee the labor safety and hygiene for the workplace of employees and the environment.

2. When manufacturing, using, preserving and transporting the type of machinery, equipment, materials, energy, electricity, chemicals, plant protection drugs, the change of technology and import of new technology must comply with the national technical regulations on labor safety and hygiene or the standar on labor safety and hygiene at workplace that has been published and applied.

Article 138. Obligations of the employer and employe for the work of labor safety and hygiene

1. The employer has the following obligations:

a) To ensure the workplace meets the requirements of space, ventilation, dust, steam, toxic gas, radiation, electro magnetic field, heat, humidity, noise, vibration and other harmful elements specified in the relevant technical regulations and those factors must be tested and measured periodically.

b) To ensure the conditions on labour safety and hygiene for machinery, equipment, workshop to reach the national technical regulations on labor safety and hygiene or standards on labour safety and hygiene at the workplace that has been published and applied.

c) Testing and assessing the dangerous and harmful factors, harmful at workplace of the facility to set out the exclusion measures to minimize hazards, harmfulness and improve the working conditions and health care for the employees;

d) Periodically testing and maintaining the machinery, equipment, workshops and warehouses;

dd) There must be instruction table on labour safety and hygiene for the machinery, equipment and workplace and it should be put at the legible and visible place labour safety and hygiene the workplace;

e) Gathering opinions of the representative organization of labor collective at the grassroots level when making a plan and implementing the activities to guarantee the labour safety and hygiene.

2. The employee has the following obligations:

a) To comply with the regulations, procedures and rules on the labour safety and hygiene related to the work and duties assigned.

b) To use and maintain the personal protective equipment already equipped; the equipment of labor safety and hygiene at the workplace;

c) To promptly report to the responsible person upon detecting the risk of occurrence of occupational accident and disease, toxic or dangerous incident, to participate in emergency and remedy the consequence of occupational accident upon the employer's order.

Section 2. OCCUPATIONAL ACCIDENT AND DISEASE

Article 139. Person performing work of labor safety and hygiene

1. The employer must appoint a person performing the work of labor safety and hygiene. For the production and business facilities in the areas with the risks of occupational accidents and diseases and with the employmwn of 10 employees or

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

more, the employer must appoint a person with relevant expertise to be in charge of the work of labor safety and hygiene

2. The person performing the work of labor safety and hygiene must be trained on the labor safety and hygiene

Article 140. Handling of incidents and emergency response

1. In the handling of incidents and emergency response, the employer has the following responsibilities:

- a) Making a plan for handling of incidents and emergency response and periodically organizing the exercises;
- b) Being equipped with the technical and medical facilities to ensure the timely rescue and first aid upon the occurrence of labor incidents and accidents;
- c) Immediately implementing the remedial measures or immediately ordering the cease of operation of machinery, equipment, workplace likely to cause occupational accidents and diseases.

2. The employee has the right to refuse to perform the work or quit the workplace and still get payment of full salary and is not considered violation of labor discipline upon clearly seeing the risk of occurrence of occupational accidents and diseases, seriously threatening his life or health and he must immediately notify the person in direct charge. The employer shall not force the employee to continue that work or return to that workplace if the danger has not been remedied.

Article 141. Allowance in kind for the employee working in dangerous and hazardous conditions

The person working in dangerous and hazardous conditions shall receive the allowance in kind as prescribed by the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs

Article 142. Occupational accident

1. Occupational accident is an accident that causes injury to any part and function of the body or death to employee occurring during the working process associated with the implementation of work and labor tasks.

This regulations applies to trade apprentice, trainee and probationer

2. The person suffering occupational accident must receive a timely emergency and considerate treatment.
3. All occupational accidents and diseases and other serious incidents at the workplace must be declared, investigated, recorded, statisticed and periodically reported as prescribed by the Government.

Article 143. Occupational disease

1. Occupational diseases are diseases caused by the harmful working conditions of the occupation effecting on the employee

The list of occupational diseases issued by the Ministry of Health in coordination with the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs after gathering opinions of the General Confederation of Labour of Vietnam and the representative organizations of employer

2. The person suffering from occupational disease must be treated carefully, examined health periodically and has separate health record.

Article 144. Responsibilities of the employer for the person suffering occupational accident and disease.

1. Making the payment of the co-payment costs and the costs not included under the list paid by the health insurance for the employee participating in health insurance and making full payment of all medical expenses from the first aid, emergency to the stable treatment for the employees not participating in health insurance.

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. Making full payment of salary under the labor contract to the employee suffering the occupational accident and disease and having to take leave during treatment.

3. Making compensation to the employee suffering the occupational accident and disease as prescribed in the Article 145 of this Code.

Article 145. Rights of the employee suffering the occupational accident and disease

1. The employees participating in compulsory social insurance are entitled to enjoy the regime of occupational accident and disease in accordance with the Law on social insurance.

2. The employee subject to participating in compulsory social insurance but the employer have not paid the social insurance premiums to the social insurance agency, he shall be paid an amount corresponding to the regime of occupational accident and disease under the Law on social insurance.

The payment can be made once or every month as agreed by the parties.

3. The employee with occupational accidents and disease not due to the fault of employee and reduced working capacity from 5% or more shall be compensated by the employer at the following rate:

a) At least equal to 1.5 month' salary under the labor contract if the employee is reduced from 5.0% to 10% of his working capacity and then every 1.0% increase, an addition of 0.4 months of salary under the labor contract if reduced working capacity from 11% to 80%;

b) At least 30 months' salary under labor contract for the employee reduced his working capacity from 81% or more or for the death of the employee's relative from the occupational accidents.

4. Where due to the fault of the employee, he also receives an allowance of an amount at least equal to 40% of the rate prescribed in Clause 3 of this Article.

Article 146. Prohibited acts in the labor safety and hygiene

1. Making payment in cash in stead of allowance in kind

2. Concealing, declaring or reporting falsely the truth about the occupational accident and diseases.

Section 3. PREVENTION OF OCCUPATIONAL ACCIDENT AND DISEASES.

Article 147. Inspection of machinery, equipment and materials with strict requirement on labor safety

1. The types of machinery, equipment and materials with strict requirements on labor safety must be inspected before being put into use and periodically inspected during the process of utilization by the organization of technical inspection of labor safety.

2. The list of machinery, equipment and materials with strict requirements on labor safety is issued by the Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs.

3. The Government regulates the conditions of the organization of technical inspection of labor safety.

Article 148. Plan for labor safety and hygiene

Each year, upon making plan for production and business, the employer must make a plan and measures for the labor safety and hygiene and improve the working conditions.

Article 149. Means of personal protection in labor

1. The employee who performs work with the toxic and dangerous factors shall be fully equipped with the means of personal protection by the employer and must use them

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

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

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

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.

during the working process in accordance with the Ministry of Labour - Invalids and society.

2. The means of personal protection must meet the standard of quality

Article 150. Training on labor safety and hygiene

1. The employer, person performing work of labor safety and hygiene must take part in a training course on the labor safety and hygiene and is examined, tested and granted certificate performed by the organization of training service operation on labor safety and hygiene.

2. The employer must organize the training on labor safety and hygiene to the employee, trade apprentice, trainee upon recruitment and personnel arrangement; making guidance of regulations on labor safety and hygiene to the person visiting and working at the facility under the scope of management of the employer.

3. The employees performing work with strict requirements on labor safety and hygiene must attend a training course of labor safety and hygiene, taking examination and receiving the certificate.

4. The Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs stipulates the conditions of the organization of training service operation on labor safety and hygiene; building a framework program of training on labor safety and hygiene; the list of work with strict requirements on labor safety

Article 151. Information on labor safety and hygiene

The employer must announce the complete information on the situation of occupational accidents, occupational diseases, dangerous and harmful factors, and measures to ensure the labor safety and hygiene at workplace for the employee

Article 152. Health care for employee

1. The employer must rely on the health standards regulated for each type of work for recruitment and arrangement of employees.

2. Each year, the employer must organize periodic health examinations for the employee, including the trade apprentice, trainee, female employees must receive the gynaecology examination, person who performs hard and hazardous work, the disabled and juvenile employee, elderly employee health must be examined health at least once for every 6 months.

3. The employees working in conditions at risk of occupational disease must be examined the occupational disease as prescribed by the Ministry of Health.

4. The employee with occupational accident and disease must receive a medical examination for disability rating, determination of the degree of reduction of working capacity and shall be under the treatment, working rehabilitation and in convalescence in accordance with the law.

5. The employee after suffering from occupational accident and disease, if being able to keep on working, he shall be arranged a job suitable to his health in accordance with the conclusions of the Medical Examination Council on labor

6. The employer must manage the health records of employees and a general monitoring record in accordance with the regulations of the Ministry of Health.

7. The employee working at the place where there are toxic and infectious factors, upon the end of the working hours, the employer must guarantee the measures of decontamination and sterilization.

Chapter X

PRIVATE REGULATIONS FOR FEMALE EMPLOYEE

Article 153. State policies for female employee

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.

1. To ensure the equal working rights of female employee

2. To encourage employers to create conditions for female employee to work regularly and widely apply the flexible timetable working regime, working shorter hours and assigning work at home.

3. To take measures to create jobs, improve working conditions; improve their occupational level, health care, enhancing the physical and mental welfare for female employees to help them promote their professional capacity efficiently, harmoniously combining the working life and family life.

4. To have tax reduction for employer who employs many women employees in accordance with the law on tax.

5. To expand the type of training convenient for women employee to have additional reserve job and appropriate with the physical physiological characteristics, and maternal functions of women.

6. The State makes plans and takes measures for the organization of preschool, kindergarten at the place where there are many female employees.

Article 154. Obligations of the employer for the female employee

1. To ensure the gender equality and measures to promote the gender equality in recruitment, utilization, training, working time, rest time, salary and other regimes.

2. To gather opinions of the female employees or their representative upon making decision on the rights and interest of women.

3. To ensure that there are enough suitable bathrooms and toilets at the workplace.

4. To assist and support the building of nursery school, kindergarten or partial cost of child care at kindergartens for female employee.

Article 155. Maternity protection for women employee

1. The employer is not entitled to use female employee to work at night, work overtime work and take far business trip in the following cases:

a) Being pregnant from the 7th or 6th month if working in upland and remote areas, border and island areas;

b) Fostering child under 12 months old.

2. Femal employee does heavy work during pregnancy from 07th month shall be transferred to lighter work or reduced 1 working hour every day but still enjoying full payment.

3. The employer is not entitled to dismiss or unilaterally terminate the labor contract with the femal employee for the reason of marriage, pregnancy, maternity leave, fostering child under 12 months old, except for the case the employer is the individual who has died, is declared by the court of losing capacity of civil acts, missing or dead or the employer is not the individual terminating the operation.

4. During pregnancy, leave upon having a child under the provisions of law on social insurance, fostering child under 12 months old, female employees shall not receive the labor discipline.

5. Female employee during menstruation is entitled to take a break of 30 minute everyday; and 60 minutes a day during working hours while fostering child under 12 months of age with full payment under the labor contract.

Article 156. Right of unilateral termination and suspension of labor contract of pregnant employee

The pregnant female employee if certified by the competent medical facility that the fetus of the female employee will be affected if she continues to work, has the right to terminate the labor contract or suspend the labor contract

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

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

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

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

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.

performance. The time limit that the female employees must notify the employer depends on the time limit set by the competent medical facility.

Article 157. Maternity leave

1. The time the female employee is entitled to take leave before and after birth is 06 months.

In case the female employee gives a birth of twin or more, from the 2th child onwards, every child, the mother is entitled to 01 month leave additionally.

The prenatal period of leave shall not exceed 02 months.

2. During maternity leave, the female employee is entitled to maternity leave under the provisions of law on social insurance.

3. Upon expiry of maternity leave as prescribed in Clause 1 of this Article, if having a demand, the female employees can take one more unpaid day under the agreement with the employer.

4. Before the expiry of maternity leave as prescribed in Clause 1 of this Article, if having a demand, with the certification of the competent medical facility concerning the early work without harmfulness to the female employee's health and with the consent of the employer, the female employee can get back to work after taking leave of at 04 months.

In this case, in addition to the salary of the working days paid by the employer, the female employee continues to receive maternity allowance under the provisions of law on social insurance.

Article 158. Guaranteeing work for female employee taking maternity leave

The female employee shall be guaranteed the old job upon returning to work after the end of maternity leave as prescribed in Clause 1 and Clause 3 of Article 157 of this Code, in case the old job no longer exists, the employer must arrange another job for her with the salary rate not lower than that before maternity leave.

In this case, in addition to the salary of the working days paid by the employer, the female employee continues to receive maternity allowance under the provisions of law on social insurance.

Article 159. Allowance upon leave to care for sick children, prenatal care, implementation of contraceptive methods

The time off work when prenatal care, miscarriage, abortion, stillbirth, pathological abortion, implementation of contraceptive methods, care of sick child under age 07, fostering adopted child under age 06, the female employee is entitled to social insurance allowances in accordance with the law on social insurance.

Article 160. Work without permission to employ female employee

1. The work can adversely affect the reproductive function and child fostering under the list issued by the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs in coordination with the Ministry of Health issued.

2. Performing the work regularly in water.

3. Performing the work regularly in mine

Chapter XI

EXCLUSIVE PROVISIONS FOR UNDER AGE EMPLOYEE AND A NUMBER OF TYPES OF EMPLOYEE

Section 1. UNDERAGE EMPLOYEE

Article 161. Underage employee

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.

The underage employee is the employee under 18 years old

Article 162. Employment of underage employee

1. The employer only employs the underage employee in the jobs appropriate with his health to ensure the physical, intellectual development and personality development and is responsible for paying attention and taking care of the underage employee in terms of labor, salary, health and education in the labor process.

2. When employing underage employee, the employer must make a separate monitoring book, recording the full name, birth date, current job, the results of the periodical health examination and produce it upon the requirement of the competent state agency.

Article 163. Principle to employ the underage employee

1. Do not employ the underage employee to perform heavy, hazardous and dangerous jobs or the jobs negatively affecting his personality under the list issued by the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs in coordination with the Ministry of Health

2. The working hours of the underage employee from full 15 years of age to under 18 years must not exceed 08 hours in 01 days and 40 hours in 01 week

The working hours of person under 15 years must not exceed 4 hours in 01 days and 20 hours in 01 week without working overtime and at night.

3. The person from full 15 years of age and under 18 years is entitled to work overtime and at night in some occupations and jobs in accordance with the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs.

4. Do not employ the underage employee to produce and trade in alcohol, wine, beer, tobacco, substances affecting mind and other drugs;

5. The employer must provide opportunities for the underage employee and person under 15 years old to take part in labor and cultural learning.

Article 164. Employing employee under 15 years old

1. The employer is only entitled to employ the person from full 13 years and under 15 years to perform light job under the list prescribed by the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs.

2. When employing the person from full 13 years and under 15 years, the employer must comply with the following provisions:

- Must sign the labor contracts in writing with the legal representative and must be agreed by the full 13 year and under 15 year old person;
- To arrange the working hours in order not to affect the class hour of the children;
- To ensure the working conditions, labor safety and hygiene appropriate with the age of the underage employee;

3. Do not employ the employee under age 13 except for some specific work regulated by the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs.

When employing people under age 13 to work, the employer must comply with the provisions of Clause 2 of this Article.

Article 165. The work and workplace prohibiting employment of underage employee

1. Prohibiting the employment of underage employee to perform the following jobs:

- Wearing, carrying and lifting heavy objects beyond the physical condition of the underage person;
- Producing and using or transporting the chemicals,

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:

- 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;
- Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của trẻ em;
- Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi;

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

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

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

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

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

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

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

d) Phá dỡ các công trình xây dựng;

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

e) Lặn biển, đánh bắt cá xa bờ;

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

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

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

b) Công trường xây dựng;

gases, explosives;

- c) Maintaining the equipment and machinery;
- d) Demolishing constructional building;
- dd) Cooking, blowing, casting, rolling, stamping, welding metals;
- e) Diving, offshore fishing;
- g) Other work harming the health, safety or the ethics of the underage person.

2. Prohibiting the underage person to work at the following places

- a) Underwater, underground, in caves and in the tunnel;
- b) Constructional site;
- c) Slaughter facility;
- d) Casinos, bars, discos, karaoke rooms, hotels, motels, saunas and massage rooms;
- dd) Other workplace harming the health, safety or the ethics of the underage person.

3. The Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs specifies the list at Point g, Clause 1 and Point d, Clause 2 of this Article.

Section 2. ELDERLY EMPLOYEE

Article 166. Elderly employee

1. The elderly employee is the person who continues working after age as prescribed in Article 187 of this Code.
2. The elderly employee is entitled to shorten daily working hours or apply the regime of shorter hour working.
3. The final year before retirement, the employee is entitled to reduce the normal working hours or apply the regime of shorter hour working.

Article 167. Employment of elderly employee

1. When required, the employer may agree with healthy elder employee to prolong the term of labor contract or sign the new labor contract under the provisions of Chapter III of this Code.
2. Once retired, if working under a new labor contract, in addition to the interests under pension regime, the elderly employee still enjoys the interests agreed upon in labor contracts.
3. Do not employ the elderly employee to do the hard, hazardous and dangerous job adversely affecting the health of the elderly employee, except for the special cases as prescribed by the Government.
4. The employer is responsible to pay attention to and take care of the health of the elderly employee at the workplace.

Section 3. VIETNAMESE EMPLOYEE WORKING ABROAD, WORKING FOR FOREIGN ORGANIZATION AND INDIVIDUAL IN VIETNAM, FOREIGN EMPLOYEE WORKING IN VIETNAM

Article 168. Vietnamese employee working abroad, working for foreign organization and individual in Vietnam, foreign employee working in Vietnam

1. The State encourages the enterprises, agencies, organizations and individuals to seek and expand the labor market to send Vietnamese to work abroad.

Vietnamese employee working overseas must comply with the provisions of the law of Vietnam, the host country law, except the case of international agreement in which Vietnam is a member contains different provisions.

2. Vietnamese citizens working in foreign enterprises in

- 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 thỏa 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 thỏa 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

Vietnam, in industrial parks, economic zones and export processing zones, in foreign or international agencies and organizations or working for individuals who are foreign citizens in Vietnam must comply with the law of Vietnam and are protected by law.

Article 169. Conditions of employee being the foreign citizen working in Vietnam.

1. The employee who is the foreign citizen working in Vietnam must have the following conditions:

- a) Having capacity for civil acts in full;
- b) Having qualification, skills and health in accordance with the job requirements;
- c) Not being the criminal or prosecuted for criminal liability in accordance with the law of Vietnam and foreign law;
- d) Having working permit granted by the Vietnamese competent state authorities, except for the cases as prescribed in the Article 172 of this Code.

2. The employee who is a foreign citizen working in Vietnam must comply with Vietnam's labor law, international agreement in which Vietnam is a member contains different provisions and protected by the law of Vietnam.

Article 170. Conditions for labor recruitment of foreign citizen

1. The enterprises, agencies, organizations, individuals and contractors in the country are only entitled to recruit foreign citizen to work as manager, operating director, specialist and technical employee while Vietnamese employee has not meet the production and business demand.

2. The foreign enterprises, agencies, organizations, individuals and contractors before recruiting employees who are foreign citizens to work in the territory of Vietnam must explain the demand for labor employment and be approved in writing from the competent state agency.

Article 171. Work permit for the employee being the foreign citizen to work in Vietnam

1. The employee who is a foreign citizen must present a work permit when carrying out the procedures related to the exit, entry and present as required from the competent state agency.

2. The foreign citizen coming to work in Vietnam without work permits will be expelled from the territory of Vietnam as stipulated by the Government.

3. The employer who employs foreign citizen without a work permit to work for him, shall be handled as prescribed by law.

Article 172. Foreign citizen working in Vietnam not subject to the grant of work permit

1. As contributing member, or owners of limited liability company.
2. As a member of the Board of Directors of the Joint Stock Company
3. As a Head of Representative Office, project of international organization, non-governmental organizations in Vietnam.
4. Coming to Vietnam with a period of less than 03 months to offer services
5. Coming to Vietnam with a period of less than 03 months to handle the problem, technical situation and complex technology arising that affect or threaten to affect the production and business that the Vietnamese and foreign experts currently in Vietnam can not be handled.
6. As a foreign lawyer who has been licensed to practice law in Vietnam under the Law on Lawyers.

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

7. Under the provisions of international agreement in which the Socialist Republic of Vietnam is a member.

8. As students who are studying and working in Vietnam, but the employer must give a notice 07 days in advance to the provincial state management agency on labor.

9. Other cases as prescribed by the Government

Article 173. Time limit of the work permit

The time limit of the work permit is 02 maximally.

Article 174. Cases of expiration of work permit

1. Work permit has expired
2. Termination of labor contract
3. The content of the labor contract is not consistent with that of the issued work permit.
4. Contract in the area of economy, trade, finance, banking, insurance, technical science, culture, sports, education and health has been expired or terminated.
5. There is a written notice from the foreign countries on stopping sending foreign employees to work in Vietnam.
6. The work permit is revoked
7. Enterprises, organizations and partners from Vietnam or non-governmental organizations in Vietnam have ended their activities.
8. The employee is a foreign citizen who is imprisoned, dead or declared dead or missing by the court

Article 175. Grant, re-grant and revocation of work permit

The Government has specified the conditions for grant, re-grant and revocation of work permit for employee as foreign citizen working in Vietnam.

Section 4. DISABLE EMPLOYEES

Article 176. State policies for disabled employee

1. The State shall protect the right of work and self-employment of the disabled employee, having the policies of encouragement and incentives to the employer to create job and receive the disabled person to work as prescribed by the Law on disabled persons
2. The Government has stipulated the policies for preferential loans from the national Fund for the employer to employ disabled employee.

Article 177. Employing disabled employee

1. The employer must ensure that the working conditions, labor tools, labor safety and hygiene are in accordance with the disabled employee and regularly take care of their health.
2. The employer must gather the disabled employee upon making decisions on the issues related to their interests.

Article 178. Prohibited acts upon employment of disabled employee

1. Employing disabled employee with the working capacity reduced from 51% or more to work overtime or work at night.
2. Employing disabled employee to do heavy, hazardous or dangerous work, or exposure to toxic substances under the list issued by the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs in coordination with the Ministry of Health.

Section 5. EMPLOYEE AS HOUSEMAID

Article 179. Employee as housemaid

1. Employee working as housemaid is the employee regularly performs work in a household or many household

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

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

1. Giấy phép lao động hết thời hạn.
2. Chấm dứt hợp đồng lao động.
3. Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp.
4. Hợp đồng trong lĩnh vực kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hoá, thể thao, giáo dục, y tế hết thời hạn hoặc chấm dứt.
5. Có văn bản thông báo của phía nước ngoài thôi cử lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.
6. Giấy phép lao động bị thu hồi.
7. Doanh nghiệp, tổ chức, đối tác phía Việt Nam hoặc tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam chấm dứt hoạt động.
8. Người lao động là công dân nước ngoài bị phạt tù giam, chết hoặc bị Toà án tuyên bố là đã chết, mất tích.

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

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

Mục 4

LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT

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

1. Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của lao động là người khuyết tật, có chính sách khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc, theo quy định của Luật người khuyết tật.
2. Chính phủ quy định chính sách cho vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm đối với người sử dụng lao động sử dụng lao động là người khuyết tật.

Điều 177. Sử dụng lao động là người khuyết tật

1. Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khoẻ của họ.
2. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

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

1. Sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.
2. Sử dụng lao động là người khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

Mục 5

LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

Điều 179. Lao động là người giúp việc gia đình

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

Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công

The house work including the housework, housekeeping, child care, patient care, elder care, driving, gardening and other work but not related to the commercial activities.

2. The person performing housework in the form of piecework is not subject to the application of this Code.

Article 180. Labor contract for employee as a housemaid

1. The employer must sign a labor contract in writing with the housemaid.

2. The time limit of the labor contract for the employee as a housemaid shall be agreed by both parties. One party has the right to unilaterally terminate the labor contract at any time but has to give a notice 15 days in advance.

3. Both parties shall agree and specify in the labor contract on the form of salary payment, term of payment, daily working hours, accommodation...

Article 181. Employer's obligations

1. Fully implementing all agreements already signed in the labor contract.

2. Paying the housemaid an amount of social insurance, health insurance as prescribed by law for employee to buy insurance herself.

3. Respecting the honor and dignity of the housemaid

4. Arranging the clean and hygienic accommodation for the housemaid if agreed.

5. Creating opportunities for the housemaid to participate in education, vocational training.

6. Paying fares when the housemaid terminates work and get home except for the case the housemaid terminates the labor contract ahead of time.

Article 182. Housemaid's obligations

1. Fully executing all agreements signed by both parties in the labor contract.

2. Having to compensate as agreed or as prescribed by the regulations of law if causing damage and loss of property of the employer.

3. Giving timely notice to the employer about the possibility, the risk of accidents and threat to the safety, health, life and property of employer's family and themselves.

4. Denouncing to the competent authorities if the employer has the acts of maltreatment, sexual harassment, forced labor or other acts of law violation.

Article 183. Prohibited acts for the employer

1. Maltreatment, sexual harassment, forced labor, force using for the employee as a housemaid.

2. Assigning the housemaid the work not specified in the labor contract

3. Keeping the housemaid's personal papers

Section 6. OTHER LABOUR ACTIVITIES

Article 184. Employee working in area of art and sports

Person who performs trade or work in the area of art and sports is entitled to apply a number of appropriate regimes about the age of trade learning; about the labor contract signing, working and break time; the salary, salary allowance, bonus, labor safety and hygiene as prescribed by the Government.

Article 185. Employee receiving work to do at home

1. The employee can agree with the employer to receive work to do at home regularly.

2. The employee who works at home in the form of

việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.

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

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

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

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

3. Hai bên thoả 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 thoả thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

processing is not subject to the application of this Code

Chapter XII

SOCIAL INSURANCE

Article 186. Participation in social insurance and health insurance

1. The employer and the employee must participate in the mandatory social insurance and health insurance and unemployment insurance and shall enjoy the regimes as prescribed by the law on the social insurance and health insurance

Encouraging the employer and employee to perform other forms of social insurance for the employees.

2. During the leave with the enjoyment of the social insurance, the employer shall not pay salary to employees.

3. For employees not subject to participation in mandatory social insurance, mandatory health insurance, unemployment insurance, in addition to payment by the work, the employer shall pay at the same time of the employee's payment period an additional amount equivalent to the rate of mandatory social insurance premium and mandatory health insurance, unemployment insurance and the amount of annual leave as prescribed.

Article 187. Pension age

1. The employee must satisfy the conditions of the social insurance payment in accordance with the law on social insurance to enjoy the pension salary when female is full 60-year-old and male is full 55 years old.

2. The employee has been reduced the working capacity; doing extremely hard, harmful or dangerous work; doing hard, harmful or dangerous work in upland and remote areas, border islands under the list stipulated by the Government shall be able to retire at younger age than specified in paragraph 1 of this Article.

3. The employee has high technical qualification, the employee working management task and some other special cases can retire at higher age but not more than 05 years compared with the provisions of Clause 1 of this Article.

4. The Government has stipulate the clause 2 and 3 of this Article.

Chapter XIII

TRADE UNION

Article 188. Role of trade union organization in labor relationship

1. The grassroots trade union performing the representatives role, protecting the legitimate and proper rights and interests of the trade union members, employee, participating, negotiating, signing and supervising the implementation of collective labor agreement, salary scale, payroll, labor norms and salary payment regulation, bonus regulation, labor rule and democracy regulation at enterprises, agencies and organizations, participating and supporting to settle labor dispute; dialogue and cooperation with employers to build harmonious, harmonious and progressive labor relations at the enterprises, agencies and organizations.

2. The direct superior grassroots trade union shall support the grassroots trade union to perform the functions and duties as prescribed in Clause 1 of this Article; propagating and educating, raising the awareness about labor law, law on trade unions for the employees

3. In areas where there is no trade union organization established at the grassroots level, the direct superior grassroots trade union shall fulfill the responsibilities as specified in clause 1 of this Article.

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

1. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm thường xuyên tại nhà.

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

Chương XII

BẢO HIỂM XÃ HỘI

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

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

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

2. Trong thời gian người lao động nghỉ việc được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động.

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

Điều 187. Tuổi nghỉ hưu

1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.

2. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo thuộc danh mục do Chính phủ quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định tại khoản 1 Điều này.

3. Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định tại khoản 1 Điều này.

4. Chính phủ quy định chi tiết khoản 2 và khoản 3 Điều này.

Chương XIII

CÔNG ĐOÀN

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

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

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

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

4. The Trade union organizations at all levels shall participate with the state management agencies at same level and the representative organization of the employer to exchange and settle the labor issues.

Article 189. Establishing and joining and operating trade union at enterprises, agencies and organizations

1. The employee working at the enterprises, agencies and organizations has the right to establish, join and operate the trade union in accordance with the Law on Trade unions.

2. The superior grassroots trade union has the right to mobilize the employee to join the trade union, establish the grassroots trade union at the enterprises, agencies and organizations and has the right to require the employer and the state management agency on labor to create conditions and support the establishment of the grassroots trade union.

3. When the grassroots trade union is established under the provisions of the Law on Trade union, the employer must recognize and create favorable conditions for the grassroots trade union to operate.

Article 190. Prohibited acts for the employer related to the establishment, joining and operation of trade union

1. Hindering or causing difficulties for the establishment, joining and operation of the trade union of the employee.

2. Coercing the employee to establish, join and operate the trade union.

3. Requiring the employees not to participate in or leave the trade union organization.

4. Discriminating on salary, working hours and the rights and obligations in the labor relationship to prevent the establishment, joining and operation of trade union of the employee.

Article 191. Rights of the grassroots trade union official in the labor relationship

1. Meet employers for dialogue, exchange, negotiate on issues of labor and employers.

2. Coming to workplace in order to meet the employee within the scope of liability they represent

3. The places where the grassroots trade union has not been established, the direct superior grassroots trade union official is entitled to execute the rights provided in this Article.

Article 192. Responsibilities of employers to trade union

1. Creating favorable conditions for the employee to establish, join and operate the trade union.

2. Coordinating and creating favorable conditions for the superior grassroots trade union to propagate, mobilize and develop trade union member, establish grassroots trade union and arrange specialized trade union official at the enterprises, agencies and organizations.

3. Guaranteeing the conditions for the grassroots trade union to operate under provisions in Article 193 of this Code.

4. Coordinating with the grassroots trade union to build and implement the democratic regulations, the operation coordination regulation in conformity with the functions and duties of each party.

5. Consulting with the grassroots trade union executive committee before issuing the provisions relating to the rights, obligations, regulations and policies for employees.

6. When the employee as a non-specialized trade union official is in the trade union term but his labor contract has expired, he shall be renewed the labor contracts already signed to the end of his trade union term.

7. When the employer unilaterally terminates the labor

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, ký 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

contract and perform another job, disciplines and dismisses employee who is the non-specialized trade union official, the employer must agree in writing with the grassroots trade union executive committee or the direct superior grassroots trade union executive committee.

In case failing to reach an agreement, both parties must report to the competent agency and organization. After 30 days from the date of giving notice to the local State management agencies, the employer has the right to make a decision and to take responsibility for his decisions.

In case of disagreement with the decision of the employer, the grassroots trade union executive committee and employee have the right to settle the labor disputes according to the procedures and order prescribed by law.

Article 193. Ensuring trade union operation condition at enterprises, agencies and organizations

1. The grassroots trade union is arranged the workplace and provided with information to ensure the necessary conditions for trade union operation.

2. The non-specialized trade union official is entitled to use the time in his working hour for trade union operation as prescribed by the Law on Trade union and shall be paid by the employer.

3. The specialized trade union official at enterprises, agencies and organizations paid by the Trade union and is guaranteed by the employer the collective welfare as the employees working at the enterprises, agencies and organizations as agreed in the collective labor agreement or regulations of the employer.

Chapter XIV

SETTLEMENT OF LABOR DISPUTES

Section 1. GENERAL PROVISIONS ON SETTLEMENT OF LABOR DISPUTES

Article 194. Principles of settlement of labor disputes

1. Respecting and ensuring to let the parties negotiate and decide in the settlement of labor disputes by themselves
2. Ensuring the implementation of conciliation and arbitration on the basis of respect for the rights and interests of both parties, respect for the common good of society and not contrary to law.
3. Being public, transparent, objective, timely, rapid and lawful.
4. Ensuring the participation of representatives of the parties during the process of settlement of labor disputes.
5. The settlement of labor disputes must be directly negotiated by the two parties firstly to settle the harmonious interests of the two parties, stabilize the production and business and to ensure the social order and safety.
6. The settlement of labor disputes by the agencies, organizations and individuals having the competence to settle the labor disputes is conducted after either party files a requesting application due to the refusal of negotiation by either party, negotiation done but failed or successful negotiation but either party fails to perform the agreement.

Article 195. Responsibilities of agencies, organizations and individuals in settlement of labor disputes

1. The State management agencies on labor shall be responsible for coordinating with the trade union organization, the representative organization of the employer to make guidance and support and assist the parties in the settlement of labor disputes.
2. The Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs shall organize the training to improve the professional capacity of the labor mediator, labor arbitrator in the settlement of labor

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.

disputes.

3. The State competent agency must actively and promptly settle the collective labor disputes on the rights.

Article 196. Rights and obligations of both parties in the settlement of labor disputes

1. In the settlement of labor disputes, both parties have the following rights

a) Directly or through the representatives to participate in the process of settlement;

b) Withdrawing application or changing the requested content;

c) Requesting the change of the person who settles the labor dispute if there is reason to believe that such person is not impartial or objective.

2. In settlement of labor disputes, both parties have the obligations:

a) Providing adequate and timely documentation and evidence to prove their claims;

b) Executing the agreements both parties have reached, the judgment or decision that has taken the legal effect.

Article 197. Rights of agencies, organizations and individuals with the competence to settle labor disputes

The agencies, organizations and individuals having the competence to settle the labor disputes within the scope of their duties and powers may request the disputing parties, the agencies, organizations and individuals concerned to provide financial data, evidence, solicit expertise, witnesses and the persons concerned.

Article 198. Labor mediator,

1. The labor conciliator is appointed by the State management agency on labor at district, town and provincial city level to settle the labor disputes and disputes on vocational training contracts.

2. The Government regulates the standard and authority for appointment of labor mediator.

Article 199. Labor arbitration Council

1. The Chairman of provincial People's Committee shall decide to establish the labor arbitration Council. The labor arbitration Council includes the Head of the state management on labor, secretary of the Council and members who are the provincial trade union representatives, representative organizations of the employer. The number of members of the labor arbitration Council is an odd number and not exceeding 07 people.

In necessary case, the Chairman of the Labor Arbitration Council may invite the representatives of agencies and organizations concerned and the person who has experience in the area of labor relations at the locality.

2. The Labor Arbitration Council conducts the reconciliation of the collective labor disputes as follows:

a) Collective labor disputes on interests;

b) Collective labor dispute occurs at the labor employment units that are not entitled to go on strike under the list regulated by the Government.

3. The labor arbitration Council makes a decision by majority in the form of secret ballot voting.

4. The provincial People's Committee shall ensure the necessary conditions for the activities of the labor arbitration Council.

Section 2. AUTHORITY AND ORDER OF PERSONAL LABOR DISPUTE SETTLEMENT

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

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

a) Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;

b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;

c) Yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan.

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

a) Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;

b) Chấp hành thoả thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật.

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

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

Điều 198. 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.

Article 200. Agencies and individuals with the competence to settle individual labor disputes

1. The labor mediator
2. The People's Court

Article 201. Mediation order and procedures for labor dispute of the labor mediator

1. The personal labor dispute must be through the mediation procedures of the labor mediator before requiring the Court to settle except for the following labor disputes without having to go through the mediation procedures:

- a) On the labor discipline in the form of dismissal or disputes over the case of unilateral termination of labor contract;
- b) Regarding the compensation and allowance upon termination of labor contract;
- c) Between the housemaid with the employer;
- d) On the social insurance in conformity with the law on social insurance and health insurance as prescribed by the law on health insurance.
- dd) Regarding the compensation between the employee and the enterprise, non-business units that send the employee to work overseas under contracts.

2. Within 05 working days after receiving the request for mediation, the labor mediator must end the mediation.

3. At the mediation meeting, there must be the presence of both disputing parties. The disputing parties may authorize the others to join the mediation meeting.

The labor mediator shall guide the parties to negotiate. Where the two parties reach agreement, the labor mediator shall make a record of successful mediation.

Where the two parties can not reach agreement, the labor mediator shall give out a mediatory plan for both parties to consider. Where the two parties accept the mediatory plan, the labor mediator shall make a record of successful mediation.

Where the two parties do not accept the mediatory plan or a disputing party has been duly summoned twice but still absent without plausible reasons, the mediator shall make a record of unsuccessful mediation.

The record shall bear the signatures of both disputing parties and the labor mediator.

Copy of the record of successful mediation or unsuccessful mediation must be sent to both disputing parties within 01 working day from the date of making the record

4. In case of unsuccessful mediation or either party does not perform the agreements in the record of successful mediation or the time limit for settlement is over as prescribed in clause 2 of this Article but the labor mediator does not conduct the mediation, each disputing party has the right to request the settlement from the Court.

Article 202. Limitation for request of settlement of personal labor disputes

1. The limitation to request the labor mediator to perform the mediation of personal labor disputes is 06 months from the date of discovery of the acts whereby the disputing parties thinks that their rights and legitimate interests have been breached.

2. The limitation to request the court to settle individual labor disputes is 01 years from the date of discovery of the act whereby the disputing parties thinks that their rights and legitimate interests have been breached.

Section 3. COMPETENCE AND ORDER FOR SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTES

2. Toà án nhân dân.

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

1. Tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

- a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
- d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.
- đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

3. Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể uỷ quyền cho người khác tham gia phiên họp hoà giải.

Hoà giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn các bên thương lượng. Trường hợp hai bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành.

Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải, hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập 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 Uỷ ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau

Article 203. Agencies, organizations and individuals with the competence to settle the collective labour disputes

1. The agencies, organizations and individuals with the competence to settle the collective labour disputes including:

- a) Labor mediator;
- b) Chairman of the People's Committees of districts, towns and provincial cities (hereinafter referred to as chairman of the district-level People's Committee).
- c) People's Court.

2. The agencies, organizations and individuals with the competence to settle the the collective labour disputes with respect to interests including:

- a) Labor mediator;
- b) Labor arbitration Council.

Article 204. Order of settlement of collective labor dispute at the grassroots level

1. The order of settlement of collective labor dispute at the grassroots level is executed as prescribed in the Article 201 of this Code. The record of mediation must specify the type of collective labor dispute.

2. In case of unsuccessful mediation or either party fails to perform the agreements in the record of mediation, the following provisions shall apply:

- a) For the collective labor disputes on the rights, the parties have the right to request the Chairman of district-level People's Committee for settlement;
- b) For the collective labor disputes on the interests, the parties have the right to request the labor arbitration Council for settlement;

3. In case the time limit of the settlement is over as stipulated in Clause 2 of Article 201 of this Code but the labor mediator does not conduct the mediation, the parties have the right to submit petition to the district-level People's Committee Chairman for settlement.

Within 02 working days after receiving the request for settlement of collective labor disputes, the Chairman of district-level People's Committee shall determine the type of dispute of about the rights or interests

In case of collective labor dispute on the rights, the settlement shall be performed as stipulated in clause 2 of this Article and Article 205 of this Code.

In case of collective labor dispute on the interests, the parties requesting the settlement of dispute shall be guided immediately under the provisions in point b, clause 2 of this Article.

Article 206. Settlement of collective labor disputes on the rights of the Chairman of district Peoples' Committee.

1. Within 05 working days after receipt of request application for settlement of collective labor disputes on the rights, the chairman district-level People's Committees shall have to settle the labor disputes.

2. At the meeting to settle the labor disputes, there must be the representatives of both disputing parties. In necessary cases, the Chairman of district-level People's Committee shall invite the representatives of the agencies and organizations concerned to attend the meeting.

The Chairman of district-level People's Committee shall rely on the law on labor, collective labor agreement and the labor rule registered and the other legal regulations and agreements for consideration and settlement of labor disputes.

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

3. In the event the parties do not agree with the decision of Chairman of district-level People's Committee or if the deadline is over but the Chairman of district-level People's Committee does not settle, the parties have the right request the settlement from the Court.

Article 206. Settlement of collective labor disputes on the interests of the labor arbitration Council

1. Within 07 working days after receiving the application for settlement request, the labor arbitration council must finish the mediation.

2. At the meeting of the labor arbitration council, there must be the representatives of both parties. In necessary case, the Labor Arbitration Council shall invite the representatives of agencies, organizations and individuals concerned to attend the meeting.

The Labor Arbitration Council shall assist the parties to negotiate themselves, where the two parties fail to negotiate; the labor arbitration council shall offer a plan for both parties to consider.

In case the two parties reach agreement or accept the mediation plan, the labor arbitration Council shall make a record of successful mediation at the same time make a decision on recognizing the agreement of the parties.

In case the two parties fail to reach agreement or a disputing party has been duly summoned for the second time but still absent without plausible reason, the labor arbitration Council shall make a record of unsuccessful mediation

The record has the signatures of the present parties, the Chairman and secretary of the labor arbitration council.

The copy of record of successful mediation or unsuccessful mediation must be sent to both disputing parties within 01 working day from the date of making record.

3. After a period of 05 days from the date the Labor Arbitration Council sets up the record of successful mediation but one of the parties does not execute the agreement that has been reached, the labor collective has the right to conduct the procedures to go on strike.

In case the Labor Arbitration Council sets up the record of unsuccessful mediation, after a period of 03 days, the labor collective has the right to conduct the procedures to go on strike.

Article 207. Limitation of request for the settlement of collective labor dispute on the rights

The limitation of request for the settlement of collective labor dispute on the rights is 01 year from the date of discovery of the acts that the disputing parties think that their rights and interests are breached.

Article 208. Prohibiting unilateral action while the collective labor disputes under settlement

When the collective labor disputes are being settled by the competent agencies, organizations and individuals within the time limit prescribed by this Code, neither party has the right to take unilateral action against the other.

Section 4. STRIKE AND SETTLEMENT OF STRIKE

Article 209. Strike

1. The strike is the temporary, voluntary and organizational stopping of work of the labor collective in order to meet the requirements in the process of settlement of labor disputes.

2. The strike is only conducted for the collective labor disputes on the interests and after the time limit prescribed in Clause 3, Article 206 of this Code.

Article 210. Organization and leadership of strike

1. Where there is not grassroots trade union, strike must be organized and led by the the grassroots trade union executive

đưa ra phương án để hai bên xem xét.

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

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

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

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

3. Sau thời hạn 05 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản 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.

committee.

2. Where there is not grassroots trade union, strike must be organized and led by the the superior trade union organization at the request of the employee.

Article 211. Strike order

1. Gathering opinion of the labor collective

2. Making a decision on strike

3. Conducting strike

Article 212. Procedures for gathering opinion of the labor collective

1. For a labor collective with the grassroots trade union organization, gather the opinions from the member of the grassroots trade union executive committee and the heads of production teams. Where there is not grassroots trade union, gather the opinions of the heads of production teams or of the employee.

2. The organization of opinion gathering may be made by card or signature.

3. Content of opinion gathering for strike including:

a) The plan of the trade union executive committee on the contents prescribed at Points b, c and d, Clause 2 of Article 213 of this Code;

b) Opinions of employees on the agreement or disagreement with the strike.

4. The time and form of opinion gathering for strike shall be decided by the trade union executive committee and must be announced to the employer thereof at least 01 days.

Article 213. Notice the starting time for the strike

1. When there is more than 50% of the people gathered their opinions agree with the plan of the union executive Committee, the trade union executive committee shall make a decision on strike in writing.

2. The decision on strike must have the following contents:

a) Result of opinion gathering on strike;

b) Starting time and place for the strike;

c) Scope of strike conducting;

d) Request of labor collective;

dd) Full name of the representative of the union executive Committee.

3. At least 05 working days prior to the starting day of the strike, the trade union executive committee shall send the strike decision to the employer, at the same time send 01 copy to the provincial State management agencies on labor, 01 copy to the provincial trade union.

4. At the time the strike starts, if the employer does not accept to settle the requirements of the labor collective, the trade union executive committee shall organize and lead the strike.

Article 214. Rights of the parties before and in the course of strike

1. To keep on agreement to settle the contents of collective labor disputes or jointly request the State management agency on labor, trade union organization and representative organization of the employer at provincial level to conduct the mediation.

2. The trade union executive committee has the following rights:

a) To withdraw the decision on strike if strike has not conducted yet or stop the strike if it is underway;

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

b) To require the Court to declare the strike is legitimate

3. The employer has the following rights

a) To accept the whole or a part of the requirements and give notice in writing to the Trade Union Executive Committee of union organizing, leading strikes;

b) To temporarily close the workplace during the strike due to ineligible to maintain the normal operation or to protect property;

c) To request the Court to declare the strike illegal.

Article 215. Cases of illegal strike

1. Not to arise from the collective labor disputes on the interests

2. To organize for the employees who donot work for the same employer to go on strike.

3. When the collective labor disputes have not been or are being settled by the agencies, organization and individual as prescribed by this Code

4. To be conducted at enterprises that are not entitled to go on strike under the list prescribed by the Government.

5. When there is a decision to delay or stop going on strike.

Article 216. Announcing decision on temporary closure of the workplace

At least 03 working days before the temporary closure of the workplace, the employer shall publicly posted the decision on temporary closure of the workplace and announce to the following agencies and organization:

1. The trade union executive committee organizing and leading the strike;

2. Provincial-level trade union;

3. The representative organization of the employer;

4. The State management agency on labor;

5. The district-level People's Committee where the head office located.

Article 217. Cases of prohibiting the temporary closure at the workplace

1. Before 12 hours from the time of the strike specified in the decision on strike.

2. After the labor collective stop the strike.

Article 218. Salary and other legal interests of the employee during the strike.

1. The employee who does not participate in the strike but has to stop working because of strike is paid for the stop of working as prescribed in Clause 2, Article 98 of this Code and other interests under the provisions of labor law.

2. The employee who takes part in the strike shall not be paid and other interests as prescribed by the law, unless otherwise agreed by both parties.

Article 219. Acts prohibited before, during and after the strike

1. To hinder the implementation of the right to strike or incite, induce or coerce the employee to go on strike; prevent the employee who does not take part in the strike from going to work.

2. To use violence; destroy machinery, equipment and property of the employer.

3. To infringe the public order and safety

4. To terminate the labor contract or handle the labor discipline to the employee, the strike leader, or appoint the employee and the strike leader to perform another job or go

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.

to work at other places because of strike preparation or strike participation.

5. To retaliate and revenge the employee for participating in the strike and the person leading the strike.

6. To take advantage of the strike to commit other acts of violations of the law.

Article 220. Prohibited cases of strike

1. Strikes are prohibited at the units using employee and essentially operating to the national economy because the strike may threaten the security, national defense, health and public order under the list issued by the Government.

2. The State management agencies must periodically listen the opinions of the labor collective and the employer to assist and resolve the legitimate requirements of the labor collective in a timely manner.

Article 221. Decision on postponement and stop of strike

When considering that the strike may cause serious damage to the national economy and the public interest, the Chairman of the provincial People's Committee shall decide to postpone or stop the strike and ask for settlement from the competent state agencies and authorities

The Government stipulates the postponement and stop of strike and settlement of interest of the labor collective

Article 222. Handling the strike with improper order and procedures

1. The Chairman of provincial People's Committee shall make a decision on declaring the strike has breached the order and procedures and immediately notify the Chairman of district-level People's Committee as the organization and leading of the strike do not comply with the Article 212 and Article 213 of this Code.

2. Within 12 hours after receiving notice of the Chairman of provincial People's Committee, the Chairman of district-level People's Committees shall preside over and coordinate with the State management agency on labor and trade union at the same level and other agencies and organizations directly concerned to meet with the employer and the grassroots trade union executive committee or the superior trade union to hear the parties' opinions and support them to find the measures for settlement and put the operation of production and business back to normal condition.

Section 5. COURT'S CONSIDERATION OF LEGALITY OF THE STRIKE

Article 223. Requesting the Court to consider the legality of the strike

1. During the strike or in the period of 03 months, from the date of termination of the strike, each party has the right to submit petitions to the Court to request the consideration of legality of the strike.

2. The petition must have the following main contents:

- Date, month, year of the petition;
- Name of the Court receiving petition;
- Name and address of the requesting party;
- Name and address of the organization leading the strike;
- Name and address of the employer where the labor collective go on strike;
- Content to request the Court's settlement;
- Other information that the requesting party deem necessary for the settlement.

3. The requesting party must send together with the petition the copies of strike decision, decision or the record of

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

TÒA ÁN XÉT TÍNH HỢP PHÁP CỦA CUỘC ĐÌNH CÔNG

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

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

- Ngày, tháng, năm làm đơn yêu cầu;
- Tên Tòa án nhận đơn;
- Tên, địa chỉ của bên yêu cầu;
- Tên, địa chỉ của tổ chức lãnh đạo cuộc đình công;
- Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động nơi tập thể lao động đình công;
- Nội dung yêu cầu Tòa án giải quyết;
- 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 Tòa 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 Tòa án được thực hiện tương tự như thủ tục đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ tại Tòa án theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

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

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

- Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.
- 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.
- Việc thay đổi thẩm phán là thành viên Hội đồng xét tính hợp pháp của

mediation of the competent agencies and organizations to settle the collective labor dispute, materials and evidence related to the consideration of the legality of the strike.

Article 224. Procedures for submitting petition to request the Court's consideration of the legality of the strike

Procedures for petition submission, receipt, obligation to provide materials and evidence for the consideration and decision on the legality of the strike at the Court are made similarly to the procedures for petition submission, receipt; obligation to provide materials under the provisions of the Code of civil procedure.

Article 225. Competence to consider the legality of the strike

1. The provincial People's Court where the strike takes place has jurisdiction to consider the legality of the strike
2. The Supreme People's Court has jurisdiction to settle the complaints about the legality of the strike.

Article 226. Members of the legality consideration Council of the strike

1. The legality consideration Council of the strike consists of three judges
2. The Council to settle complaints against the decisions on the legality of the strike, including three judges appointed by the Chief Justice Supreme People's Court.
3. The change of judge as a member of the legality consideration Council of the strike is carried out under the provisions of the Code of civil procedure.

Article 227. Procedures for settlement of the petition to request the consideration of the strike.

1. Immediately after receiving the petition, the Tribunal President of the provincial People's Court shall decide to establish a Council to consider the legality or illegality of the strike and assign a judge to preside over the resolution of the petition.
2. Within 05 working days from the date of receiving the petition, the judge assigned to preside over the resolution of the petition must make a decision to put the legality of the strike into consideration. The decision to open a meeting to consider the legality of the strike must be sent to the Trade Union Executive Committee, the employer, agencies and organizations concerned.
3. Within 05 working days from the date of making the decision to consider the legality of the strike, the legality consideration Council of the strike must open the meeting to consider the legality of the strike.

Article 228. Suspending the consideration of the legality of the strike

The Court shall suspend the consideration of the legality of the strike in the following cases:

1. The requesting party has withdrawn its petition;
2. Both parties have agreed with each other on the settlement of the strike and submitted petition to request the Court not to carry out the settlement.
3. Person who submits the requesting petition has been duly summoned twice but is still absent.

Article 229. Persons taking part in the meeting for consideration of the legality of the strike.

1. The legality consideration Council of the strike shall be chaired by the presiding Judge; the Court's clerk shall record the minutes of the meeting.
2. The representative of the labor collective and the employer

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

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

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 Toà án.

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

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

Điều 231. Trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình 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 Toà án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải nêu rõ lý do và căn cứ để kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công.
- Quyết định của Toà án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải được công bố công khai tại tòa và gửi ngay cho Ban chấp hành công đoàn và người sử

3. The representative of the agencies and organizations on the requirement of the Court

Article 230. Meeting postponement of the legality consideration of the strike

1. The judge assigned to preside over a meeting to consider the legality of the strike or the legality consideration Council has decided to postpone a meeting to consider the legality of a strike similarly to the regulations on adjournment in accordance with the law on civil procedure.

2. The time limit for the meeting postponement of the legality consideration of the strike shall not exceed 03 working days.

Article 231. Order of the meeting of the legality consideration of the strike

1. The person presiding over the meeting of the legality consideration of the strike announces the decision on opening the meeting of the legality consideration of the strike and summarize the content of the petition.

2. The representative of the labor collective and the employer shall present their opinions.

3. The person presiding over the meeting of the legality consideration of the strike may request representatives of the agencies and organizations attending the meeting to express their opinions.

4. The legality consideration Council of the strike shall discuss and make a decision by majority.

Article 232. Decision on the legality of the strike

1. The Court's decision on the legality of the strike must specify the reason and the grounds for the conclusion of the legality of the strike.

The Court's decision on the legality of the strike must be announced publicly at the court and sent to the union executive Committee and the employer, the People's Procuracy of the same level. The labor collective and the employer shall execute the decision of the court but may lodge a complaint under the procedures prescribed by this Code.

2. After the court's decision on the legality of the strike is announced, if the strike is illegal, the employee on strike must stop the strike and get back to work.

Article 233. Violation handling

1. When the court has decided that the strike was illegal, but the employee does not end the strike and get back to work, depending on the seriousness of the violation, they may be disciplined in accordance with the regulation on labor law. In case the strike is illegal, which causes damage to the employer, the union organization leading the strike must make compensation as prescribed by law.

2. The person who take advantage of a strike to disrupt public order, damaging machinery, equipment and property of the employer; the person who commit acts of obstructing the exercise of the right to strike, agitating, inducing, coercing the employee to strike; the person who has acts of retaliation and revenge of the employee taking part in the strike and the person leading the strike, depending on the seriousness of their violations, they can be handled for administrative violations or prosecuted for criminal liability, if causing damage, they must make compensation as prescribed by law.

Article 234. Order and procedures for settlement of complaint about the decision on the legality of the strike

1. Within 15 days from the date of receipt of the decision on the legality of the strike, the trade union executive committee and the employer may send a complaint to the Supreme People's Court.

2. Immediately after receiving the complaint about the

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,

decision on the legality of the strike, the Supreme People's Court must send a written request to the Court that has considered the legality of the strike to transfer the case dossier for review and settlement.

3. Within 03 working days after receipt of the written request, the Court that issued a decision on the legality of the strike must transfer the case dossier to the Supreme People's Court for review and settlement.

4. Within 05 working days after receipt of the dossier for the legality consideration of the strike, the Council shall resolve the complaint about the decision on the legality of the strike.

The decision of the Supreme People's Court is the final decision on the legality of the strike

Chapter XV

LABOR STATE MANAGEMENT

Article 235. Content of labor state management

The labor state management includes the following contents:

1. Issuing and organizing the implementation of the legal normative documents on labor;
2. Monitoring, making statistics and providing information about supply and demand and labor supply and demand volatility; making decision on policies, planning, human resource planning, job training, skills development, building of the frame of the national vocational level, distribution and use of social employees. Specifying the list of the trades that only employ the employees who have been trained the trade or have the certificate of national vocational skills;
3. Organizing and conducting scientific research on labor, statistics, information on labor and labor market, living standards and incomes of the employees;
4. Developing the mechanisms and institutions to support the development of the harmonious, stable and progressive labor relations;
5. Inspecting, examining and settling complaints and denunciations and handling legal violations on labor; settling labor disputes in accordance with the law;
6. Implementing the international cooperation on labor

Article 236. State management competence on labor

1. The Government has unified the State management over the labor in the country.

2. The Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs is responsible before the Government for implementation of the State management over labor.

The Ministries, ministerial-level agencies to the extent of their duties and power shall implement and coordinate with the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs in the State management over the labor.

3. The People's Committees at all levels shall implement the State management over the labor in their respective localities.

Chapter XVI

INSPECTION OF LABOR AND SANCTION OF LEGAL VIOLATION ON LABOR

Article 237. Responsibilities of the state inspector on labor

The inspector Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs and the inspector of Service of Labour - Invalids and Social Affairs have the following main tasks:

1. Inspecting the compliance of provisions of the law on labor;

ôn 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, hầm 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

2. Investigating occupational accidents and violations on labor safety and hygiene;

3. Making guidance on the application of the the system of technical standards and regulations on labor conditions, labor safety and hygiene;

4. Settling complaints and denunciation on labor as prescribed by the law;

5. Handling under the competence and requesting the competent agencies to handle violations of labor laws.

Article 238. Labor inspection

1. The inspector Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs and the inspector of Service of Labour - Invalids and Social Affairs shall execute the specialised inspection function on labor.

2. The inspection of labor safety and hygiene in the area of radioactivity, exploration, oil and gas extraction, means of railway, waterway, road and air transportation and other units of the armed forces shall be implemented by the state management agency in that area in cooperation with the specialized inspection on labor.

Article 239. Handling violations in the area of labor

Those who have acts of violation of the provisions of this Code, depending on the nature and seriousness of their violations, they shall be disciplined, and administratively sanctioned or prosecuted for criminal liability; if causing damage they must make compensation as prescribed by law.

Chapter XVII

IMPLEMENTATION PROVISION

Article 240. Effect of the Labor Code

1. This Code shall take effect from 01 May 2013.

The Labour Code dated 23 June 1994, the Law amending and supplementing a number of articles of the Labor Code No. 35/2002/QH10, the Law amending and supplementing a number of the Labour Code No. 74/2006 / QH11 and the Law amending and supplementing a number of articles of the Labor Code No.84/2007/QH11 that shall be expired from the date this Code takes effect.

2. From the date this Code takes effect:

a) The labor contracts, collective labor agreements, other legal agreements already concluded and the agreements more favorable to the employee than the provisions of this Code shall continue to be performed; the agreements inconsistent with the provisions of the Code must be amended and supplemented;

b) The stipulation on the time of enjoyment of the policies when giving birth in the Social Insurance Law No. 71/2006/QH11 shall comply with the provisions of this Code.

The female employee on maternity leave before the effective date of this Code, is still in the time of maternity leave to May 1, 2013 as prescribed in the Law on social insurance No. 71/2006/QH11, the time of enjoyment of the policies when giving birth complies with the provisions of this Code.

3. The labor regime for cadres, civil servants, officer and the person in the armed forces of the People's Army, People's public security and other social organizations and cooperative members stipulated by the other legal documents but depending on the object, a number of provisions in this Code shall be applied. The Government has issued the specific salary policies applicable to cadres, civil servants, officer and the person in the armed forces of the People's Army and People's public security.

Article 241. Effect for areas where less than 10 employees employed

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

(Đã ký)

Nguyễn Sinh Hùng

The employer who employs less than 10 employees must implement the provisions of this Code, but is reduced and exempted a number of standards and procedures prescribed by the Government.

Article 242. Detailed regulations and guidance of execution

The Government and the competent authorities shall stipulate in detail and make guidance of the implementation of articles and clauses in the Code.

This Code is adopted by the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam, term XIII, 3rd session on June 18, 2012.

CHAIRMAN OF NATIONAL ASSEMBLY

Nguyen Sinh Hung