

Tên: Luật lao động tiêu chuẩn cơ bản

Ngày sửa đổi: 31/01/2018

Phân loại Luật: Hành chính > Bộ Lao động > Thuộc nhóm Điều kiện và và bình đẳng trong công việc

Chương Một Các nguyên tắc chung

Điều 1

Là các qui định tối thiểu, cơ bản nhất về điều kiện lao động, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, gia cố quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, thúc đẩy sự phát triển xã hội và kinh tế, nên định ra bộ Luật này; những gì bộ Luật này không có quy định, thì áp dụng quy định của các bộ Luật khác.

Điều kiện làm việc được giao ước giữa người sử dụng lao động và người lao động, không được thấp hơn tiêu chuẩn tối thiểu của bộ Luật này.

Điều 2

Định nghĩa từ ngữ của bộ Luật này như sau:

1. Lao động: là người được người sử dụng lao động thuê để làm việc và được nhận lương.
2. Người sử dụng lao động: là người sử dụng lao động, là chủ của doanh nghiệp, người phụ trách kinh doanh doanh nghiệp hoặc người thay mặt cho chủ sở hữu xử lý các vấn đề liên quan đến lao động.
3. Lương: là phần thù lao mà người lao động được nhận khi làm việc; bao gồm tiền công, lương và tiền thưởng hoặc trợ cấp được tính theo giờ, theo ngày, theo số lượng làm ra, và chi trả bằng phương thức tiền mặt hoặc vật chất, bao gồm cả những gì được nhận mang tính chất thường xuyên dưới danh nghĩa bất kỳ đều được coi là lương.
4. Lương trung bình: là số tiền lương được nhận khi lấy tổng số tiền lương của sáu tháng trước ngày phát sinh sự việc chia cho tổng số ngày làm việc của giai đoạn đó. Người lao động làm việc chưa đầy sáu tháng, thì lấy con số bằng tổng số tiền lương được nhận trong thời gian đi làm chia cho tổng số ngày làm việc. Người lao động làm việc hưởng lương theo ngày, giờ hoặc theo số lượng làm ra, thì cũng tính lương trung bình theo công thức nêu trên, nếu con số thấp hơn 60% của tổng số tiền lương được nhận trong thời gian đi làm chia cho tổng số ngày làm việc, thì được tính bằng 60%.
5. Đơn vị công tác: là các cơ quan mà các người sử dụng lao động thuê người lao động làm việc và được áp dụng bộ Luật này.
6. Hợp đồng lao động: là hợp đồng giao ước giữa người sử dụng lao động và người

lao động.

Điều 3

Bộ Luật này áp dụng cho các ngành nghề sau:

1. Nông, lâm, ngư, chăn nuôi.
2. Khoáng sản và ngành khai thác đá.
3. Ngành sản xuất.
4. Ngành xây dựng.
5. Điện nước, gas.
6. Ngành vận chuyển, lưu trữ và thông tin.
7. Ngành thông tin đại chúng.
8. Các ngành nghề được cơ quan chủ quản Trung Ương chỉ định.

Khi có chỉ định theo khoản 8 nêu trên, thì sẽ áp dụng cho một phần nơi làm việc hoặc người lao động của ngành nghề đó.

Bộ Luật này áp dụng cho tất cả các mối quan hệ thuê mướn. Nhưng đối với một số ngành nghề có hình thức kinh doanh, chế độ quản lý và tính chất công việc, có khó khăn rất lớn trong việc áp dụng, đồng thời được cơ quan chủ quản Trung Ương có thông báo chỉ định riêng về ngành nghề đó hoặc người lao động đó, thì không áp dụng bộ Luật này.

Những trường hợp nan giải khi áp dụng bộ Luật này, không được vượt quá 1/5 tổng số lượng lao động từ khoản 1 đến khoản 7 phần 1.

Điều 4

Cơ quan chủ quản mà bộ Luật này nhắc đến: ở Trung Ương là Bộ lao động; ở các thành phố trực thuộc Trung Ương là Chính phủ thành phố; ở các tỉnh thành là Chính phủ tỉnh thành.

Điều 5

Người sử dụng lao động không được ép buộc người lao động làm việc bằng cách cưỡng bức, uy hiếp, giam lỏng hoặc các phương thức bất hợp pháp khác.

Điều 6

Bất kỳ ai đều không được xen vào hợp đồng lao động của người khác, để trục lợi bất hợp pháp.

Điều 7

Người sử dụng lao động phải chuẩn bị thẻ thông tin của người lao động, đăng ký họ tên, giới tính, ngày tháng năm sinh, quê quán, trình độ học vấn, địa chỉ, mã số căn

cước công dân, ngày tháng năm nhận việc, lương, ngày đăng ký bảo hiểm lao động, thưởng phạt, ốm đau, và các hạng mục cần thiết khác.

Thẻ thông tin nêu trên, phải lưu giữ 5 năm kể từ ngày người lao động nghỉ việc.

Điều 8

Người sử dụng lao động đối với người lao động, có trách nhiệm phòng tránh tai nạn nghề nghiệp cho họ, thiết lập môi trường làm việc phù hợp và các biện pháp phúc lợi khác. Các vấn đề về vệ sinh an toàn và phúc lợi, tuân thủ theo quy định Luật liên quan.

Chương Hai Hợp đồng lao động

Điều 9

Hợp đồng lao động, phân loại thành hợp đồng lao động có thời hạn và hợp đồng lao động vô thời hạn. Hợp đồng lao động thời vụ, ngắn hạn, theo mùa hoặc đặc thù được coi là hợp đồng lao động có thời hạn; hợp đồng lao động có tính chất công việc liên tục được coi là hợp đồng lao động vô thời hạn.

Sau khi hợp đồng lao động có thời hạn hết hạn, nếu có những tình hình sau, thì được coi là hợp đồng lao động vô thời hạn.

1. Người lao động tiếp tục làm việc mà người sử dụng lao động không tỏ ý phản đối.
2. Mặc dù có ký tiếp hợp đồng lao động khác, nhưng tổng số thời gian làm việc giữa hai hợp đồng lao động nhiều hơn 90 ngày, và tổng số thời gian gián đoạn làm việc giữa hai hợp đồng lao động là không quá 30 ngày.

Quy định nêu trên không áp dụng cho trường hợp công việc đặc thù hoặc công việc theo mùa.

Điều 9-1

Nếu không nằm trong các trường hợp nêu sau, thì người sử dụng lao động không được giao ước với người lao động về việc cấm cạnh tranh sau khi nghỉ việc:

1. Người sử dụng lao động có quyền lợi về kinh doanh chính đáng cần được bảo vệ.
2. Chức vụ hoặc vị trí mà người lao động đảm nhiệm, có thể tiếp xúc hoặc sử dụng các bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động.
3. Phạm vi thời gian, khu vực và ngành nghề hoạt động mà giao ước cấm cạnh tranh và đối tượng làm việc, không vượt quá phạm trù hợp lý.
4. Người sử dụng lao động có bồi thường hợp lý cho những tổn thất người lao động gặp phải trong giao ước cấm cạnh tranh.

Khoản bồi thường hợp lý được nêu tại điểm 4 trên, không bao gồm khoản chi trả lương trong thời gian người lao động làm việc.

Vi phạm 1 điều bất kỳ trong các khoản nêu trên, thì giao ước đó được coi là vô hiệu. Thời hạn cấm cạnh tranh sau khi nghỉ việc, tối đa không được quá hai năm. Những giao ước nhiều hơn hai năm, thì rút ngắn lại còn hai năm.

Điều 10

Hợp đồng lao động có thời hạn sau khi hết hạn hoặc hợp đồng lao động vô thời hạn vì lý do nào đó mà ngưng thực hiện, chưa đầy 3 tháng mà lập hợp đồng mới hoặc tiếp tục hợp đồng cũ, thì số năm làm việc trước và sau đó của người lao động, phải được cộng dồn.

Điều 10-1

Người sử dụng lao động điều động công tác của người lao động, không được trái với giao ước trong hợp đồng lao động, đồng thời phải phù hợp các nguyên tắc sau:

1. Đó phải là điều cần thiết trong kinh doanh của người sử dụng lao động, đồng thời không được có động cơ hoặc mục đích bất chính. Nhưng nếu Luật có quy định riêng, thì tuân theo điều luật đó.
2. Không có sự thay đổi bất lợi nào về lương và các điều kiện lao động của người lao động.
3. Công việc sau khi được điều động, là công việc mà người lao động có thể đảm nhiệm được theo khả năng thể lực và kỹ thuật của mình.
4. Nếu nơi làm việc sau khi điều động hơi xa quá, thì người sử dụng lao động phải có sự hỗ trợ khi cần thiết.
5. Phải cân nhắc về lợi ích gia đình của người lao động.

Điều 11

Người sử dụng lao động không được báo trước về việc chấm dứt hợp đồng lao động nếu không có những trường hợp sau:

1. Khi kết thúc kinh doanh hoặc chuyển nhượng kinh doanh.
2. Khi thua lỗ hoặc thu hẹp quy mô kinh doanh.
3. Khi có lý do bất khả kháng phải ngưng kinh doanh trên 1 tháng.
4. Khi có thay đổi về tính chất nghiệp vụ, cần thiết phải giảm thiểu nhân công, và cũng không có công việc nào thích hợp để sắp xếp.
5. Người lao động thật sự không có khả năng đảm đương công tác hiện tại.

Điều 12

Người sử dụng lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động mà không báo trước nếu người lao động có những trường hợp sau:

1. Khi ký kết hợp đồng lao động, có những diễn đạt dối trá, làm cho người sử dụng

lao động làm tin và có khả năng phải gánh chịu tổn thất.

2. Có hành vi bạo hành hoặc lăng mạ nghiêm trọng đối với người sử dụng lao động, người nhà của người sử dụng lao động, người đại diện của người sử dụng lao động hoặc các người lao động cùng làm việc khác.
3. Bị tuyên án tù có thời hạn hoặc án nặng hơn tù có thời hạn, và không được hoãn án hoặc không được đóng phạt thay cho án tù.
4. Vi phạm hợp đồng lao động hoặc quy tắc công việc, với tình tiết nghiêm trọng.
5. Cố ý làm hư hỏng máy móc, dụng cụ, nguyên liệu, sản phẩm, hoặc các vật dụng khác của người sử dụng lao động, hoặc cố ý tiết lộ bí mật kỹ thuật, kinh doanh của người sử dụng lao động, làm cho người sử dụng lao động chịu tổn thất.
6. Nghỉ không phép liên tục trên 3 ngày không có lý do chính đáng, hoặc nghỉ không phép tổng cộng trên 6 ngày trong 1 tháng.

Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của điểm 1,2, và điểm 4-6 khoản trên, phải biết rằng thời hạn là trong vòng 30 ngày kể từ khi xảy ra sự việc.

Điều 13

Người lao động trong thời gian ngưng công việc theo quy định điều 50 hoặc trong thời gian khám chữa bệnh theo quy định điều 59, người sử dụng lao động không được cắt hợp đồng. Nhưng người sử dụng lao động vì lý do thiên tai, có biến cố hoặc các lý do bất khả kháng khác mà việc doanh nghiệp không thể tiếp tục, sau khi báo cho cơ quan chủ quản và được duyệt, thì không chịu sự hạn chế của điều này.

Điều 14

Người lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động mà không báo trước nếu gặp phải những trường hợp sau:

1. Khi ký kết hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có những diễn đạt dối trá, làm cho người lao động làm tin và có khả năng phải gánh chịu tổn thất.
2. Người sử dụng lao động, người nhà của người sử dụng lao động, người đại diện của người sử dụng lao động có hành vi bạo hành hoặc lăng mạ nghiêm trọng đối người lao động.
3. Công việc được giao ước trong hợp đồng lao động, có nguy hại đến sức khỏe của người lao động, sau khi đã thông báo cho người sử dụng lao động nhưng vẫn không được cải thiện.
4. Người sử dụng lao động, người đại diện của người sử dụng lao động hoặc các người lao động cùng làm việc khác bị bệnh truyền nhiễm mà Luật có quy định, có nguy cơ lây bệnh cho người lao động cùng làm việc, đồng thời có nguy hại lớn đối với sức khỏe.

5. Người sử dụng lao động không trả lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, hoặc đối với người lao động làm việc trả lương theo số lượng, người sử dụng lao động không cung cấp lượng công việc đầy đủ.
6. Người sử dụng lao động vi phạm hợp đồng lao động hoặc Luật Lao động, có khả năng gây tổn hại cho quyền lợi của người lao động.

Người lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của điểm 1 và điểm 6 khoản này, phải biết rằng thời hạn là trong vòng 30 ngày kể từ khi xảy ra sự việc. Nhưng nếu người sử dụng lao động có tình trạng được nêu trong điểm 6 khoản này, thì thời điểm được tính là 30 ngày kể từ khi người lao động khi được biết kết quả thiệt hại.

Khi xảy ra trường hợp nêu trong điểm 2 và điểm 4 khoản này, nếu người sử dụng lao động đã chấm dứt hợp đồng với người đại diện, hoặc người lao động có mang bệnh truyền nhiễm mà Luật có quy định, thì người lao động không được chấm dứt hợp đồng lao động.

Quy định điều 17 có thể áp dụng cho điều khoản chấm dứt hợp đồng lao động này.

Điều 15

Hợp đồng lao động có thời hạn mang tính chất đặc thù, thời hạn hợp đồng trên 3 năm, sau khi đầy 3 năm, người lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước 30 ngày.

Hợp đồng lao động vô thời hạn, khi người lao động muốn chấm dứt hợp đồng, thì phải dựa theo thời gian quy định trong điều 16 khoản 1 thông báo trước cho người sử dụng lao động.

Điều 15-1

Người sử dụng lao động không được giao ước với người lao động về thời hạn làm việc tối thiểu, nếu không có những trường hợp nêu sau:

1. Người sử dụng lao động tiến hành tập huấn kỹ năng chuyên môn cho người lao động, đồng thời chi trả chi phí tập huấn đó.
2. Người sử dụng lao động nhằm giao ước với người lao động về thời hạn làm việc tối thiểu, có đưa ra sự bồi thường hợp lý.

Giao ước với người lao động về thời hạn làm việc tối thiểu, phải cân nhắc tổng thể các vấn đề sau, không được vượt quá phạm vi hợp lý:

1. Người sử dụng lao động khi tiến hành tập huấn kỹ năng chuyên môn cho người lao động, phải cân nhắc về thời gian và chi phí bỏ ra.
2. Khả năng hỗ trợ nhân lực giữa những người lao động làm công việc tương đồng hoặc tương tự.
3. Hạn mức và phạm vi mà người sử dụng lao động bồi thường cho người lao động.

4. Các điều khác có ảnh hưởng đến tính hợp lý của việc quy định thời hạn làm việc tối thiểu.

Giao ước sẽ là vô hiệu nếu vi phạm hai điều đầu tiên.

Khi hợp đồng lao động chấm dứt trước thời hạn làm cho giao ước về thời hạn làm việc tối thiểu cũng chấm dứt trước thời hạn, nhưng không phải do lỗi của người lao động, thì người lao động được xem là không chịu trách nhiệm về việc vi phạm giao ước thời hạn làm việc tối thiểu cũng như hoàn trả chi phí tập huấn.

Điều 16

Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của điều 11 hoặc phần “Nhưng” của điều 13, thời gian báo trước theo các quy định sau:

1. Người lao động làm việc liên tục 3 tháng cho đến dưới 1 năm, báo trước 10 ngày.
2. Người lao động làm việc 1 năm đến dưới 3 năm, báo trước 20 ngày.
3. Người lao động làm việc trên 3 năm, báo trước 30 ngày.

Người lao động sau khi được thông báo, có thể xin nghỉ phép vắng mặt vì lý do tìm công việc mới. Thời gian xin nghỉ phép này, mỗi tuần không được quá hai ngày làm việc, trong thời gian nghỉ phép người sử dụng lao động vẫn phải trả lương đầy đủ.

Nếu người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động mà không báo trước theo thời hạn được nêu tại khoản 1, thì phải chi trả lương cho khoản thời gian cần báo trước.

Điều 17

Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo điều trước, phải trả tiền trợ cấp thôi việc theo các quy định sau:

1. Người lao động làm việc cho các đơn vị của cùng 1 chủ, mỗi đầy 1 năm trả số tiền trợ cấp thôi việc tương đương với 1 tháng lương trung bình.
2. Số tháng chưa đầy 1 năm của điều trước, hoặc khi làm việc chưa đầy 1 năm, thì tính theo tỉ lệ. Chưa đầy 1 tháng thì tính thành 1 tháng.

Số tiền trợ cấp thôi việc trên, người sử dụng lao động phải trả trong vòng 30 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 18

Người lao động không được yêu cầu người sử dụng lao động trả thêm tiền lương và tiền trợ cấp thôi việc trong thời gian báo trước chấm dứt hợp đồng lao động, nếu gặp phải những trường hợp sau:

1. Chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định điều 12 hoặc điều 15.
2. Người lao động nghỉ việc khi hợp đồng lao động có thời hạn kết thúc.

Điều 19

Khi hợp đồng lao động chấm dứt, nếu người lao động đưa ra yêu cầu được có giấy chứng nhận công tác, thì người sử dụng lao động và đại diện người sử dụng lao động không được từ chối.

Điều 20

Khi nơi kinh doanh cải tổ hoặc chuyển nhượng, ngoại trừ những người lao động được người sử dụng lao động mới thỏa thuận giữ lại làm việc, những lao động còn lại phải được thông báo chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định điều 16, đồng thời trả tiền trợ cấp thôi việc theo quy định điều 17. Các lao động được giữ lại làm việc tiếp, thì số năm làm việc phải được người sử dụng lao động mới thừa nhận.

Chương Ba Lương

Điều 21

Lương do hai bên người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận. Nhưng không được thấp hơn lương cơ bản.

Lương cơ bản nêu ở phần trước, do Ủy ban thẩm định lương cơ bản được thành lập bởi cơ quan chủ quản Trung Ương đề xuất, chuyển cho Viện Hành Chính xét duyệt. Tổ chức và quy trình thẩm định v.v.. của Ủy ban thẩm định lương cơ bản được nhắc đến tại phần trước, sẽ do cơ quan chủ quản Trung Ương đưa ra quy định riêng.

Điều 22

Lương phải được trả bằng các loại tiền tệ thông dụng. Nhưng theo tập quán hoặc tính chất dịch vụ, có thể quy định rõ ràng về việc trả một phần bằng hiện vật. Khi một phần lương được trả bằng hiện vật, thì giá trị của hiện vật phải được tính một cách công bằng hợp lý, đồng thời phù hợp nhu cầu của người lao động và người nhà của người lao động.

Lương phải được trả toàn bộ trực tiếp cho người lao động. Nhưng nếu Luật có quy định riêng hoặc giữa hai bên người sử dụng lao động và người lao động có giao ước riêng, thì không bị hạn chế bởi điều này.

Điều 23

Trả lương, trừ phi các đương sự có giao ước riêng hoặc trả trước theo từng tháng, thì mỗi tháng ít nhất phải trả định kỳ 2 lần, đồng thời phải có chi tiết cách tính các hạng mục lương; người lao động làm việc tính theo số lượng cũng vậy.

Người sử dụng lao động phải có danh sách lương, ghi chép lại số tiền lương đã phát, chi tiết cách tính các hạng mục lương, tổng số tiền lương v.v...Danh sách lương phải

được bảo lưu 5 năm.

Điều 24

Người sử dụng lao động kéo dài thời gian làm việc của người lao động, tiền lương khi làm thêm giờ, trả theo tiêu chuẩn sau:

1. Thời gian làm thêm giờ trong vòng 2 giờ đồng hồ, tính bằng lương trung bình theo giờ ngày thường cộng thêm ít nhất 1/3 trở lên.
2. Thời gian làm thêm giờ trong vòng 2 giờ đồng hồ tiếp theo, tính bằng lương trung bình theo giờ ngày thường cộng thêm ít nhất 2/3 trở lên.
3. Làm thêm giờ theo quy định điều 32 khoản 4, thì trả gấp đôi lương trung bình theo giờ ngày thường.

Người sử dụng lao động cho người lao động làm việc theo ngày nghỉ được quy định tại điều 36, làm việc trong vòng 2 giờ, tiền lương tính bằng lương trung bình theo giờ ngày thường cộng thêm ít nhất 4/3 trở lên; sau khi làm việc 2 giờ vẫn tiếp tục làm việc, tiền lương tính bằng lương trung bình theo giờ ngày thường cộng thêm ít nhất 5/3 trở lên.

Điều 25

Người sử dụng lao động đối với người lao động không được phân biệt đối xử về giới tính. Khi công việc nhu nhau, hiệu quả như nhau thì phải trả mức lương như nhau.

Điều 26

Người sử dụng lao động không được tạm giữ tiền lương làm chi phí bồi thường vì phạm hợp đồng hoặc các khoản bồi thường.

Điều 27

Người sử dụng lao động không trả lương đúng thời hạn, cơ quan chủ quản phải quy định thời hạn bắt buộc chi trả.

Điều 28

Khi người sử dụng lao động có tình trạng ngưng kinh doanh, tất toán hoặc tuyển bố phá sản, các quyền được chi trả sau đây của người lao động, có đồng thứ tự chi trả với các quyền thế chấp, quyền đảm bảo hoặc quyền lưu giữ được đem ra làm thế chấp, được trả theo tỉ lệ quyền được chi trả; phần chưa được chi trả, có quyền ưu tiên chi trả trước nhất:

1. Tiền lương dưới sáu tháng bị nợ lại theo hợp đồng lao động.
2. Người sử dụng lao động chưa trả tiền lương hưu theo quy định của bộ Luật này.

3. Người sử dụng lao động chưa trả trợ cấp thôi việc theo quy định của bộ Luật này hoặc quy định của Điều lệ hưu trí.

Người sử dụng lao động phải dựa vào số tiền lương đóng bảo hiểm lao động của tháng đó và theo tỉ lệ Luật quy định, đóng 1 khoản tiền nhất định vào Quỹ tạm ứng trả nợ lương, nhằm tạm ứng chi trả các khoản tiền nêu sau:

1. Số tiền lương còn nợ theo khoản 1 điều trước.
2. Số tiền lương hưu và tiền trợ cấp thôi việc nêu trong khoản 2 và 3 điều trước, với tổng số tiền không vượt quá lương trung bình sáu tháng cộng lại.

Quỹ tạm ứng trả nợ lương, sau khi tích lũy đến một con số nhất định, phải giảm tỉ lệ đóng xuống hoặc dừng thu.

Tỉ lệ được nêu trong khoản 2, do cơ quan chủ quản Trung Ương quy định trong phạm vi 15 phần vạn, trình cho Viện Hành Chính xét duyệt.

Số tiền nợ lương, lương hưu và trợ cấp thôi việc, sau khi người lao động có yêu cầu thanh toán mà vẫn chưa thanh toán, sẽ được chi trả từ Quỹ tạm ứng trả nợ lương theo khoản 2 điều này; người sử dụng lao động phải trong thời hạn được cho phép, trả lại số tiền này vào Quỹ tạm ứng trả nợ lương.

Quỹ tạm ứng trả nợ lương, do Ủy ban quản lý được cơ quan chủ quản Trung Ương thiết lập quản lý. Các công tác liên quan đến thu chi của Quỹ, sẽ do cơ quan chủ quản Trung Ương ủy thác cơ quan bảo hiểm lao động thực hiện. Quy trình tạm ứng trả nợ lương, thu chi và quản lý, số tiền quy định trong khoản 3, và quy trình tổ chức Ủy ban quản lý, sẽ do cơ quan chủ quản Trung Ương quy định.

Điều 29

Đơn vị kinh doanh sau khi kết toán doanh số năm, nếu có lãi, ngoại trừ việc đóng thuế, bù lỗ trước đó và trả cổ tức, lãi quỹ chung, thì đối với người lao động làm việc đủ năm và không có sai phạm, nên trả tiền thưởng hoặc chia hoa hồng.

Chương Bốn Thời gian làm việc, nghỉ ngơi, nghỉ phép

Điều 30

Thời gian làm việc bình thường của người lao động, mỗi ngày không quá 8 giờ, mỗi tuần không quá 40 giờ.

Thời gian làm việc bình thường nêu trên, người sử dụng lao động được sự đồng ý của công đoàn, hoặc nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, thì sau khi có sự thống nhất giữa người lao động và người sử dụng lao động, có thể chia số giờ làm việc bình thường của 2 ngày làm việc của 2 tuần, phân chia lại vào các ngày làm việc khác. Khi phân chia số giờ làm việc vào các ngày làm việc khác, mỗi ngày không được quá 2 giờ, và tổng số giờ làm việc của mỗi tuần không quá 48 giờ.

Thời gian làm việc bình thường được nêu tại khoản 1, nếu người sử dụng lao động

được sự đồng ý của công đoàn, hoặc nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, thì sau khi có sự thống nhất giữa người lao động và người sử dụng lao động, số giờ làm việc bình thường của 8 tuần có thể phân bổ lại. Nhưng thời gian làm việc bình thường mỗi ngày không được quá 8 giờ, tổng số giờ làm việc mỗi tuần không được quá 48 giờ.

Hai khoản nêu trên, chỉ được áp dụng cho các ngành nghề được chỉ định bởi cơ quan chủ quản Trung Ương.

Người sử dụng lao động phải chuẩn bị thẻ chấm công cho người lao động, và lưu giữ trong vòng 5 năm.

Việc chấm công nêu trên, phải ghi chép rõ giờ chấm công mỗi ngày của người lao động đến đơn vị phút. Khi người lao động yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp bản sao hoặc bản photo của thẻ chấm công của mình, người sử dụng lao động không được từ chối.

Người sử dụng lao động không được lấy lý do điều chỉnh thời gian làm việc bình thường được nêu ở khoản 1, mà cắt giảm lương của người lao động.

Thời gian làm việc bình thường được nêu ở khoản 1 đến 3, và điều 30-1, người sử dụng lao động phải cân nhắc yếu tố thành viên gia đình của người lao động, cho phép người lao động trong tình trạng tổng số giờ làm việc không thay đổi, trong phạm vi 1 giờ đồng hồ, linh hoạt điều chỉnh thời gian bắt đầu và kết thúc làm việc.

Điều 30-1

Ngành nghề được cơ quan chủ quản Trung Ương chỉ định, người sử dụng lao động được sự đồng ý của công đoàn, hoặc nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, thì sau khi có sự thống nhất giữa người lao động và người sử dụng lao động, thời gian làm việc có thể thay đổi theo nguyên tắc sau:

1. Số giờ làm việc bình thường trong 4 tuần, phân chia lại vào giờ của các ngày làm việc bình thường, mỗi ngày không quá 2 giờ, không chịu sự hạn chế của khoản 2 đến 4 của điều trước.
2. Người lao động có số giờ làm việc bình thường lên đến 10 giờ, số giờ làm thêm không được quá 2 giờ.
3. Người lao động nữ, ngoại trừ trong giai đoạn mang thai hoặc cho con bú, khi làm việc vào ban đêm, không chịu sự hạn chế của khoản 1 điều 49. Người sử dụng lao động phải cung cấp thiết bị vệ sinh an toàn cần thiết.

Các ngành nghề được áp dụng trong bộ Luật này, được quy định tại điều 3 trước khi có lệnh điều chỉnh thi hành vào ngày 27/12/1996, ngoại trừ ngành nông, lâm, ngư, chăn nuôi được nêu tại điều 1 khoản 1, đều không áp dụng quy định trên.

Điều 31

Người lao động làm việc trong đường hang hoặc đường hầm, thời gian làm việc được tính từ khi vào hầm cho đến khi ra khỏi hầm.

Điều 32

Người sử dụng lao động có nhu cầu cần người lao động làm việc ngoài giờ làm việc bình thường, người sử dụng lao động được sự đồng ý của công đoàn, hoặc nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, thì sau khi có sự thống nhất giữa người lao động và người sử dụng lao động, thì có thể kéo dài thời gian làm việc.

Thời gian làm việc được người sử dụng lao động kéo dài nêu ở phần trước, tính luôn cả giờ làm việc bình thường, thì một ngày không được quá 12 giờ; số giờ làm việc kéo dài, một tháng không được quá 46 giờ, nhưng nếu người sử dụng lao động được sự đồng ý của công đoàn, hoặc nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, thì sau khi có sự thống nhất giữa người lao động và người sử dụng lao động, số giờ làm việc được kéo dài, một tháng không được quá 54 giờ, mỗi ba tháng không được quá 138 giờ.

Người sử dụng lao động có số lượng lao động nhiều hơn 30 người, kéo dài thời gian làm việc theo phần “Nhưng” được nêu bên trên, phải báo cáo với cơ quan chủ quản địa phương.

Vì lý do thiên tai, biến cố hoặc sự kiện đột xuất, người sử dụng lao động có nhu cầu cần người lao động làm việc ngoài giờ làm việc bình thường, thì được quyền kéo dài thời gian làm việc, nhưng phải báo với công đoàn trong vòng 24 giờ từ khi bắt đầu kéo dài; nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, thì phải báo cáo với cơ quan chủ quản địa phương. Số giờ làm việc kéo dài thêm, người sử dụng lao động phải cho người lao động nghỉ ngơi bù một cách thỏa đáng sau đó.

Người lao động làm việc trong đường hang, thời gian làm việc không được kéo dài. Nhưng các công tác có nội dung chủ yếu là giám sát, hoặc có các trường hợp như nêu ở phần trước thì không chịu sự hạn chế bởi điều này.

Điều 32-1

Người sử dụng lao động kéo dài thời gian làm việc của người lao động theo khoản 1 và khoản 2 điều 32, hoặc yêu cầu người lao động làm việc vào ngày nghỉ được quy định tại điều 36, phải cho người lao động chọn thời điểm nghỉ bù theo ý muốn của người lao động hoặc khi có sự đồng ý của người sử dụng lao động, thì có thể cho người lao động được tính số giờ nghỉ bù vào số giờ làm việc.

Việc nghỉ bù được nêu bên trên, thời hạn nghỉ bù sẽ do hai bên người sử dụng lao động và người lao động thương thảo quyết định; quá thời hạn nghỉ bù hoặc hợp đồng lao động kết thúc nhưng chưa được nghỉ bù, thì phải trả lương theo tiêu chuẩn lương của quy định làm thêm giờ hoặc làm việc vào ngày nghỉ; trường hợp chưa trả lương,

sẽ xử lý theo phần vi phạm quy định tại điều 24.

Điều 33

Các ngành nghề được nêu tại điều 3, ngoài ngành sản xuất và khoáng sản ra, nhằm tiện lợi cho đời sống xã hội hoặc các lý do đặc biệt khác, khi cần thiết phải điều chỉnh giờ làm việc bình thường và giờ làm việc kéo dài được nêu ở điều 30 và 32, phải có cơ quan chủ quản địa phương hiệp thương với cơ quan chủ quản ngành nghề đó và công đoàn, đưa ra quyết định điều chỉnh trong phạm vi cần thiết có giới hạn.

Điều 34

Đối với lao động làm việc theo ca, ca làm việc phải được thay đổi mỗi tuần. Nhưng nếu được sự đồng ý của người lao động thì không bị hạn chế bởi điều này.

Khi thay đổi ca làm việc theo quy định bên trên, phải có ít nhất 11 giờ nghỉ ngơi liên tục. Do đặc tính công việc hoặc lý do đặc biệt, được cơ quan chủ quản ngành nghề xin ý kiến cơ quan chủ quản Trung Ương được đưa ra thông báo riêng, thì có thể thay đổi thời lượng giờ nghỉ ngơi nhưng không được ít hơn 8 tiếng liên tục.

Người sử dụng lao động thay đổi thời lượng nghỉ ngơi theo phần “Nhưng” được nêu trên, phải được sự đồng ý của công đoàn, hoặc nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, thì phải có sự thống nhất giữa người lao động và người sử dụng lao động, mới được thực hiện. Người sử dụng lao động có số lượng lao động nhiều hơn 30 người, thì phải báo cáo với cơ quan chủ quản địa phương.

Điều 35

Người lao động làm việc 4 giờ liên tục, ít nhất phải có 30 phút nghỉ ngơi. Nhưng người làm việc theo ca hoặc các công việc mang tính chất liên tục hoặc khẩn cấp, người sử dụng lao động phải có sự sắp xếp khác để người lao động nghỉ ngơi trong giờ làm việc.

Điều 36

Người lao động làm việc trong vòng 7 ngày phải có 2 ngày nghỉ, trong đó có 1 ngày là ngày nghỉ phép, 1 ngày là ngày nghỉ ngơi.

Người sử dụng lao động gặp những trường hợp sau, có thể miễn bị hạn chế bởi điều nêu trên:

1. Thay đổi giờ làm việc bình thường theo quy định tại khoản 2 điều 30, người lao động làm việc trong vòng 7 ngày phải có ít nhất 1 ngày nghỉ, tổng số ngày nghỉ phép và ngày nghỉ ngơi trong mỗi 2 tuần phải có 4 ngày.
2. Thay đổi giờ làm việc bình thường theo quy định tại khoản 3 điều 30, người lao động làm việc trong vòng 7 ngày phải có ít nhất 1 ngày nghỉ, tổng số ngày

nghỉ phép và ngày nghỉ ngơi trong mỗi 8 tuần phải có 16 ngày.

3. Thay đổi giờ làm việc bình thường theo quy định tại điều 30-1, mỗi 2 tuần người lao động làm việc phải có ít nhất 2 ngày nghỉ, tổng số ngày nghỉ phép và ngày nghỉ ngơi trong mỗi 4 tuần phải có 8 ngày.

Thời gian mà người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc trong ngày nghỉ ngơi, được tính vào tổng số giờ kéo dài giờ làm việc được nêu trong khoản 2 điều 32. Nhưng vì lý do thiên tai, có biến cố hoặc các lý do bất khả kháng khác, mà người sử dụng lao động buộc phải yêu cầu người lao động làm việc trong ngày nghỉ ngơi, thì số giờ làm việc không chịu sự hạn chế của khoản 2 điều 32.

Khi được sự đồng ý của cơ quan chủ quản ngành nghề, và là những ngành nghề điều cơ quan chủ quản Trung Ương chỉ định, thì người sử dụng lao động được đổi với các ngày nghỉ phép, được nêu trong đoạn 1, phần 1 đoạn 2, và phần 2, được điều chỉnh trong vòng chu kỳ mỗi 7 ngày.

Sự điều chỉnh về ngày nghỉ phép nêu trên, phải được sự đồng ý của công đoàn, hoặc nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, thì phải có sự thống nhất giữa người lao động và người sử dụng lao động, mới được thực hiện. Người sử dụng lao động có số lượng lao động nhiều hơn 30 người, thì phải báo cáo với cơ quan chủ quản địa phương.

Điều 37

Những ngày được nghỉ lễ theo quy định của Bộ Nội Vụ như các ngày kỷ niệm, ngày lễ, lễ lao động, và những ngày nghỉ lễ khác được quy định bởi cơ quan chủ quản Trung Ương, đều phải nghỉ lễ.

Quy định trên được sửa đổi vào ngày 6/12/2016, được bắt đầu thực hiện vào ngày 1/1/2017.

Điều 38

Người lao động làm việc cho một người sử dụng lao động hoặc 1 đơn vị kinh doanh, làm việc liên tục đủ một khoản thời gian nhất định, nên có thêm ngày nghỉ đặc biệt theo quy định sau:

1. Trên sáu tháng và dưới 1 năm, có 3 ngày.
2. Trên 1 năm dưới 2 năm, có 7 ngày.
3. Trên 2 năm dưới 3 năm, có 10 ngày.
4. Trên 3 năm dưới 5 năm, mỗi năm 14 ngày.
5. Trên 5 năm dưới 10 năm, mỗi năm 15 ngày.
6. Trên 10 năm, mỗi năm được thêm 1 ngày, tối đa được 30 ngày nghỉ đặc biệt.

Ngày nghỉ đặc biệt được nêu trên, do người lao động tự sắp xếp. Nhưng nếu do nhu cầu cấp bách về kinh doanh của người sử dụng lao động hoặc do lý do cá

nhân của người lao động, thì phải có thỏa thuận điều chỉnh với bên còn lại. Người sử dụng lao động khi người lao động phù hợp điều kiện có phép đặc biệt được nêu tại phần 1, nên báo cho người lao động sắp xếp nghỉ phép đặc biệt như quy định 2 phần đầu.

Ngày phép đặc biệt của người lao động, số ngày chưa nghỉ vì hết năm hoặc hết hợp đồng, thì người sử dụng lao động phải trả tiền lương. Nhưng nếu số ngày chưa nghỉ vì hết năm, qua sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, lũy kế đến năm sau thực hiện, nếu qua đến năm thứ hai kết thúc hoặc hết hợp đồng vẫn chưa nghỉ hết, thì người sử dụng lao động phải trả tiền lương.

Người sử dụng lao động phải ghi chép số ngày nghỉ phép đặc biệt và số ngày chưa nghỉ được trả lương của người lao động vào danh sách lương của người lao động được quy định tại điều 23, đồng thời mỗi năm định kỳ gửi giấy tờ thông báo cho người lao động.

Khi người lao động chủ trương quyền lợi theo điều này, nếu người sử dụng lao động nhận thấy quyền lợi này là không tồn tại, người sử dụng lao động phải có trách nhiệm chứng minh điều đó.

Điều 39

Ngày nghỉ phép và ngày nghỉ ngơi được nêu trong điều 36, ngày nghỉ được nêu trong điều 37 và ngày phép đặc biệt được nêu trong điều 38, lương phải được trả đầy đủ. Nếu người sử dụng lao động được sự đồng ý của người lao động mà làm việc trong ngày nghỉ, thì lương phải được trả gấp đôi. Khi cần thiết phải thực hiện gấp công việc vì lý do mùa màng, làm việc bình thường dưới sự đồng ý của người lao động hoặc công đoàn, cũng vậy.

Điều 40

Vì lý do thiên tai, có biến cố hoặc các lý do bất khả kháng khác, người sử dụng lao động cảm thấy cần thiết phải tiếp tục làm việc, thì có thể hủy các ngày nghỉ của người lao động được quy định trong điều 36 đến 38. Những ngày nghỉ bị hủy, lương phải được trả gấp đôi, đồng thời phải được cho nghỉ bù sau đó.

Ngày nghỉ bị hủy được nêu trên, trong vòng 24 giờ sau đó, phải báo cáo với cơ quan chủ quản địa phương với lý do giải thích rõ ràng.

Điều 41

Người lao động làm việc cho cơ quan công cộng, khi cơ quan chủ quản địa phương nhận thấy cần thiết, có thể hủy các ngày nghỉ của người lao động được quy định trong điều 36. Những ngày nghỉ đó lương phải được người sử dụng lao động trả gấp đôi.

Điều 42

Người lao động vì lý do sức khỏe hoặc các lý do chính đáng khác, không thể chấp nhận làm việc ngoài giờ làm việc bình thường, người sử dụng lao động không được ép buộc làm việc.

Điều 43

Người lao động xin nghỉ phép vì lý do kết hôn, tang, bệnh hoặc các lý do chính đáng khác; mức chi trả thấp nhất cho những ngày nghỉ được phép nghỉ ngoại trừ ngày nghỉ việc riêng, sẽ do cơ quan chủ quản Trung Ương quy định.

Chương Năm Lao động trẻ em, lao động nữ

Điều 44

Người lao động được nhận vào làm việc có độ tuổi trên 15 tuổi và chưa đầy 16 tuổi, được coi là lao động trẻ em.

Lao động trẻ em và những người trên 16 tuổi và chưa đầy 18 tuổi, không được làm những công việc mang tính chất nguy hiểm hoặc có hại.

Điều 45

Người sử dụng lao động không được thuê mướn người chưa đầy 15 tuổi làm việc. Nhưng những người đã tốt nghiệp trung học cơ sở hoặc qua sự xác nhận của cơ quan chủ quản rằng tính chất công việc và môi trường làm việc không ảnh hưởng đến sức khỏe và tâm lý mà phê chuẩn, không bị hạn chế bởi điều này.

Người lao động được nhận theo điều trên, được áp dụng quy định bảo vệ lao động trẻ em.

Tiêu chuẩn và quy trình thẩm định và các điều khoản cần tuân thủ cho việc nhận định tính chất công việc và môi trường làm việc không ảnh hưởng đến sức khỏe và tâm lý, sẽ do cơ quan chủ quản Trung Ương dựa vào số tuổi lao động, tính chất công việc và thời gian được giáo dục nghĩa vụ quốc dân v.v... mà quyết định.

Người chưa đầy 15 tuổi thông qua người khác mà có được công việc, làm việc cho bên thứ ba, hoặc trực tiếp làm việc và có được tiền công nhưng không có quan hệ thuê mướn, được áp dụng quy định bảo vệ lao động trẻ em.

Điều 46

Người lao động chưa đầy 18 tuổi được thuê mướn để làm việc, người sử dụng lao động phải có giấy đồng ý của người đại diện pháp luật của họ và giấy tờ chứng minh tuổi tác.

Điều 47

Người lao động trẻ em mỗi ngày làm việc không được quá 8 giờ, thời gian làm việc mỗi tuần không quá 40 giờ, ngày nghỉ phép không được làm việc.

Điều 48

Người lao động trẻ em không được làm việc vào khung giờ sau 8 giờ tối đến 6 giờ sáng hôm sau.

Điều 49

Người sử dụng lao động không được cho lao động nữ làm việc vào khung giờ sau 10 giờ tối đến 6 giờ sáng hôm sau. Nhưng người sử dụng lao động được sự đồng ý của công đoàn, hoặc nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, thì phải có sự thống nhất giữa người lao động và người sử dụng lao động, đồng thời phù hợp các điều khoản sau, thì không bị hạn chế bởi điều này:

1. Có trang bị các thiết bị vệ sinh an toàn cần thiết.
2. Khi không có công cụ giao thông công cộng có thể sử dụng, cung cấp công cụ giao thông hoặc sắp xếp ký túc xá nữ.

Thiết bị vệ sinh an toàn cần thiết được nêu bên trên, dựa theo tiêu chuẩn cơ quan chủ quản Trung Ương đặt ra. Nhưng nếu giao ước về thiết bị vệ sinh an toàn cần thiết giữa người sử dụng lao động và người lao động, tốt hơn tiêu chuẩn của Luật này, thì sẽ dựa theo giao ước.

Lao động nữ vì lý do sức khỏe hoặc các lý do chính đáng khác, không thể chấp nhận làm việc vào khung giờ sau 10 giờ tối đến 6 giờ sáng hôm sau, người sử dụng lao động không được ép buộc làm việc.

Nếu vì lý do thiên tai, có biến cố hoặc các lý do bất khả kháng khác, người sử dụng lao động buộc phải cho lao động nữ làm việc vào khung giờ sau 10 giờ tối đến 6 giờ sáng hôm sau, quy định tại phần 1 sẽ không được áp dụng.

Phần “Nhưng” của khoản 1 và quy định trên, không được áp dụng cho lao động nữ trong giai đoạn mang thai hoặc cho con bú.

Điều 50

Trước và sau khi lao động nữ sinh đẻ, phải tạm ngưng công việc, cho nghỉ phép thai sản 8 tuần; người mang thai trên 3 tháng bị sảy thai, phải tạm ngưng công việc, cho nghỉ phép thai sản 4 tuần.

Lao động nữ được nêu trên làm việc trên 6 tháng, lương phải được trả đầy đủ trong khoản thời gian tạm ngưng công việc, dưới 6 tháng, trả lương 50%.

Điều 51

Lao động nữ trong thời gian mang thai, nếu có công việc khác nhẹ nhàng hơn, có thể xin chuyển đổi công việc, người sử dụng lao động không được từ chối, đồng thời không được cắt giảm lương.

Điều 52

Lao động nữ có con dưới 1 năm tuổi và tự cho con bú, ngoại trừ thời gian nghỉ ngơi được quy định tại điều 35, người sử dụng lao động phải cho lao động nữ thêm thời gian cho con bú 2 lần mỗi ngày, mỗi lần nghỉ 30 phút.

Thời gian cho con bú nêu trên, được xem là thời gian làm việc.

Chương Sáu Hưu trí

Điều 53

Người lao động có những trường hợp sau, được tự xin nghỉ hưu:

1. Người lao động làm việc trên 15 năm trở lên và đủ 55 tuổi.
2. Người lao động làm việc trên 25 năm trở lên.
3. Người lao động làm việc trên 10 năm trở lên và đủ 60 tuổi.

Điều 54

Khi người lao động không thuộc một trong những diện sau, người sử dụng lao động không được ép buộc người lao động nghỉ hưu:

1. Người lao động đủ 65 tuổi.
2. Mất trí hoặc thân thể tàn tật không thể đảm đương công việc.

Tuổi được nêu ở phần trước, đối với những người lao động làm các công việc đặc biệt có tính nguy hiểm, cần sức khỏe thể lực tốt, cơ quan chủ quản ngành nghề có thể báo cáo với cơ quan chủ quản Trung Ương để xin điều chỉnh. Nhưng không được thấp hơn 55 tuổi.

Điều 55

Tiêu chuẩn trả lương hưu cho người lao động như sau:

1. Dựa vào số năm làm việc, mỗi đầy 1 năm được hai đơn vị. Nhưng nếu làm việc trên 15, mỗi đầy năm được 1 đơn vị, tổng số đơn vị nhiều nhất không quá 45 đơn vị. Chưa đủ nửa năm được tính nửa năm, đủ nửa năm thì tính 1 năm.
2. Theo quy định của điểm 2 khoản 1 điều 54, lao động cưỡng chế về hưu, nếu sự mất trí hoặc thân thể tàn tật là do đảm nhận công việc mà ra, thì sẽ được nhận thêm 20% so với quy định tại phần trước.

Tiêu chuẩn của đơn vị được nêu tại điểm 1 bên trên, là lương trung bình vào thời điểm được duyệt nghỉ hưu.

Tiền lương hưu được quy định bên trên, người sử dụng lao động phải trả cho người lao động trong vòng 30 ngày kể từ khi người lao động về hưu, nếu không thể trả hết 1 lần, có thể báo cáo với cơ quan chủ quản xin xét duyệt, trả thành nhiều tháng. Trước khi thi hành bộ Luật này, đơn vị kinh doanh có tiêu chuẩn hưu trí tốt hơn quy định của bộ Luật này, thì sẽ làm theo quy định của đơn vị kinh doanh.

Điều 56

Người sử dụng lao động phải lấy 2% đến 15% tổng số tiền lương phát ra mỗi tháng, làm thành quỹ dự bị cho lương hưu, gửi vào tài khoản riêng, đồng thời không được dùng tài khoản này để chuyển nhượng, cầm giữ làm tin, cầm nợ, hoặc đảm bảo; quy định về tỉ lệ, quy trình và phương thức quản lý, sẽ do cơ quan chủ quản Trung Ương ấn định, báo cáo cho Viện Hành Chính xét duyệt.

Người sử dụng lao động vào mỗi cuối năm, phải tính toán số dư tài khoản quỹ dự bị lương hưu được nhắc ở phần trước, nếu số dư dự kiến không đủ chi trả cho số người lao động đạt được điều kiện nêu tại điều 53 hoặc điểm 1 khoản 1 điều 54 trong vòng 1 năm, theo số tiền lương hưu được tính như điều trước, thì người sử dụng lao động trước cuối tháng 3 năm tiếp theo, chuẩn bị số tiền chênh lệch này gửi vào tài khoản, đồng thời gửi cho Ủy ban giám sát quỹ dự bị lương hưu để kiểm tra.

Số tiền dự bị được người sử dụng lao động chuẩn bị mỗi tháng và gửi vào tài khoản được nêu ở khoản 1, được gom chung lại thành Quỹ dự bị lương hưu, do Ủy ban giám sát quỹ dự bị lương hưu được cơ quan chủ quản Trung Ương lập ra quản lý; tổ chức, hội nghị và các vấn đề liên quan, do cơ quan chủ quản Trung Ương quy định.

Việc thu chi, giữ gìn và vận dụng quỹ này, do cơ quan chủ quản Trung Ương và cơ quan tài chính được sự ủy thác của Bộ Tài chính xử lý. Lợi ích thu về tối thiểu không được thấp hơn lãi suất gửi định kỳ 2 năm tại ngân hàng; nếu có thua lỗ, ngân khố nhà nước phải bù lỗ vào. Quy tắc thu chi, giữ gìn và vận dụng quỹ này, sẽ do cơ quan chủ quản Trung Ương ấn định, báo cáo cho Viện Hành Chính xét duyệt.

Người sử dụng lao động chuẩn bị và đóng số tiền dự bị lương hưu, sẽ chịu sự giám sát của Ủy ban giám sát tiền dự bị lương hưu được tổ chức bởi người sử dụng lao động và người lao động. Trong đó số lượng người đại diện cho người lao động không được ít hơn 2/3; tiêu chuẩn tổ chức của ủy ban này, sẽ do cơ quan chủ quản Trung Ương ấn định.

Việc ấn định và điều chỉnh tỉ lệ tiền dự bị lương hưu do người sử dụng lao động chuẩn bị và đóng mỗi tháng, phải qua sự thẩm định xét duyệt của Ủy ban giám sát

tiền dự bị lương hưu, đồng thời trình báo cơ quan chủ quản địa phương xác nhận. Cơ quan tài chính thực hiện công tác hạch toán, khi cần các tài liệu cần thiết về tình hình chuẩn bị tiền dự bị lương hưu của đơn vị kinh doanh, có thể yêu cầu cơ quan chủ quản địa phương cung cấp.

Cơ quan tài chính nhận được tài liệu như trên, phải có nghĩa vụ bảo mật, đồng thời phải thực hiện đầy đủ công tác giám sát an toàn thông tin.

Về nội dung, phạm vi, quy trình xin, và các điều khoản phải làm theo khi xin cung cấp tài liệu liên quan đến tình hình chuẩn bị tiền dự bị lương hưu được nêu tại hai phần trên, sẽ do Ủy ban giám sát tài chính hội thương của cơ quan chủ quản Trung Ương quyết định.

Điều 57

Số năm làm việc của người lao động chỉ được tính khi làm cùng 1 đơn vị kinh doanh. Nhưng nếu do chịu sự điều động của cùng 1 chủ, hoặc như quy định tại điều 20 người sử dụng lao động mới tiếp tục thừa nhận số năm làm việc, thì có thể tính gộp vào.

Điều 58

Quyền lợi của người lao động xin lãnh lương hưu, được tính từ tháng tiếp theo sau khi nghỉ hưu, quyền lợi sẽ mất nếu không sử dụng trong 5 năm.

Quyền lợi xin lãnh lương hưu của người lao động, không được chuyển nhượng, cầm nợ hoặc dùng làm vật đảm bảo.

Người lao động xin lãnh lương hưu theo quy định, phải cung cấp các hồ sơ chứng minh, mở tài khoản chuyên dùng tại cơ quan tài chính, để gửi tiền lương hưu vào.

Chương bay Bồi thường tai nạn nghề nghiệp

Điều 59

Người lao động bị tai nạn nghề nghiệp dẫn đến tử vong, tàn tật hoặc ốm đau, người sử dụng lao động phải bồi thường theo các quy định sau. Nhưng nếu cùng 1 tai nạn, theo điều lệ bảo hiểm hoặc các điều luật khác có quy định, người sử dụng lao động đã chịu trách nhiệm chi trả chi phí bồi thường, thì người sử dụng lao động có thể cản trừ như sau:

1. Khi người lao động bị thương hoặc mắc bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải bồi thường chi phí thuốc men cần thiết. Phân loại bệnh nghề nghiệp và phạm vi chữa bệnh nghề nghiệp, dựa theo quy định liên quan tại điều lệ bảo hiểm lao động.
2. Người lao động trong quá trình chữa bệnh không thể làm việc, người sử dụng lao động phải trả lương như bình thường nhằm bồi thường cho người lao

động. Nhưng nếu quá trình chữa bệnh đã đủ 2 năm mà chưa hết bệnh, qua chẩn đoán tại bệnh viện được chỉ định, xác nhận đã mất đi khả năng làm việc ban đầu, đồng thời không phù hợp quy định tại điểm 3 về tiêu chuẩn chi trả do tàn tật, người sử dụng lao động sau khi phải trả 1 lần 40 tháng lương trung bình, thì được miễn trách nhiệm bồi thường lương tại khoản này.

3. Người lao động sau khi kết thúc chữa trị, qua chẩn đoán tại bệnh viện được chỉ định, xác nhận thuộc diện thân thể tàn tật, người sử dụng lao động phải dựa vào lương trung bình và mức độ tàn tật, chi trả tiền bồi thường tàn tật 1 lần. Tiêu chuẩn bồi thường tàn tật, dựa theo quy định liên quan tại điều lệ bảo hiểm lao động.
4. Người lao động bị tổn thương nghề nghiệp hoặc mắc bệnh nghề nghiệp mà tử vong, người sử dụng lao động ngoại trừ trả tiền chôn cất bằng với 5 tháng lương trung bình, đồng thời phải trả cho người nhà của người lao động số tiền bồi thường tử vong bằng với lương trung bình 40 tháng. Thứ tự nhận bồi thường tử vong của người nhà như sau:
 - i. Người hôn phối và con cái.
 - ii. Cha mẹ.
 - iii. Ông bà.
 - iv. Cháu.
 - v. Anh chị em.

Điều 60

Số tiền bồi thường do người sử dụng lao động chi trả theo điều trên, được căn trừ vào số tiền bồi thường các tổn thất gây ra trong cùng 1 tai nạn.

Điều 61

Quyền được bồi thường nêu trong điều 59, tính từ ngày nhận bồi thường, quyền lợi sẽ mất nếu không sử dụng trong 2 năm.

Quyền được bồi thường không vì người lao động đã nghỉ việc mà mất đi, đồng thời không được chuyển nhượng, cầm nợ hoặc dùng làm vật đảm bảo.

Người lao động hoặc người nhà nhận tiền bồi thường tai nạn nghề nghiệp theo bộ Luật này, phải phải cung cấp các hồ sơ chứng minh, mở tài khoản chuyên dùng tại cơ quan tài chính, để gửi tiền bồi thường tai nạn nghề nghiệp vào.

Số tiền bồi thường được nêu trên đây, không được chuyển nhượng, cầm nợ hoặc dùng làm vật đảm bảo hoặc cưỡng chế chấp hành.

Điều 62

Đơn vị kinh doanh tuyển thầu theo ngành nghề, khi mở gói thầu, người thầu hoặc

người thầu trung gian, về lao động thuộc phần công tác mình phụ trách, đều phải cùng với người thầu cuối cùng, mang trách nhiệm liên đới của người sử dụng lao động chịu trách nhiệm bồi thường tai nạn nghề nghiệp được nêu trong chương này.

Đơn vị kinh doanh, người thầu hoặc người thầu trung gian, khi bồi thường cho tai nạn nghề nghiệp nêu trên, về phần bồi thường của mình, có thể đưa ra yêu cầu bồi thường đối với người thầu cuối cùng.

Điều 63

Nơi làm việc của người thầu hoặc người thầu lại, nằm trong phạm vi làm việc của đơn vị kinh doanh ban đầu, hoặc do đơn vị kinh doanh ban đầu cung cấp, thì đơn vị kinh doanh ban đầu phải đôn đốc người thầu hoặc người thầu lại, điều kiện làm việc của người lao động mà họ tuyển dụng phải phù hợp quy định luật liên quan.

Khi đơn vị kinh doanh vi phạm luật An toàn vệ sinh lao động về trách nhiệm phải có về người thầu hoặc người thầu lại, làm cho người lao động mà người thầu hoặc người thầu lại tuyển dụng bị tai nạn nghề nghiệp, thì phải cùng chịu trách nhiệm liên đới với người thầu hoặc người thầu lại.

Chương Tám Nhân viên kỹ thuật

Điều 64

Người sử dụng lao động không được thuê mướn người chưa đầy 15 tuổi làm nhân viên kỹ thuật. Nhưng những người đã tốt nghiệp trung học cơ sở, không bị hạn chế bởi điều này.

Nhân viên kỹ thuật, là những người học tập kỹ năng tập huấn nghề nghiệp kỹ thuật sinh theo quy định của cơ quan chủ quản Trung Ương làm mục đích chính, theo quy định của chương này mà chịu sự tập huấn của người sử dụng lao động.

Chương này quy định về lao động được nuôi dạy tại đơn vị kinh doanh, kiến tập sinh, học sinh thuộc giáo trình thực tập giáo dục và các loại nhân viên kỹ thuật có tính chất tương đồng, đều được áp dụng theo chương này.

Điều 65

Khi người sử dụng lao động tuyển dụng nhân viên kỹ thuật, phải ký hợp đồng tập huấn bằng văn bản với 3 bản giống nhau, nêu rõ mục đích tập huấn, thời hạn tập huấn, chi trả tiền ăn, trợ cấp sinh hoạt phí, các vấn đề dạy và học liên quan, bảo hiểm lao động, chứng nhận hoàn tất khóa học, hiệu lực và điều kiện thanh lý hợp đồng, và các vấn đề khác có liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của hai bên, do hai bên giữ 1 bản, đồng thời gửi đến cơ quan chủ quản lưu trữ.

Nhân viên kỹ thuật được nêu trên, nếu là người vị thành niên, thì hợp đồng tập huấn phải được sự cho phép của người đại diện.

Điều 66

Người sử dụng lao động không được thu phí liên quan đến tập huấn với nhân viên kỹ thuật.

Điều 67

Nhân viên kỹ thuật sau khi hết kỳ tập huấn, người sử dụng lao động giữ lại để làm việc, đồng thời được hưởng mức lương bằng với các lao động khác làm cùng vị trí. Nếu người sử dụng lao động có nêu rõ thời gian giữ lại nhân viên kỹ thuật để làm việc, thì thời gian đó không được dài hơn thời hạn tập huấn.

Điều 68

Số lượng nhân viên kỹ thuật, không được vượt quá 1/4 số lượng lao động. Khi số lượng lao động chưa đầy 4 người, thì tính là 4 người.

Điều 69

Chương Bốn về thời gian làm việc, nghỉ ngơi, nghỉ phép, chương Năm về lao động trẻ em, lao động nữ, chương Bảy về bồi thường tai nạn nghề nghiệp và các loại bảo hiểm lao động khác của bộ Luật này, đều được áp dụng cho nhân viên kỹ thuật.

Tiêu chuẩn bồi thường tai nạn cho nhân viên kỹ thuật áp dụng theo tiêu chuẩn tính lương, không được thấp hơn lương cơ bản.

Chương Chín Quy tắc công việc

Điều 70

Người sử dụng lao động có số lượng lao động nhiều hơn 30 người, tùy vào tính chất công việc, phải lập quy tắc công việc về các nội dung sau, đồng thời báo cáo với cơ quan chủ quản, sau đó niêm yết công khai:

1. Cách thay ca vào thời gian làm việc, nghỉ ngơi, nghỉ phép, ngày kỷ niệm quốc gia, ngày phép đặc biệt và các công tác mang tính liên tục.
2. Tiêu chuẩn lương, cách tính và ngày phát lương.
3. Thời gian làm việc kéo dài.
4. Trợ cấp và tiền thưởng
5. Các kỷ luật phải tuân thủ.
6. Công tác chấm công, xin nghỉ phép, thưởng phạt và lên chức.
7. Được tuyển dụng, cho nghỉ việc, thôi việc có trợ cấp, nghỉ việc và hưu trí.
8. Bồi thường tai nạn nghề nghiệp, bệnh tật và an ủi.
9. Các quy định về phúc lợi.
10. Hai bên người sử dụng lao động và người lao động phải tuân thủ quy định an toàn

vệ sinh lao động.

11. Phương thức trao đổi ý kiến tăng cường hợp tác giữa người sử dụng lao động và người lao động.

12. Khác.

Điều 71

Quy tắc công việc, vi phạm các quy định cưỡng chế hoặc cấm của Luật hoặc thỏa ước quy định của các đoàn thể được áp dụng cho ngành nghề đó, sẽ là vô hiệu.

Chương Mười Giám sát và kiểm tra

Điều 72

Cơ quan chủ quản Trung Ương, nhằm quán triệt bộ Luật này và sự chấp hành của các luật lương khác, phải thiết lập cơ quan kiểm tra lao động hoặc ủy quyền cho cơ quan chủ quản trực thuộc thành phố thiết lập cơ quan kiểm tra lao động xử lý; cơ quan chủ quản trực thuộc thành phố, huyện (thành) khi cần thiết, phải phái nhân viên đi thực hiện công tác kiểm tra.

Tổ chức của cơ quan kiểm tra lao động được nêu trên, sẽ do cơ quan chủ quản Trung Ương ấn định.

Điều 73

Nhân viên thực hiện công tác kiểm tra, phải mang theo thẻ kiểm tra, các đơn vị kinh doanh không được từ chối. Khi đơn vị kinh doanh từ chối, nhân viên kiểm tra được quyền cùng cơ quan chủ quản địa phương hoặc cơ quan cảnh sát cưỡng chế kiểm tra. Nhân viên thực hiện công tác kiểm tra, được quyền dựa vào các mục quy định tại bộ Luật này, yêu cầu đơn vị kinh doanh đưa ra báo cáo, ghi chép, sổ sách, và các văn bản giấy tờ liên quan, nếu cần lấy vật liệu, mẫu hoặc tài liệu, phải báo trước cho người sử dụng lao động hoặc người đại diện và phải viết phiếu thu.

Điều 74

Người lao động khi phát hiện đơn vị kinh doanh vi phạm bộ Luật này hoặc các quy định luật lao động, được quyền khiếu nại với chủ thuê, cơ quan chủ quản hoặc cơ quan kiểm tra.

Người sử dụng lao động không được vì vấn đề khiếu nại nêu trên, mà đui việc, giáng chức điều động công tác, giảm lương, gây tổn hại đến các quyền lợi mà người lao động phải có được theo luật, hợp đồng hoặc theo tập quán, hoặc các cách xử lý gây bất lợi cho người lao động khác.

Người sử dụng lao động nếu có hành vi nêu trên, được coi là vô hiệu.

Cơ quan chủ quản hoặc cơ quan kiểm tra khi nhận được khiếu nại được nêu trong khoản đầu, phải có các động tác điều tra cần thiết, đồng thời trong vòng 60 ngày gửi văn bản thông báo đến cho người lao động tình hình điều tra.

Cơ quan chủ quản hoặc cơ quan kiểm tra phải giữ bí mật tuyệt đối về danh tính thân phận của người khiếu nại, không được tiết lộ bất kỳ thông tin có thể nhận biết danh tính nào.

Nếu vi phạm quy định trên, ngoại trừ việc nhân viên công vụ sẽ bị truy cứu trách nhiệm hình sự và hành chính theo luật quy định, đối với người lao động chịu tổn thất vì hành vi này, phải chịu trách nhiệm bồi thường.

Trách nhiệm bảo mật và các quy tắc phải tuân thủ khác của cơ quan chủ quản khi thụ lý các vụ khiếu nại, sẽ do cơ quan chủ quản Trung Ương quy định.

Chương Mười Một Các mức phạt

Điều 75

Người vi phạm quy định tại điều 5, xử án phạt tù dưới 5 năm, giam giữ hoặc phạt tiền hoặc tích hợp phạt tiền dưới 750 ngàn Đài tệ.

Điều 76

Người vi phạm quy định tại điều 6, xử án phạt tù dưới 3 năm, giam giữ hoặc phạt tiền hoặc tích hợp phạt tiền dưới 450 ngàn Đài tệ.

Điều 77

Người vi phạm quy định tại điều 42, khoản 2 điều 44, khoản 1 điều 45, điều 47, điều 48, khoản 3 điều 49 hoặc khoản 1 điều 64, xử án phạt tù dưới 6 tháng, giam giữ hoặc phạt tiền hoặc tích hợp phạt tiền dưới 300 ngàn Đài tệ.

Điều 78

Người không chi trả theo quy định hoặc thời gian được nêu trong điều 17, điều 55, xử phạt từ 300 ngàn đến 1 triệu 500 ngàn Đài tệ, đồng thời quy định thời gian chi trả, đến hạn nếu chưa chi trả, phạt lần tiếp theo.

Người vi phạm quy định tại điều 13, điều 26, điều 50, điều 51 hoặc khoản 2 điều 56, xử phạt từ 90 ngàn đến 450 ngàn Đài tệ

Điều 79

Người có các hành vi được liệt kê sau đây, xử phạt từ 20 ngàn đến 1 triệu Đài tệ:

1. Vi phạm quy định tại khoản 1 điều 21, điều 22 đến điều 25, khoản 1 đến khoản 3, khoản 6, khoản 7 điều 30, điều 32, điều 34 đến điều 41, khoản 1 điều 49 hoặc điều

59.

2. Vi phạm lệnh của cơ quan chủ quản về thời hạn chi trả tại điều 27 hoặc điều chỉnh thời gian làm việc tại điều 33.
3. Vi phạm tiêu chuẩn tối thiểu của cơ quan chủ quản về ngày lễ tại điều 43 hoặc tiêu chuẩn lương tối thiểu khi nghỉ phép không phải việc riêng.

Vi phạm quy định tại khoản 5 điều 30 hoặc khoản 5 điều 49, xử phạt 90 ngàn đến 450 ngàn Đài tệ.

Vi phạm quy định tại điều 7, khoản 1 điều 9, điều 16, điều 19, khoản 2 điều 28, điều 46, khoản 1 điều 56, khoản 1 điều 65, điều 66 đến điều 68, điều 70 hoặc khoản 2 điều 74, xử phạt 20 ngàn đến 300 ngàn Đài tệ.

Khi có 1 trong các hành vi được nêu tại 3 khoản trên, cơ quan chủ quản được quyền tùy vào quy mô kinh doanh, số người vi phạm và tình tiết vi phạm, gia tăng tiền phạt lên đến 1/2 số tiền phạt cao nhất.

Điều 79-1

Mức phạt cho hành vi vi phạm các quy định được phê chuẩn áp dụng tại khoản 2 và khoản 4 điều 45, khoản 3 điều 64 và khoản 1 điều 69, được áp dụng chương Các mức phạt tại bộ Luật này.

Điều 80

Từ chối, trốn tránh hoặc cản trở nhân viên kiểm tra lao động chấp hành công vụ theo luật, xử phạt 30 ngàn đến 150 ngàn Đài tệ.

Điều 80-1

Người vi phạm bộ Luật này dẫn đến việc bị cơ quan chủ quản phạt tiền, cơ quan chủ quản phải công bố tên doanh nghiệp hoặc tên chủ doanh nghiệp, người phụ trách, đồng thời cho thời hạn yêu cầu cải thiện, đến hạn nếu chưa cải thiện, phạt lần tiếp theo.

Cơ quan chủ quản khi quyết định phạt tiền, phải cân nhắc số người lao động có liên quan đến vi phạm và số lần vi phạm và số tiền phạt chưa đóng, để làm tiêu chuẩn xác định phạt nặng nhẹ.

Điều 81

Người đại diện cho pháp nhân, pháp nhân hoặc người đại diện cho người khác, người được thuê hoặc người đi làm, do chấp hành nghiệp vụ mà vi phạm quy định của bộ Luật này, ngoại trừ việc xử phạt người có hành vi, đối với pháp nhân đó hay người (được đại diện) đó cũng phải xử phạt theo các điều trên. Nhưng pháp nhân đó hay người (được đại diện) đó đã làm hết sức để ngăn chặn các hành vi này, thì không tính

ở đây.

Pháp nhân đó hay người (được đại diện) đó xúi giục hoặc dung túng cho đối tượng có hành vi vi phạm, thì cũng xem như là người vi phạm.

Điều 82

Số tiền phạt được bộ Luật này quy định, sau khi cơ quan chủ quản nhắc đóng, vẫn chưa đóng, sẽ chuyển sang Tòa án cưỡng chế chấp hành.

Chương Mười Hai Các quy tắc đi kèm

Điều 83

Nhằm điều tiết quan hệ người sử dụng lao động và người lao động, xúc tiến hợp tác giữa hai bên, nâng cao hiệu quả công việc, đơn vị kinh doanh phải tổ chức hợp lao động. Quy định liên quan do cơ quan chủ quản Trung Ương cùng Bộ Kinh tế ấn định, và chuyển cho Viện Hành Chính xét duyệt.

Điều 84

Nhân viên công vụ kiêm thân phận là người lao động, các việc liên quan đến nhiệm kỳ, bãi miễn, lương, thưởng phạt, hưu trí, an ủi và bảo hiểm (bao gồm tai nạn nghề nghiệp), phải áp dụng quy định của Luật Công nhân viên chức. Nhưng các điều kiện làm việc khác tốt hơn quy định của bộ Luật này, thì theo quy định đó.

Điều 84-1

Những người lao động được cơ quan chủ quản Trung Ương nêu tại đây, được do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận riêng, thời gian làm việc, ngày nghỉ, nghỉ phép, phụ nữ làm việc vào ban đêm, đồng thời báo cáo cơ quan chủ quản địa phương, không chịu sự hạn chế của điều 30, điều 32, điều 36, điều 37, điều 49.

1. Nhân viên chuyên môn giám sát, quản lý hoặc làm việc theo chế độ trách nhiệm.
2. Công việc mang tính giám sát hoặc có tính gián đoạn.
3. Các công việc khác mang tính chất đặc biệt

Các giao ước nêu trên phải lập thành văn bản, đồng thời tham khảo chuẩn mực của bộ Luật này và không tổn hại đến sức khỏe và phúc lợi của người lao động.

Điều 84-2

Số năm làm việc của người lao động được tính từ khi được nhận vào làm việc, số năm làm việc trước khi áp dụng bộ Luật này, tính theo quy định luật đang được áp dụng lúc đó; đối với trường hợp không có luật để áp dụng theo, sẽ dựa vào quy định của các đơn vị kinh doanh đó tự lập ra và đã qua thương thảo giữa người sử dụng lao động và người lao động. Số năm làm việc sau khi được áp dụng bộ Luật này, tính theo quy

định điều 17 và điều 55.

Điều 85

Các quy tắc thi hành chi tiết của bộ Luật này, do cơ quan chủ quản Trung Ương ấn định, và chuyển cho Viện Hành Chính xét duyệt.

Điều 86

Bộ Luật này được thi hành từ ngày công bố.

Bộ Luật này có khoản 1 và khoản 2 điều 30 được điều chỉnh công bố vào ngày 28/6/2000, thi hành vào ngày 1/1/2001; khoản 1 điều 28 được điều chỉnh công bố vào ngày 4/2/2015, thi hành vào 8 tháng sau ngày công bố; các điều lệ được chỉnh sửa công bố vào ngày 3/6/2015, thi hành vào ngày 1/1/2016; khoản 2 điều 34 được điều chỉnh công bố vào ngày 21/12/2016, được Viện Hành Chính quyết định ngày thi hành, điều 37 và điều 38, được thi hành vào ngày 1/1/2017

Các điều lệ được chỉnh sửa của bộ Luật này vào ngày 10/1/2018, được thi hành vào ngày 1/3/2018.