LUẬT TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG

Bản dịch tiếng Việt đầy đủ từ nguyên văn tiếng Trung (勞動基準法)

Ngày sửa đổi: Ngày 31 tháng 07 năm Dân Quốc thứ 113 (31/07/2024)

Chương I: Quy định chung

Điều 1

1. Luật này được ban hành nhằm quy định tiêu chuẩn tối thiểu về điều kiện lao động, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, tăng cường quan hệ lao động, thúc đẩy phát triển kinh tế và xã hội; những vấn đề không được quy định trong Luật này sẽ áp dụng theo quy định của các luật khác.

2. Điều kiện lao động do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận không được thấp hơn tiêu chuẩn tối thiểu quy định tại Luật này.

Điều 2

Các thuật ngữ sử dụng trong Luật này được định nghĩa như sau:

1. **Người lao động:** Là người được người sử dụng lao động tuyển dụng để làm việc và hưởng tiền lương.
2. **Người sử dụng lao động:** Là chủ doanh nghiệp tuyển dụng người lao động, người phụ trách điều hành hoạt động kinh doanh hoặc người đại diện cho chủ doanh nghiệp xử lý các công việc liên quan đến người lao động.
3. **Tiền lương:** Là khoản thù lao mà người lao động nhận được do làm việc; bao gồm tiền lương, tiền công và các khoản tiền thưởng, phụ cấp tính theo giờ, theo ngày, theo tháng, theo sản phẩm được trả bằng tiền mặt hoặc hiện vật cùng các khoản chi trả thường xuyên khác dưới bất kỳ danh nghĩa nào.
4. **Tiền lương bình quân:** Là số tiền tính bằng tổng số tiền lương nhận được trong vòng sáu tháng ngay trước ngày phát sinh sự kiện cần tính chia cho tổng số ngày trong khoảng thời gian đó. Đối với người làm việc chưa đủ sáu tháng, là số tiền tính bằng tổng số tiền lương nhận được trong thời gian làm việc chia cho tổng số ngày của thời gian làm việc đó. Trường hợp tiền lương tính theo số ngày làm việc, số giờ làm việc hoặc tính theo sản phẩm, nếu tiền lương bình quân tính theo cách trên thấp hơn 60% của số tiền tính bằng tổng tiền lương trong kỳ chia cho số ngày làm việc thực tế thì tính bằng mức 60%.
5. **Đơn vị sử dụng lao động:** Là cơ quan, tổ chức thuộc các ngành nghề áp dụng Luật này có tuyển dụng người lao động vào làm việc.
6. **Hợp đồng lao động:** Là hợp đồng thỏa thuận về quan hệ lao động và có tính chất lệ thuộc (quản lý, điều hành).
7. **Đơn vị cho thuê lại lao động (doanh nghiệp phái cử):** Là đơn vị sử dụng lao động hoạt động trong lĩnh vực cung ứng, cho thuê lại lao động.
8. **Đơn vị thuê lại lao động (đơn vị tiếp nhận phái cử):** Là bên trực tiếp chỉ huy, giám sát và quản lý người lao động thuê lại làm việc căn cứ theo hợp đồng cho thuê lại lao động.
9. **Người lao động thuê lại (lao động phái cử):** Là người được đơn vị cho thuê lại lao động tuyển dụng và cung ứng sức lao động cho đơn vị thuê lại lao động.

10. **Hợp đồng cho thuê lại lao động (hợp đồng phái cử):** Là hợp đồng được ký kết giữa đơn vị thuê lại lao động và đơn vị cho thuê lại lao động về các nội dung liên quan đến việc phái cử lao động.

Điều 3

1. Luật này áp dụng đối với các ngành nghề sau đây:

1. Nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp và chăn nuôi.
2. Khai khoáng và khai thác đá.
3. Công nghiệp chế biến, chế tạo.
4. Xây dựng.
5. Cấp điện, cấp nước và khí đốt.
6. Vận tải, kho bãi và thông tin liên lạc.
7. Truyền thông đại chúng.
8. Các ngành nghề khác do cơ quan chủ quản trung ương chỉ định.

2. Khi chỉ định theo quy định tại Khoản 8 trên đây, có thể chỉ định áp dụng đối với một bộ phận nơi làm việc hoặc một bộ phận người lao động của ngành nghề đó.

3. Luật này áp dụng cho mọi quan hệ lao động. Tuy nhiên, đối với những ngành nghề hoặc người lao động mà do hình thức kinh doanh, chế độ quản lý và đặc thù công việc nên việc áp dụng Luật này thực sự gặp trở ngại khó thực hiện, và đã được cơ quan chủ quản trung ương chỉ định công bố thì không áp dụng Luật này.

4. Số lượng người lao động thuộc diện không áp dụng Luật này do trở ngại khó thực hiện theo quy định tại Khoản 3 không được vượt quá một phần năm (1/5) tổng số người lao động ngoài các ngành nghề quy định từ Điểm 1 đến Điểm 7 của Khoản 1.

Điều 4

Cơ quan chủ quản quy định trong Luật này: ở cấp trung ương là Bộ Lao động; ở thành phố trực thuộc trung ương là Chính quyền thành phố trực thuộc trung ương; ở huyện (thành phố thuộc tỉnh) là Chính quyền huyện (thành phố).

Điều 5

Người sử dụng lao động không được dùng vũ lực, đe dọa, giam giữ hoặc các biện pháp bất hợp pháp khác để cưỡng ép người lao động làm việc.

Điều 6

Bất kỳ ai cũng không được can thiệp vào hợp đồng lao động của người khác để trục lợi bất chính.

Điều 7

1. Người sử dụng lao động phải lập sổ danh bạ người lao động, ghi chép họ tên, giới tính, ngày tháng năm sinh, nguyên quán, trình độ học vấn, địa chỉ cư trú, số thẻ căn cước công dân, ngày vào làm việc, tiền lương, ngày tham gia bảo hiểm lao động, khen thưởng kỷ luật, thương tật bệnh tật và các thông tin cần thiết khác của người lao động.

2. Sổ danh bạ người lao động quy định tại Khoản 1 phải được lưu giữ cho đến hết năm (05) năm sau khi người lao động nghỉ việc.

Điều 8

Đối với người lao động được tuyển dụng, người sử dụng lao động phải phòng ngừa tai nạn nghề nghiệp, xây dựng môi trường làm việc và các cơ sở phúc lợi phù hợp. Các vấn đề liên quan đến an toàn vệ sinh và phúc lợi được thực hiện theo quy định của pháp luật có liên quan.

Chương II: Hợp đồng lao động

Điều 9

1. Hợp đồng lao động được chia thành hợp đồng xác định thời hạn và hợp đồng không xác định thời hạn. Các công việc có tính chất tạm thời, ngắn hạn, theo mùa vụ và công việc đặc thù có thể giao kết hợp đồng xác định thời hạn; các công việc có tính chất thường xuyên liên tục phải giao kết hợp đồng không xác định thời hạn. Hợp đồng lao động ký kết giữa đơn vị cho thuê lại lao động và người lao động thuê lại phải là hợp đồng không xác định thời hạn.

2. Sau khi hợp đồng xác định thời hạn hết hạn, nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây thì được coi là hợp đồng không xác định thời hạn:

1. Người lao động tiếp tục làm việc mà người sử dụng lao động không biểu thị ý kiến phản đối ngay lập tức.
2. Tuy có ký kết hợp đồng mới, nhưng tổng thời gian làm việc của hợp đồng lao động trước và sau vượt quá chín mươi (90) ngày, và thời gian gián đoạn giữa hai hợp đồng không quá ba mươi (30) ngày.

3. Quy định tại Khoản 2 không áp dụng đối với công việc xác định thời hạn có tính chất đặc thù hoặc theo mùa vụ.

Điều 9-1

1. Nếu không đáp ứng đầy đủ các quy định sau đây, người sử dụng lao động không được thỏa thuận với người lao động về việc cấm cạnh tranh sau khi nghỉ việc:

1. Người sử dụng lao động có lợi ích kinh doanh chính đáng cần được bảo vệ.
2. Chức vụ hoặc công việc mà người lao động đảm nhiệm có khả năng tiếp cận hoặc sử dụng bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động.
3. Thời hạn, khu vực, phạm vi hoạt động nghề nghiệp và đối tượng làm việc bị cấm cạnh tranh không vượt quá phạm vi hợp lý.
4. Người sử dụng lao động có khoản bồi thường hợp lý cho người lao động đối với những tổn thất do không thực hiện hành vi cạnh tranh.

2. Khoản bồi thường hợp lý quy định tại Điểm 4 Khoản 1 không bao gồm các khoản chi trả mà người lao động đã nhận trong thời gian làm việc.

3. Thỏa thuận vi phạm một trong các quy định tại Khoản 1 sẽ vô hiệu.

4. Thời hạn cấm cạnh tranh sau khi nghỉ việc tối đa không được quá hai (02) năm. Trường hợp vượt quá hai năm thì rút ngắn xuống còn hai năm.

Điều 10

Sau khi hợp đồng xác định thời hạn hết hạn hoặc hợp đồng không xác định thời hạn tạm ngừng thực hiện vì lý do nào đó, nếu chưa đầy ba (03) tháng mà hai bên ký kết hợp đồng mới hoặc tiếp tục thực hiện hợp đồng cũ thì thâm niên làm việc trước và sau của người lao động phải được tính cộng dồn.

Điều 10-1

Khi điều chuyển công việc của người lao động, người sử dụng lao động không được vi phạm thỏa thuận trong hợp đồng lao động và phải tuân thủ các nguyên tắc sau:

1. Xuất phát từ nhu cầu cần thiết trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp và không được có động cơ, mục đích không chính đáng. Trường hợp pháp luật có quy định khác thì thực hiện theo quy định đó.
2. Không làm thay đổi theo hướng bất lợi đối với tiền lương và các điều kiện lao động khác của người lao động.
3. Công việc sau khi điều chuyển phù hợp với thể lực và kỹ năng chuyên môn của người lao động.

4. Trường hợp địa điểm làm việc mới quá xa, người sử dụng lao động phải có biện pháp hỗ trợ cần thiết.
5. Cân nhắc đến lợi ích sinh hoạt của người lao động và gia đình họ.

Điều 11

Nếu không có một trong các sự việc sau đây, người sử dụng lao động không được báo trước cho người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động:

1. Ngừng hoạt động kinh doanh (đóng cửa) hoặc chuyển nhượng doanh nghiệp.
2. Thua lỗ hoặc thu hẹp quy mô kinh doanh.
3. Tạm ngừng công việc từ một (01) tháng trở lên do bất khả kháng.
4. Thay đổi tính chất kinh doanh, có nhu cầu giảm bớt người lao động và không có công việc phù hợp để bố trí.
5. Người lao động thực sự không đủ năng lực đảm nhiệm công việc được giao.

Điều 12

1. Người sử dụng lao động có quyền chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước nếu người lao động thuộc một trong các trường hợp sau:

1. Có hành vi khai báo gian dối khi giao kết hợp đồng lao động khiến người sử dụng lao động tin nhầm và có nguy cơ bị thiệt hại.
2. Có hành vi hành hung hoặc xúc phạm nghiêm trọng đối với người sử dụng lao động, người thân trong gia đình của người sử dụng lao động, người đại diện của người sử dụng lao động hoặc những người lao động khác cùng làm việc.
3. Bị tuyên phạt tù có thời hạn trở lên đã có hiệu lực pháp luật mà không được hưởng án treo hoặc không được phép nộp phạt thay thế hình phạt tù.
4. Vi phạm hợp đồng lao động hoặc nội quy lao động ở mức độ nghiêm trọng.
5. Cố ý làm hư hỏng máy móc, công cụ, nguyên liệu, sản phẩm hoặc tài sản khác thuộc sở hữu của người sử dụng lao động, hoặc cố ý tiết lộ bí mật kỹ thuật, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động gây thiệt hại cho người sử dụng lao động.
6. Tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng liên tục ba (03) ngày, hoặc nghỉ không lý do cộng dồn đủ sáu (06) ngày trong một tháng.

2. Trường hợp người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng theo quy định tại các Điểm 1, 2 và từ Điểm 4 đến Điểm 6 Khoản 1 trên đây, việc chấm dứt phải được thực hiện trong thời hạn ba mươi (30) ngày kể từ ngày biết được sự việc đó.

Điều 13

Trong thời gian người lao động ngừng làm việc theo quy định tại Điều 50 hoặc thời gian điều trị y tế theo quy định tại Điều 59, người sử dụng lao động không được chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, trường hợp người sử dụng lao động không thể tiếp tục hoạt động kinh doanh do thiên tai, sự biến hoặc các trường hợp bất khả kháng khác và đã báo cáo cơ quan chủ quản thẩm định phê duyệt thì không thuộc phạm vi hạn chế này.

Điều 14

1. Người lao động có quyền chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước nếu thuộc một trong các trường hợp sau:

1. Người sử dụng lao động có hành vi khai báo gian dối khi giao kết hợp đồng lao động khiến người lao động tin nhầm và có nguy cơ bị thiệt hại.
2. Người sử dụng lao động, người thân trong gia đình của người sử dụng lao động hoặc người đại diện của người sử dụng lao động có hành vi hành hung hoặc xúc phạm nghiêm trọng đối với người lao động.

3. Công việc quy định trong hợp đồng có nguy cơ gây hại cho sức khỏe của người lao động, đã thông báo cho người sử dụng lao động cải thiện nhưng không có kết quả.
4. Người sử dụng lao động, người đại diện của người sử dụng lao động hoặc người lao động khác mắc bệnh truyền nhiễm theo quy định của pháp luật, có nguy cơ lây nhiễm cho những người lao động cùng làm việc và gây nguy hại nghiêm trọng đến sức khỏe của họ.
5. Người sử dụng lao động không trả thù lao lao động theo hợp đồng lao động, hoặc không cung cấp đủ công việc cho người lao động hưởng lương theo sản phẩm.
6. Người sử dụng lao động vi phạm hợp đồng lao động hoặc pháp luật lao động, dẫn đến nguy cơ gây thiệt hại đến quyền và lợi ích của người lao động.

2. Người lao động chấm dứt hợp đồng theo quy định tại Điểm 1 hoặc Điểm 6 Khoản 1 phải thực hiện trong thời hạn ba mươi (30) ngày kể từ ngày biết được sự việc đó. Tuy nhiên, đối với trường hợp quy định tại Điểm 6 Khoản 1, người lao động có thể thực hiện trong thời hạn ba mươi (30) ngày kể từ ngày biết được hậu quả thiệt hại.

3. Trong trường hợp quy định tại Điểm 2 hoặc Điểm 4 Khoản 1, nếu người sử dụng lao động đã chấm dứt hợp đồng với người đại diện đó hoặc người mắc bệnh truyền nhiễm đã được điều trị theo quy định pháp luật về y tế thì người lao động không được chấm dứt hợp đồng.

4. Quy định tại Điều 17 được áp dụng tương tự đối với việc chấm dứt hợp đồng theo Điều này.

Điều 15

1. Đối với hợp đồng xác định thời hạn cho công việc đặc thù có thời hạn trên ba (03) năm, sau khi hết thời hạn ba năm, người lao động có quyền chấm dứt hợp đồng nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động ba mươi (30) ngày.

2. Đối với hợp đồng không xác định thời hạn, khi chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động phải báo trước cho người sử dụng lao động theo thời hạn quy định tại Khoản 1 Điều 16.

Điều 15-1

1. Nếu không đáp ứng một trong các quy định sau đây, người sử dụng lao động không được thỏa thuận với người lao động về thời hạn làm việc tối thiểu (cam kết thời gian làm việc):

1. Người sử dụng lao động thực hiện đào tạo kỹ thuật chuyên môn cho người lao động và chi trả chi phí đào tạo đó.
2. Người sử dụng lao động cung cấp khoản bồi hoàn hợp lý để người lao động tuân thủ thỏa thuận về thời hạn làm việc tối thiểu.

2. Thỏa thuận về thời hạn làm việc tối thiểu tại Khoản 1 phải cân nhắc tổng hợp các yếu tố sau và không được vượt quá phạm vi hợp lý:

1. Thời gian và chi phí đào tạo kỹ thuật chuyên môn mà người sử dụng lao động bỏ ra cho người lao động.
2. Khả năng thay thế nhân lực đối với người lao động đảm nhiệm chức vụ tương tự hoặc giống nhau.
3. Mức độ và phạm vi khoản bồi hoàn mà người sử dụng lao động cung cấp cho người lao động.
4. Các yếu tố khác ảnh hưởng đến tính hợp lý của thời hạn làm việc tối thiểu.

3. Thỏa thuận vi phạm quy định tại hai Khoản trên sẽ vô hiệu.

4. Trường hợp hợp đồng lao động chấm dứt trước khi hết thời hạn làm việc tối thiểu vì lý do không quy trách nhiệm cho người lao động thì người lao động không phải chịu trách nhiệm vi phạm thỏa thuận thời hạn làm việc tối thiểu hoặc hoàn trả chi phí đào tạo.

Điều 16

1. Khi người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 11 hoặc phần ngoại lệ của Điều 13, thời hạn báo trước được thực hiện theo các quy định sau:

1. Làm việc liên tục từ đủ ba (03) tháng đến dưới một (01) năm: báo trước ít nhất mười (10) ngày.
2. Làm việc liên tục từ đủ một (01) năm đến dưới ba (03) năm: báo trước ít nhất hai mươi (20) ngày.
3. Làm việc liên tục từ đủ ba (03) năm trở lên: báo trước ít nhất ba mươi (30) ngày.

2. Sau khi nhận được thông báo trước tại Khoản 1, người lao động được phép xin nghỉ ra ngoài trong giờ làm việc để tìm việc làm mới. Số giờ nghỉ không được vượt quá thời gian làm việc của hai (02) ngày mỗi tuần và vẫn được hưởng nguyên lương trong thời gian nghỉ này.

3. Nếu người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng mà không báo trước đúng thời hạn quy định tại Khoản 1 thì phải trả tiền lương tương ứng với thời gian báo trước.

Điều 17

1. Khi người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 16, phải chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động theo quy định sau:

1. Cứ mỗi năm làm việc liên tục tại cùng một đơn vị sử dụng lao động thì được trả trợ cấp thôi việc bằng một (01) tháng tiền lương bình quân.
2. Đối với số tháng lẻ còn lại sau khi tính theo Điểm 1 hoặc trường hợp làm việc chưa đủ một năm, mức trợ cấp được tính theo tỷ lệ tương ứng. Thời gian chưa đủ một tháng được tính tròn thành một tháng.

2. Trợ cấp thôi việc quy định tại Khoản 1 phải được người sử dụng lao động chi trả trong vòng ba mươi (30) ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 17-1

1. Trước khi đơn vị cho thuê lại lao động và người lao động thuê lại ký kết hợp đồng lao động, đơn vị thuê lại lao động không được có hành vi phỏng vấn người lao động thuê lại đó hoặc chỉ định đích danh người lao động thuê lại cụ thể.

2. Trường hợp đơn vị thuê lại lao động vi phạm quy định tại Khoản 1 và đã tiếp nhận sức lao động của người lao động thuê lại, trong vòng chín mươi (90) ngày kể từ ngày bắt đầu cung ứng sức lao động cho đơn vị thuê lại lao động, người lao động thuê lại có quyền gửi văn bản bày tỏ ý chí đề nghị giao kết hợp đồng lao động trực tiếp với đơn vị thuê lại lao động.

3. Đơn vị thuê lại lao động phải thương lượng giao kết hợp đồng lao động với người lao động thuê lại trong vòng mười (10) ngày kể từ ngày nhận được văn bản bày tỏ ý chí nêu trên. Nếu quá thời hạn mà không thương lượng hoặc thương lượng không thành, hai bên được coi là đã xác lập hợp đồng lao động kể từ ngày tiếp theo sau ngày hết hạn, với nội dung là các điều kiện lao động trong thời gian người lao động thuê lại làm việc tại đơn vị thuê lại lao động.

4. Đơn vị cho thuê lại lao động và đơn vị thuê lại lao động không được lấy lý do người lao động thuê lại đưa ra đề nghị tại Khoản 2 để sa thải, giáng chức, giảm lương, xâm hại các quyền lợi hợp pháp theo pháp luật, hợp đồng hoặc tập quán, hoặc áp dụng các biện pháp xử lý bất lợi khác.

5. Mọi hành vi vi phạm Khoản 4 của đơn vị cho thuê lại lao động và đơn vị thuê lại lao động đều vô hiệu.

6. Khi người lao động thuê lại xác lập hợp đồng lao động với đơn vị thuê lại lao động theo Khoản 2 và Khoản 3, hợp đồng lao động giữa người đó với đơn vị cho thuê lại lao động được coi là chấm dứt, và người lao động không phải chịu trách nhiệm vi phạm thỏa thuận thời hạn làm việc tối thiểu hoặc hoàn trả chi phí đào tạo.

7. Đơn vị cho thuê lại lao động quy định tại Khoản 6 phải chi trả trợ cấp hưu trí hoặc trợ cấp thôi việc cho người lao động thuê lại theo tiêu chuẩn và thời hạn quy định của Luật này hoặc Pháp lệnh Hưu trí Lao động.

Điều 18

Người lao động không được yêu cầu người sử dụng lao động trả thêm tiền lương của thời gian báo trước và trợ cấp thôi việc nếu thuộc một trong các trường hợp sau:

1. Chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 12 hoặc Điều 15.
2. Nghỉ việc do hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn.

Điều 19

Khi chấm dứt hợp đồng lao động, nếu người lao động yêu cầu cấp giấy chứng nhận quá trình làm việc, người sử dụng lao động hoặc người đại diện của họ không được từ chối.

Điều 20

Khi đơn vị sử dụng lao động tổ chức lại hoặc chuyển nhượng, trừ những người lao động được người sử dụng lao động cũ và mới thỏa thuận giữ lại làm việc, những người lao động còn lại phải được báo trước chấm dứt hợp đồng theo thời hạn quy định tại Điều 16 và được chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 17. Thâm niên làm việc của những người lao động được giữ lại phải được người sử dụng lao động mới tiếp tục công nhận.

Chương III: Tiền lương

Điều 21

1. Tiền lương do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận, nhưng không được thấp hơn mức lương cơ bản (lương tối thiểu).

2. Mức lương cơ bản quy định tại Khoản 1 do Ủy ban Thẩm định Lương cơ bản thuộc cơ quan chủ quản trung ương dự thảo và trình Viện Hành chính phê duyệt.

3. Tổ chức và trình tự thẩm định của Ủy ban Thẩm định Lương cơ bản do cơ quan chủ quản trung ương quy định bằng văn bản riêng.

Điều 22

1. Tiền lương phải được trả bằng đồng tiền lưu hành hợp pháp. Tuy nhiên, căn cứ theo tập quán hoặc tính chất công việc, có thể quy định rõ trong hợp đồng lao động việc trả một phần tiền lương bằng hiện vật. Khi trả một phần tiền lương bằng hiện vật, việc định giá hiện vật phải công bằng, hợp lý và phù hợp với nhu cầu của người lao động cùng gia đình họ.

2. Tiền lương phải được trả đầy đủ và trực tiếp cho người lao động, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác hoặc hai bên có thỏa thuận khác.

Điều 22-1

1. Trường hợp đơn vị cho thuê lại lao động nợ lương của người lao động thuê lại, đã bị cơ quan chủ quản xử phạt hoặc yêu cầu thanh toán trong thời hạn nhất định theo Điều 27 mà hết hạn vẫn chưa chi trả, người lao động thuê lại có quyền yêu cầu đơn vị thuê lại lao động chi trả. Đơn vị thuê lại lao động phải thanh toán trong vòng ba mươi (30) ngày kể từ ngày người lao động thuê lại yêu cầu.

2. Đơn vị thuê lại lao động đã chi trả theo quy định tại Khoản 1 có quyền yêu cầu đơn vị cho thuê lại lao động hoàn trả hoặc khấu trừ vào khoản phí phải trả theo hợp đồng cho thuê lại lao động.

Điều 23

1. Trừ trường hợp các bên có thỏa thuận đặc biệt hoặc trả trước theo tháng, tiền lương phải được trả định kỳ ít nhất hai (02) lần mỗi tháng và phải cung cấp bảng kê chi tiết cách tính các khoản mục tiền lương; đối với người hưởng lương theo sản phẩm cũng áp dụng tương tự.

2. Người sử dụng lao động phải lập sổ lương của người lao động, ghi chép đầy đủ việc chi trả lương, chi tiết cách tính từng khoản mục lương, tổng tiền lương và các nội dung liên quan. Sổ lương phải được lưu giữ trong năm (05) năm.

Điều 24

1. Khi người sử dụng lao động kéo dài thời giờ làm việc (làm thêm giờ) của người lao động, tiền lương làm thêm giờ được trả thêm theo các mức tiêu chuẩn sau:

1. Thời gian làm thêm trong vòng hai (02) giờ đầu: trả thêm ít nhất bằng một phần ba (1/3) mức tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường.
2. Thời gian làm thêm tiếp theo trong vòng hai (02) giờ kế tiếp: trả thêm ít nhất bằng hai phần ba (2/3) mức tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường.
3. Trường hợp kéo dài thời giờ làm việc theo quy định tại Khoản 4 Điều 32: trả gấp đôi mức tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường.

2. Khi người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần (ngày nghỉ thứ hai trong tuần) quy định tại Điều 36: đối với thời gian làm việc trong vòng hai (02) giờ đầu, ngoài tiền lương ngày nghỉ, phải trả thêm ít nhất bằng một và một phần ba (1 + 1/3) mức tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường; sau hai giờ đầu nếu tiếp tục làm việc, phải trả thêm ít nhất bằng một và hai phần ba (1 + 2/3) mức tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường.

Điều 25

Người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử với người lao động vì lý do giới tính. Những người làm công việc như nhau với năng suất như nhau phải được trả mức lương ngang nhau.

Điều 26

Người sử dụng lao động không được khấu trừ trước tiền lương của người lao động để làm tiền phạt vi phạm hợp đồng hoặc tiền bồi thường thiệt hại.

Điều 27

Trường hợp người sử dụng lao động không trả lương đúng kỳ hạn, cơ quan chủ quản có quyền ấn định thời hạn buộc người sử dụng lao động phải chi trả.

Điều 28

1. Khi người sử dụng lao động ngừng hoạt động (đóng cửa), thanh lý hoặc bị tuyên bố phá sản, các khoản nợ sau đây của người lao động có thứ tự ưu tiên thanh toán ngang bằng với các khoản nợ được bảo đảm bằng quyền thế chấp, quyền cầm cố hoặc quyền lưu giữ tài sản hàng thứ nhất và được thanh toán theo tỷ lệ khoản nợ; phần chưa được thanh toán hết có quyền được ưu tiên thanh toán cao nhất:

1. Tiền lương còn nợ theo hợp đồng lao động trong thời gian dưới sáu (06) tháng.
2. Tiền trợ cấp hưu trí mà người sử dụng lao động chưa chi trả theo quy định của Luật này.
3. Tiền trợ cấp thôi việc mà người sử dụng lao động chưa chi trả theo quy định của Luật này hoặc Pháp lệnh Hưu trí Lao động.

2. Người sử dụng lao động phải đóng một khoản tiền nhất định vào Quỹ Tạm ứng Tiền lương Nợ đọng dựa trên tổng quỹ lương đóng bảo hiểm hàng tháng của người lao động và tỷ lệ đóng quy định, nhằm dùng để tạm ứng chi trả các khoản sau:

1. Số tiền lương còn nợ quy định tại Điểm 1 Khoản 1.
2. Khoản trợ cấp hưu trí và trợ cấp thôi việc còn nợ quy định tại Điểm 2 và Điểm 3 Khoản 1, với tổng mức tối đa không quá sáu (06) tháng tiền lương bình quân.

3. Khi Quỹ Tạm ứng Tiền lương Nợ đọng tích lũy đạt đến một mức nhất định thì phải giảm tỷ lệ đóng hoặc tạm dừng thu.

4. Tỷ lệ đóng quy định tại Khoản 2 do cơ quan chủ quản trung ương dự thảo trong phạm vi 15/10.000 (0,15%) và trình Viện Hành chính phê duyệt.

5. Tiền lương, trợ cấp hưu trí và trợ cấp thôi việc mà người sử dụng lao động còn nợ, sau khi người lao động yêu cầu nhưng chưa được thanh toán, sẽ được Quỹ Tạm ứng Tiền lương Nợ đọng chi trả tạm ứng theo Khoản 2; người sử dụng lao động phải hoàn trả khoản tiền tạm ứng này cho Quỹ trong thời hạn quy định.

6. Quỹ Tạm ứng Tiền lương Nợ đọng do Ủy ban Quản lý được cơ quan chủ quản trung ương thành lập quản lý. Nghiệp vụ thu nộp quỹ có thể được cơ quan chủ quản trung ương ủy thác cho cơ quan Bảo hiểm Lao động thực hiện. Thủ tục tạm ứng, quy chế thu nộp và quản lý quỹ, mức tiền tích lũy quy định tại Khoản 3 và quy chế tổ chức Ủy ban Quản lý do cơ quan chủ quản trung ương ban hành.

Điều 29

Khi kết thúc năm tài chính, nếu đơn vị sử dụng lao động có lợi nhuận sau khi đã nộp thuế, bù đắp lỗ lũy kế và trích lập cổ tức, quỹ dự trữ, thì phải thưởng hoặc chia lợi nhuận cho những người lao động làm việc trọn năm và không có sai phạm.

Chương IV: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, ngày nghỉ lễ

Điều 30

1. Thời giờ làm việc bình thường của người lao động không được vượt quá tám (08) giờ mỗi ngày và không quá bốn mươi (40) giờ mỗi tuần.

2. Đối với thời giờ làm việc bình thường tại Khoản 1, sau khi được sự đồng ý của công đoàn (hoặc hội nghị người lao động - người sử dụng lao động nếu đơn vị không có công đoàn), người sử dụng lao động có thể phân bổ số giờ làm việc bình thường của hai (02) ngày trong hai tuần sang các ngày làm việc khác. Số giờ phân bổ thêm vào ngày làm việc khác không được quá hai (02) giờ mỗi ngày, và tổng số giờ làm việc mỗi tuần không được quá bốn mươi tám (48) giờ.

3. Đối với thời giờ làm việc bình thường tại Khoản 1, sau khi được sự đồng ý của công đoàn (hoặc hội nghị người lao động - người sử dụng lao động nếu đơn vị không có công đoàn), người sử dụng lao động có thể phân bổ lại thời giờ làm việc bình thường trong phạm vi tám (08) tuần. Tuy nhiên, thời giờ làm việc bình thường mỗi ngày không được quá tám (08) giờ và tổng số giờ làm việc mỗi tuần không được quá bốn mươi tám (48) giờ.

4. Quy định tại Khoản 2 và Khoản 3 chỉ áp dụng đối với các ngành nghề được cơ quan chủ quản trung ương chỉ định.

5. Người sử dụng lao động phải lập hồ sơ chấm công (ghi nhận giờ làm việc) của người lao động và lưu giữ trong năm (05) năm.

6. Hồ sơ chấm công quy định tại Khoản 5 phải ghi chép hàng ngày tình hình làm việc của người lao động chi tiết đến từng phút. Khi người lao động đề nghị cấp bản sao hồ sơ chấm công của mình, người sử dụng lao động không được từ chối.

7. Người sử dụng lao động không được lấy việc sửa đổi thời giờ làm việc bình thường tại Khoản 1 làm lý do để giảm tiền lương của người lao động.

8. Đối với thời giờ làm việc bình thường từ Khoản 1 đến Khoản 3 và Điều 30-1, tùy theo nhu cầu chăm sóc thành viên gia đình của người lao động, người sử dụng lao động có thể cho phép người lao động điều chỉnh linh hoạt giờ bắt đầu và kết thúc công việc trong phạm vi một (01) giờ với điều kiện không làm thay đổi tổng số giờ làm việc bình thường hàng ngày.

Điều 30-1

1. Đối với các ngành nghề do cơ quan chủ quản trung ương chỉ định, sau khi được sự đồng ý của công đoàn (hoặc hội nghị người lao động - người sử dụng lao động nếu đơn vị không có công đoàn), người sử dụng lao động có thể thay đổi thời giờ làm việc theo các nguyên tắc sau:

1. Số giờ làm việc bình thường trong bốn (04) tuần được phân bổ sang các ngày làm việc khác không được quá hai (02) giờ mỗi ngày, không chịu sự hạn chế của quy định từ Khoản 2 đến Khoản 4 Điều 30.
2. Ngày có thời giờ làm việc bình thường đủ mười (10) giờ thì thời gian làm thêm giờ của ngày đó không được quá hai (02) giờ.
3. Lao động nữ, trừ những người đang mang thai hoặc nuôi con bằng sữa mẹ, khi làm việc vào ban đêm không chịu sự hạn chế của Khoản 1 Điều 49, nhưng người sử dụng lao động phải cung cấp các thiết bị an toàn vệ sinh cần thiết.

2. Các ngành nghề áp dụng Luật này theo quy định tại Điều 3 trước ngày sửa đổi, thi hành vào ngày 27 tháng 12 năm Dân Quốc thứ 85 (1996), ngoại trừ ngành nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp và chăn nuôi tại Điểm 1 Khoản 1, đều không áp dụng quy định tại Khoản 1 Điều này.

Điều 31

Đối với người lao động làm việc trong hầm lò hoặc đường hầm, thời giờ làm việc được tính từ lúc vào cửa hầm cho đến lúc ra khỏi cửa hầm.

Điều 32

1. Khi có nhu cầu cần thiết yêu cầu người lao động làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường, sau khi được sự đồng ý của công đoàn (hoặc hội nghị người lao động - người sử dụng lao động nếu đơn vị không có công đoàn), người sử dụng lao động có thể kéo dài thời giờ làm việc.

2. Tổng thời giờ làm việc kéo dài (làm thêm giờ) quy định tại Khoản 1 cộng với thời giờ làm việc bình thường không được vượt quá mười hai (12) giờ một ngày; tổng số giờ làm thêm không được vượt quá bốn mươi sáu (46) giờ một tháng. Tuy nhiên, nếu được sự đồng ý của công đoàn (hoặc hội nghị người lao động - người sử dụng lao động nếu đơn vị không có công đoàn), số giờ làm thêm có thể lên tới tối đa năm mươi tư (54) giờ một tháng, nhưng tổng số giờ làm thêm trong mỗi ba (03) tháng không được vượt quá một trăm ba mươi tám (138) giờ.

3. Người sử dụng lao động có từ ba mươi (30) người lao động trở lên khi kéo dài thời giờ làm việc theo quy định ngoại lệ tại Khoản 2 phải báo cáo cho cơ quan chủ quản địa phương để lưu hồ sơ theo dõi.

4. Do thiên tai, sự biến hoặc sự kiện đột xuất, nếu người sử dụng lao động có nhu cầu cần thiết yêu cầu người lao động làm việc ngoài giờ bình thường thì có thể kéo dài thời giờ làm việc, nhưng phải thông báo cho công đoàn trong vòng hai mươi bốn (24) giờ kể từ khi bắt đầu làm thêm; nếu không có tổ chức công đoàn thì phải báo cáo cơ quan chủ quản địa phương để lưu hồ sơ. Sau khi kéo dài thời giờ làm việc, người sử dụng lao động phải bố trí thời gian nghỉ bù thích hợp cho người lao động.

5. Người lao động làm việc trong hầm lò không được kéo dài thời giờ làm việc, trừ công việc chủ yếu mang tính giám sát hoặc thuộc trường hợp quy định tại Khoản 4.

Điều 32-1

1. Sau khi người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm thêm giờ theo Khoản 1, Khoản 2 Điều 32 hoặc làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần quy định tại Điều 36, nếu người lao động tự nguyện lựa chọn nghỉ bù và được người sử dụng lao động đồng ý thì số giờ nghỉ bù được tính tương ứng với số giờ người lao động đã làm việc.

2. Thời hạn sử dụng ngày nghỉ bù tại Khoản 1 do hai bên thỏa thuận; trường hợp hết thời hạn nghỉ bù hoặc khi chấm dứt hợp đồng lao động mà vẫn còn số giờ chưa nghỉ bù hết thì người sử dụng lao động phải trả tiền lương theo tiêu chuẩn tính lương của ngày làm thêm giờ hoặc ngày nghỉ hàng tuần đó; nếu không chi trả sẽ bị xử phạt theo quy định vi phạm Điều 24.

Điều 33

Đối với các ngành nghề liệt kê tại Điều 3, trừ công nghiệp chế biến chế tạo và khai khoáng, vì sự thuận tiện cho đời sống công cộng hoặc các lý do đặc biệt khác mà cần điều chỉnh thời giờ làm việc bình thường và thời giờ làm thêm quy định tại Điều 30 và Điều 32, cơ quan chủ quản địa phương có thể hội ý với cơ quan quản lý ngành và công đoàn để ra lệnh điều chỉnh trong phạm vi cần thiết.

Điều 34

1. Đối với người lao động làm việc theo chế độ đi ca, ca làm việc được luân chuyển mỗi tuần một lần, trừ trường hợp người lao động đồng ý khác.

2. Khi luân chuyển ca làm việc theo Khoản 1, người lao động phải có thời gian nghỉ ngơi liên tục ít nhất mười một (11) giờ. Tuy nhiên, do đặc thù công việc hoặc lý do đặc biệt đã được cơ quan quản lý ngành trung ương trao đổi với cơ quan chủ quản trung ương công bố thì có thể điều chỉnh thời gian nghỉ ngơi nhưng không được ít hơn tám (08) giờ liên tục.

3. Người sử dụng lao động điều chỉnh thời gian nghỉ ngơi theo quy định ngoại lệ tại Khoản 2 phải được sự đồng ý của công đoàn (hoặc hội nghị người lao động - người sử dụng lao động nếu đơn vị không có công đoàn). Nếu đơn vị có từ ba mươi (30) người lao động trở lên thì phải báo cáo cơ quan chủ quản địa phương để lưu hồ sơ.

Điều 35

Người lao động làm việc liên tục bốn (04) giờ phải có ít nhất ba mươi (30) phút nghỉ ngơi. Tuy nhiên, trường hợp thực hiện chế độ làm việc theo ca hoặc công việc có tính chất liên tục, khẩn cấp thì người sử dụng lao động có thể điều phối lại thời gian nghỉ ngơi trong phạm vi thời giờ làm việc.

Điều 36

1. Trong mỗi bảy (07) ngày, người lao động phải có hai (02) ngày nghỉ, trong đó một (01) ngày là ngày nghỉ định kỳ (ngày nghỉ bắt buộc) và một (01) ngày là ngày nghỉ hàng tuần (ngày nghỉ linh hoạt).

2. Người sử dụng lao động không chịu sự hạn chế của Khoản 1 nếu thuộc một trong các trường hợp sau:

1. Thay đổi thời giờ làm việc bình thường theo Khoản 2 Điều 30: trong mỗi bảy (07) ngày người lao động phải có ít nhất một (01) ngày nghỉ định kỳ, và trong mỗi hai (02) tuần tổng số ngày nghỉ định kỳ và ngày nghỉ hàng tuần phải có ít nhất bốn (04) ngày.
2. Thay đổi thời giờ làm việc bình thường theo Khoản 3 Điều 30: trong mỗi bảy (07) ngày người lao động phải có ít nhất một (01) ngày nghỉ định kỳ, và trong mỗi tám (08) tuần tổng số ngày nghỉ định kỳ và ngày nghỉ hàng tuần phải có ít nhất mười sáu (16) ngày.
3. Thay đổi thời giờ làm việc bình thường theo Điều 30-1: trong mỗi hai (02) tuần người lao động phải có ít nhất hai (02) ngày nghỉ định kỳ, và trong mỗi bốn (04) tuần tổng số ngày nghỉ định kỳ và ngày nghỉ hàng tuần phải có ít nhất tám (08) ngày.

3. Thời gian người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần được tính vào tổng số giờ làm thêm quy định tại Khoản 2 Điều 32. Tuy nhiên, nếu do thiên tai, sự biến hoặc sự kiện đột xuất mà người sử dụng lao động buộc phải huy động người lao động làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần thì số giờ làm việc đó không chịu sự hạn chế của Khoản 2 Điều 32.

4. Đối với các ngành nghề được cơ quan quản lý ngành trung ương đồng ý và cơ quan chủ quản trung ương chỉ định, người sử dụng lao động có thể điều chỉnh ngày nghỉ định kỳ quy định tại Khoản 1, Điểm 1 và Điểm 2 Khoản 2 trong phạm vi chu kỳ bảy (07) ngày.

5. Việc điều chỉnh ngày nghỉ định kỳ tại Khoản 4 phải được sự đồng ý của công đoàn (hoặc hội nghị người lao động - người sử dụng lao động nếu đơn vị không có công đoàn). Nếu đơn vị sử dụng từ ba mươi (30) người lao động trở lên thì phải báo cáo cơ quan chủ quản địa phương để lưu hồ sơ.

Điều 37

1. Các ngày kỷ niệm, ngày lễ theo quy định của Bộ Nội vụ, Ngày Quốc tế Lao động (1/5) và các ngày nghỉ khác do cơ quan chủ quản trung ương chỉ định đều được nghỉ làm việc.

2. Quy định tại Khoản 1 được sửa đổi ngày 06 tháng 12 năm Dân Quốc thứ 105 (2016) có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm Dân Quốc thứ 106 (2017).

Điều 38

1. Người lao động làm việc liên tục đủ một khoảng thời gian nhất định tại cùng một người sử dụng lao động hoặc đơn vị sử dụng lao động sẽ được hưởng nghỉ phép năm đặc biệt (nghỉ phép thường niên) theo quy định sau:

1. Từ đủ sáu (06) tháng đến dưới một (01) năm: ba (03) ngày.
2. Từ đủ một (01) năm đến dưới hai (02) năm: bảy (07) ngày.
3. Từ đủ hai (02) năm đến dưới ba (03) năm: mười (10) ngày.
4. Từ đủ ba (03) năm đến dưới năm (05) năm: mười bốn (14) ngày mỗi năm.
5. Từ đủ năm (05) năm đến dưới mười (10) năm: mười lăm (15) ngày mỗi năm.
6. Từ đủ mười (10) năm trở lên: mỗi năm cộng thêm một (01) ngày, tối đa lên đến ba mươi (30) ngày.

2. Ngày nghỉ phép năm đặc biệt quy định tại Khoản 1 do người lao động tự sắp xếp. Tuy nhiên, nếu người sử dụng lao động có nhu cầu cấp bách trong hoạt động kinh doanh hoặc người lao động có lý do cá nhân, hai bên có thể thương lượng điều chỉnh.

3. Khi người lao động đạt đủ điều kiện hưởng nghỉ phép năm đặc biệt quy định tại Khoản 1, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động sắp xếp ngày nghỉ theo quy định tại hai Khoản trên.

4. Đối với số ngày nghỉ phép năm đặc biệt mà người lao động chưa nghỉ hết do kết thúc năm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải trả tiền lương cho những ngày đó. Tuy nhiên, nếu số ngày chưa nghỉ hết khi kết thúc năm được hai bên thỏa thuận chuyển sang năm kế tiếp, mà đến hết năm kế tiếp hoặc khi chấm dứt hợp đồng vẫn chưa nghỉ hết thì người sử dụng lao động phải trả tiền lương.

5. Người sử dụng lao động phải ghi chép ngày nghỉ phép năm hàng năm và số tiền lương đã trả cho những ngày chưa nghỉ vào sổ lương quy định tại Điều 23, đồng thời định kỳ hàng năm thông báo bằng văn bản nội dung này cho người lao động.

6. Khi người lao động yêu cầu thực hiện quyền lợi theo Điều này, nếu người sử dụng lao động cho rằng quyền lợi đó không tồn tại thì người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm chứng minh.

Điều 39

Ngày nghỉ định kỳ, ngày nghỉ hàng tuần quy định tại Điều 36, ngày nghỉ lễ quy định tại Điều 37 và ngày nghỉ phép năm đặc biệt quy định tại Điều 38 đều được người sử dụng lao động trả nguyên lương. Nếu người sử dụng lao động được sự đồng ý của người lao động để làm việc vào ngày nghỉ lễ thì phải trả gấp

đôi tiền lương. Trường hợp do tính chất mùa vụ cần gấp rút hoàn thành công việc và được sự đồng ý của người lao động hoặc công đoàn để làm việc bình thường thì cũng áp dụng mức trả gấp đôi này.

Điều 40

1. Do thiên tai, sự biến hoặc sự kiện đột xuất, khi xét thấy cần thiết phải tiếp tục làm việc, người sử dụng lao động có thể tạm dừng các ngày nghỉ của người lao động quy định từ Điều 36 đến Điều 38. Tuy nhiên, tiền lương của những ngày nghỉ bị tạm dừng này phải được trả gấp đôi và phải bố trí cho người lao động nghỉ bù sau đó.

2. Việc tạm dừng ngày nghỉ của người lao động tại Khoản 1 phải được nêu rõ lý do và báo cáo lên cơ quan chủ quản địa phương để thẩm định lưu hồ sơ trong vòng hai mươi bốn (24) giờ sau khi sự việc xảy ra.

Điều 41

Đối với người lao động làm việc trong các ngành dịch vụ công ích, khi cơ quan chủ quản địa phương xét thấy cần thiết có thể tạm dừng ngày nghỉ phép năm đặc biệt quy định tại Điều 38. Tiền lương trong những ngày nghỉ bị tạm dừng này phải được người sử dụng lao động trả gấp đôi.

Điều 42

Trường hợp người lao động vì lý do sức khỏe hoặc lý do chính đáng khác không thể làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường, người sử dụng lao động không được cưỡng ép họ làm việc.

Điều 43

Người lao động được nghỉ phép khi kết hôn, có tang, ốm đau hoặc có lý do chính đáng khác; số ngày nghỉ được hưởng và tiêu chuẩn tối thiểu về việc trả lương trong thời gian nghỉ phép (ngoài nghỉ việc riêng) do cơ quan chủ quản trung ương quy định.

Chương V: Lao động chưa thành niên và lao động nữ

Điều 44

1. Người từ đủ mười lăm (15) tuổi đến dưới mười sáu (16) tuổi được tuyển dụng vào làm việc gọi là lao động vị thành niên (đồng công).

2. Lao động vị thành niên và người từ đủ mười sáu (16) tuổi đến dưới mười tám (18) tuổi không được làm các công việc nguy hiểm hoặc độc hại.

Điều 45

1. Người sử dụng lao động không được tuyển dụng người dưới mười lăm (15) tuổi vào làm việc, trừ trường hợp người đó đã tốt nghiệp trung học cơ sở hoặc được cơ quan chủ quản xác nhận tính chất và môi trường công việc không gây hại đến sức khỏe thể chất, tinh thần và cấp phép.

2. Người được tuyển dụng theo Khoản 1 được áp dụng tương tự các quy định bảo vệ lao động vị thành niên.

3. Tiêu chuẩn xác nhận tính chất và môi trường công việc không gây hại đến sức khỏe thể chất, tinh thần, trình tự thẩm định và các quy định tuân thủ khác tại Khoản 1 do cơ quan chủ quản trung ương ban hành căn cứ theo độ tuổi của người lao động, tính chất công việc và thời gian giáo dục phổ cập bắt buộc.

4. Người dưới mười lăm (15) tuổi thông qua người khác nhận việc để cung ứng sức lao động cho bên thứ ba, hoặc trực tiếp cung ứng sức lao động cho người khác để nhận thù lao mà không có quan hệ lao động, cũng được áp dụng tương tự quy định tại Khoản 3 và các quy định bảo vệ lao động vị thành niên.

Điều 46

Khi tuyển dụng người dưới mười tám (18) tuổi vào làm việc, người sử dụng lao động phải lưu giữ văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật và giấy tờ chứng minh độ tuổi của người đó.

Điều 47

Thời giờ làm việc của lao động vị thành niên không được quá tám (08) giờ mỗi ngày, không quá bốn mươi (40) giờ mỗi tuần và không được làm việc vào ngày nghỉ định kỳ.

Điều 48

Lao động vị thành niên không được làm việc trong khoảng thời gian từ tám (08) giờ tối hôm trước đến sáu (06) giờ sáng hôm sau.

Điều 49

1. Người sử dụng lao động không được để lao động nữ làm việc trong khoảng thời gian từ mười (10) giờ tối hôm trước đến sáu (06) giờ sáng hôm sau. Tuy nhiên, nếu được sự đồng ý của công đoàn (hoặc hội nghị người lao động - người sử dụng lao động nếu đơn vị không có công đoàn) và đáp ứng đầy đủ các điều kiện sau thì không thuộc phạm vi hạn chế này:

1. Cung cấp các thiết bị an toàn vệ sinh cần thiết.
2. Khi không có phương tiện giao thông công cộng để sử dụng, phải bố trí phương tiện đưa đón hoặc sắp xếp ký túc xá cho lao động nữ.

2. Tiêu chuẩn về thiết bị an toàn vệ sinh cần thiết tại Điểm 1 Khoản 1 do cơ quan chủ quản trung ương quy định. Nếu thiết bị an toàn vệ sinh do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận tốt hơn quy định của Luật này thì thực hiện theo thỏa thuận đó.

3. Trường hợp lao động nữ vì lý do sức khỏe hoặc lý do chính đáng khác không thể làm việc từ mười (10) giờ tối hôm trước đến sáu (06) giờ sáng hôm sau, người sử dụng lao động không được cưỡng ép họ làm việc.

4. Quy định tại Khoản 1 không áp dụng trong trường hợp do thiên tai, sự biến hoặc sự kiện đột xuất buộc người sử dụng lao động phải để lao động nữ làm việc từ mười (10) giờ tối đến sáu (06) giờ sáng hôm sau.

5. Quy định ngoại lệ tại Khoản 1 và quy định tại Khoản 4 không áp dụng đối với lao động nữ đang trong thời kỳ mang thai hoặc nuôi con bằng sữa mẹ.

Điều 50

1. Lao động nữ trước và sau khi sinh con phải được ngừng làm việc và hưởng chế độ nghỉ thai sản tám (08) tuần; trường hợp sảy thai từ ba (03) tháng trở lên phải được ngừng làm việc và hưởng chế độ nghỉ thai sản bốn (04) tuần.

2. Lao động nữ quy định tại Khoản 1 nếu đã được tuyển dụng làm việc từ sáu (06) tháng trở lên thì được hưởng nguyên lương trong thời gian nghỉ thai sản; nếu làm việc chưa đủ sáu (06) tháng thì được hưởng một nửa (50%) tiền lương.

Điều 51

Trong thời gian mang thai, nếu có công việc nhẹ nhàng hơn, lao động nữ có quyền xin chuyển sang làm công việc đó, người sử dụng lao động không được từ chối và không được giảm tiền lương của họ.

Điều 52

1. Đối với lao động nữ có con dưới một (01) tuổi cần trực tiếp cho con bú, ngoài thời gian nghỉ ngơi quy định tại Điều 35, người sử dụng lao động phải cho nghỉ thêm hai (02) lần mỗi ngày để cho con bú, mỗi lần tối đa ba mươi (30) phút.

2. Thời gian cho con bú quy định tại Khoản 1 được tính là thời giờ làm việc.

Chương VI: Nghỉ hưu

Điều 53

Người lao động có quyền tự xin nghỉ hưu nếu thuộc một trong các trường hợp sau:

1. Làm việc từ mười lăm (15) năm trở lên và đủ năm mươi lăm (55) tuổi.
2. Làm việc từ hai mươi lăm (25) năm trở lên.
3. Làm việc từ mười (10) năm trở lên và đủ sáu mươi (60) tuổi.

Điều 54

1. Người sử dụng lao động không được bắt buộc người lao động nghỉ hưu, trừ một trong các trường hợp sau:

1. Đủ sáu mươi lăm (65) tuổi.
2. Bị khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần không đủ sức đảm nhiệm công việc.

2. Độ tuổi quy định tại Điểm 1 Khoản 1 có thể được người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận kéo dài thêm; đối với người làm các công việc có tính chất đặc thù như nguy hiểm, đòi hỏi thể lực cao, đơn vị sử dụng lao động có thể báo cáo cơ quan chủ quản trung ương điều chỉnh độ tuổi nghỉ hưu nhưng không được thấp hơn năm mươi lăm (55) tuổi.

Điều 55

1. Tiêu chuẩn chi trả trợ cấp hưu trí cho người lao động như sau:

1. Tính theo thâm niên làm việc, cứ mỗi năm làm việc đủ được hưởng hai (02) hệ số cơ bản. Đối với thời gian làm việc vượt quá mười lăm (15) năm, cứ mỗi năm làm việc đủ được hưởng một (01) hệ số cơ bản, tổng số tối đa không quá bốn mươi lăm (45) hệ số cơ bản. Thời gian lẻ chưa đủ nửa năm tính thành nửa năm; từ đủ nửa năm trở lên tính tròn thành một năm.
2. Người lao động bị bắt buộc nghỉ hưu theo Điểm 2 Khoản 1 Điều 54 mà tình trạng khuyết tật thể chất hoặc tinh thần do thi hành công vụ gây ra thì được cộng thêm hai mươi phần trăm (20%) theo tiêu chuẩn quy định tại Điểm 1 trên đây.

2. Tiêu chuẩn một hệ số cơ bản của trợ cấp hưu trí tại Điểm 1 Khoản 1 là một (01) tháng tiền lương bình quân tại thời điểm được phê duyệt nghỉ hưu.

3. Trợ cấp hưu trí quy định tại Khoản 1 phải được người sử dụng lao động chi trả trong vòng ba mươi (30) ngày kể từ ngày người lao động nghỉ hưu; nếu không thể trả một lần thì có thể báo cáo cơ quan chủ quản phê duyệt để trả góp theo kỳ. Trước khi Luật này có hiệu lực, nếu tiêu chuẩn nghỉ hưu do đơn vị sử dụng lao động tự quy định ưu đãi hơn Luật này thì thực hiện theo quy định đó.

Điều 56

1. Hàng tháng, người sử dụng lao động phải trích nộp Quỹ Dự phòng Hưu trí Lao động trong phạm vi từ 2% đến 15% tổng quỹ lương hàng tháng của người lao động, gửi vào tài khoản chuyên dụng riêng biệt và không được dùng làm đối tượng chuyển nhượng, kê biên, khấu trừ nợ hoặc bảo đảm; quy chế về tỷ lệ trích nộp, trình tự và quản lý do cơ quan chủ quản trung ương dự thảo và trình Viện Hành chính phê duyệt.

2. Trước khi kết thúc năm tài chính hàng năm, người sử dụng lao động phải ước tính số dư tài khoản Quỹ Dự phòng Hưu trí Lao động tại Khoản 1; nếu số dư không đủ chi trả trợ cấp hưu trí tính theo Điều 55 cho những người lao động dự kiến đủ điều kiện nghỉ hưu theo Điều 53 hoặc Điểm 1 Khoản 1 Điều 54 trong năm kế tiếp, người sử dụng lao động phải nộp bổ sung một lần phần chênh lệch trước cuối tháng 3 năm kế tiếp và trình Ủy ban Giám sát Quỹ Dự phòng Hưu trí Lao động của đơn vị thẩm định.

3. Khoản dự phòng hưu trí hàng tháng do người sử dụng lao động trích nộp tại Khoản 1 được tập hợp thành Quỹ Hưu trí Lao động, do Ban Giám sát Quỹ Hưu trí Lao động thuộc cơ quan chủ quản trung ương quản lý; tổ chức, chế độ họp và các vấn đề liên quan khác do cơ quan chủ quản trung ương quy định.

4. Việc thu chi, lưu giữ và đầu tư sử dụng Quỹ tại Khoản 3 do cơ quan chủ quản trung ương phối hợp với Bộ Tài chính ủy thác cho các tổ chức tài chính thực hiện. Lợi nhuận tối thiểu không được thấp hơn lãi suất tiền gửi có kỳ hạn hai năm của ngân hàng địa phương; nếu phát sinh thua lỗ sẽ được ngân sách nhà nước bù đắp. Quy chế thu chi, lưu giữ và sử dụng Quỹ do cơ quan chủ quản trung ương dự thảo trình Viện Hành chính phê duyệt.

5. Quỹ Dự phòng Hưu trí Lao động do người sử dụng lao động trích nộp phải do người lao động và người sử dụng lao động cùng thành lập Ủy ban Giám sát Quỹ Dự phòng Hưu trí Lao động để giám sát. Số lượng đại diện người lao động trong Ủy ban không được ít hơn hai phần ba (2/3); quy chế tổ chức Ủy ban do cơ quan chủ quản trung ương ban hành.

6. Việc xây dựng hoặc điều chỉnh tỷ lệ trích nộp Quỹ Dự phòng Hưu trí Lao động hàng tháng của người sử dụng lao động phải được Ủy ban Giám sát Quỹ Dự phòng Hưu trí Lao động của đơn vị thẩm định thông qua và báo cáo cơ quan chủ quản địa phương phê duyệt.

7. Khi tổ chức tín dụng thực hiện nghiệp vụ thẩm định cho vay và cần kiểm tra thông tin cần thiết về tình hình trích nộp Quỹ Dự phòng Hưu trí Lao động của đơn vị sử dụng lao động, có thể đề nghị cơ quan chủ quản địa phương cung cấp.

8. Tổ chức tín dụng tiếp nhận thông tin theo Khoản 7 có nghĩa vụ bảo mật và thực hiện nghiêm túc công tác kiểm toán an toàn dữ liệu.

9. Quy chế về nội dung, phạm vi, trình tự đề nghị cung cấp thông tin cần thiết về Quỹ Dự phòng Hưu trí Lao động và các quy định tuân thủ khác tại hai Khoản trên do cơ quan chủ quản trung ương phối hợp với Ủy ban Giám sát Tài chính ban hành.

Điều 57

Thâm niên làm việc của người lao động chỉ tính thời gian phục vụ tại cùng một doanh nghiệp. Tuy nhiên, thâm niên làm việc khi được điều chuyển bởi cùng một người sử dụng lao động và thâm niên phải được người sử dụng lao động mới tiếp tục công nhận theo quy định tại Điều 20 phải được tính cộng dồn.

Điều 58

1. Quyền yêu cầu nhận trợ cấp hưu trí của người lao động sẽ hết hiệu lực nếu không thực hiện trong vòng năm (05) năm kể từ tháng tiếp theo sau tháng nghỉ hưu.

2. Quyền yêu cầu nhận trợ cấp hưu trí của người lao động không được chuyển nhượng, khấu trừ nợ, kê biên hoặc dùng làm bảo đảm.

3. Người lao động nhận trợ cấp hưu trí theo quy định của Luật này có quyền xuất trình giấy tờ chứng minh để mở tài khoản chuyên dụng tại tổ chức tài chính, dành riêng cho việc gửi tiền trợ cấp hưu trí.

4. Số tiền gửi trong tài khoản chuyên dụng tại Khoản 3 không được dùng làm đối tượng khấu trừ nợ, kê biên, bảo đảm hoặc cưỡng chế thi hành án.

Chương VII: Bồi thường tai nạn lao động

Điều 59

Khi người lao động bị tai nạn lao động dẫn đến tử vong, suy giảm khả năng lao động (tàn tật), thương tật hoặc bệnh tật, người sử dụng lao động phải bồi thường theo các quy định sau. Tuy nhiên, nếu đối với cùng

một sự cố, người sử dụng lao động đã chi trả phí bồi thường theo Pháp lệnh Bảo hiểm Lao động hoặc các quy định pháp luật khác thì người sử dụng lao động có quyền khấu trừ khoản đã chi trả đó:

1. Khi người lao động bị thương hoặc mắc bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải bồi thường các chi phí y tế cần thiết. Danh mục bệnh nghề nghiệp và phạm vi điều trị y tế thực hiện theo quy định có liên quan của Pháp lệnh Bảo hiểm Lao động.
2. Khi người lao động không thể làm việc trong thời gian điều trị y tế, người sử dụng lao động phải bồi thường theo mức tiền lương ban đầu của người lao động. Tuy nhiên, nếu thời gian điều trị đã đủ hai (02) năm mà vẫn chưa khỏi bệnh, qua chẩn đoán của bệnh viện được chỉ định xác định là mất khả năng làm việc ban đầu và không thuộc tiêu chuẩn hưởng trợ cấp suy giảm khả năng lao động tại Điểm 3, người sử dụng lao động có thể chi trả một lần bốn mươi (40) tháng tiền lương bình quân để chấm dứt trách nhiệm bồi thường tiền lương này.
3. Sau khi kết thúc điều trị, nếu qua chẩn đoán của bệnh viện được chỉ định xác định người lao động để lại di chứng khuyết tật, người sử dụng lao động phải căn cứ theo tiền lương bình quân và mức độ suy giảm khả năng lao động để chi trả một lần trợ cấp suy giảm khả năng lao động. Tiêu chuẩn bồi thường suy giảm khả năng lao động thực hiện theo quy định có liên quan của Pháp lệnh Bảo hiểm Lao động.
4. Khi người lao động tử vong do tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, ngoài việc chi trả tiền mai táng phí bằng năm (05) tháng tiền lương bình quân, người sử dụng lao động còn phải chi trả một lần cho thân nhân người lao động khoản tiền bồi thường tử vong bằng bốn mươi (40) tháng tiền lương bình quân. Thứ tự thân nhân được hưởng bồi thường tử vong như sau:
   (1) Vợ/chồng và con cái.
   (2) Cha mẹ.
   (3) Ông bà nội ngoại.
   (4) Cháu nội ngoại.
   (5) Anh chị em ruột.

Điều 60

Số tiền bồi thường mà người sử dụng lao động đã chi trả theo quy định tại Điều 59 được khấu trừ vào số tiền bồi thường thiệt hại dân sự phát sinh từ cùng một tai nạn đó.

Điều 61

1. Quyền được nhận bồi thường quy định tại Điều 59 sẽ hết hiệu lực nếu không thực hiện trong vòng hai (02) năm kể từ ngày bắt đầu được quyền nhận.

2. Quyền được nhận bồi thường không bị ảnh hưởng bởi việc người lao động nghỉ việc, đồng thời không được chuyển nhượng, khấu trừ nợ, kê biên hoặc dùng làm bảo đảm.

3. Người lao động hoặc thân nhân của họ khi nhận tiền bồi thường tai nạn lao động theo quy định của Luật này có quyền xuất trình giấy tờ chứng minh để mở tài khoản chuyên dụng tại tổ chức tài chính, dành riêng cho việc gửi tiền bồi thường tai nạn lao động.

4. Số tiền gửi trong tài khoản chuyên dụng tại Khoản 3 không được dùng làm đối tượng khấu trừ nợ, kê biên, bảo đảm hoặc cưỡng chế thi hành án.

Điều 62

1. Khi đơn vị sử dụng lao động giao thầu công việc của mình cho bên nhận thầu, nếu có việc thầu lại, thì bên nhận thầu chính hoặc bên nhận thầu trung gian đều phải cùng với bên nhận thầu cuối cùng chịu trách nhiệm liên đới về bồi thường tai nạn lao động của người sử dụng lao động quy định tại Chương này đối với người lao động được sử dụng trong phần công việc nhận thầu của mình.

2. Khi đơn vị sử dụng lao động, bên nhận thầu chính hoặc bên nhận thầu trung gian thực hiện việc bồi thường tai nạn theo Khoản 1, đối với phần đã bồi thường, họ có quyền yêu cầu bên nhận thầu cuối cùng hoàn trả.

Điều 63

1. Trường hợp nơi làm việc của bên nhận thầu hoặc bên nhận thầu lại nằm trong phạm vi nơi làm việc của đơn vị giao thầu ban đầu hoặc do đơn vị giao thầu ban đầu cung cấp, đơn vị giao thầu ban đầu phải đôn đốc bên nhận thầu hoặc bên nhận thầu lại bảo đảm điều kiện lao động của người lao động do họ tuyển dụng tuân thủ đúng các quy định pháp luật liên quan.

2. Nếu đơn vị sử dụng lao động vi phạm quy định của Luật An toàn Vệ sinh Nghề nghiệp về trách nhiệm đối với bên nhận thầu, bên nhận thầu lại dẫn đến việc người lao động của bên nhận thầu, bên nhận thầu lại bị tai nạn lao động thì phải chịu trách nhiệm liên đới bồi thường cùng với bên nhận thầu, bên nhận thầu lại đó.

Điều 63-1

1. Khi người lao động thuê lại bị tai nạn lao động trong thời gian làm việc tại đơn vị thuê lại lao động, đơn vị thuê lại lao động phải cùng với đơn vị cho thuê lại lao động chịu trách nhiệm liên đới về bồi thường tai nạn lao động của người sử dụng lao động quy định tại Chương này.

2. Đối với tai nạn lao động quy định tại Khoản 1, nếu đơn vị thuê lại lao động hoặc đơn vị cho thuê lại lao động đã chi trả phí bồi thường theo Pháp lệnh Bảo hiểm Lao động hoặc các quy định pháp luật khác thì có quyền yêu cầu khấu trừ.

3. Trường hợp đơn vị thuê lại lao động và đơn vị cho thuê lại lao động vi phạm Luật này hoặc các quy định về an toàn vệ sinh lao động dẫn đến việc người lao động thuê lại bị tai nạn lao động thì phải chịu trách nhiệm liên đới bồi thường thiệt hại.

4. Số tiền bồi thường mà đơn vị thuê lại lao động hoặc đơn vị cho thuê lại lao động đã chi trả theo quy định của Luật này được khấu trừ vào số tiền bồi thường thiệt hại dân sự phát sinh từ cùng một sự cố đó.

Chương VIII: Học viên kỹ thuật

Điều 64

1. Người sử dụng lao động không được tiếp nhận người dưới mười lăm (15) tuổi làm học viên kỹ thuật, trừ trường hợp đã tốt nghiệp trung học cơ sở.

2. Học viên kỹ thuật là người được người sử dụng lao động đào tạo theo quy định của Chương này nhằm mục đích học tập kỹ năng trong các ngành nghề đào tạo học viên kỹ thuật do cơ quan chủ quản trung ương quy định.

3. Quy định của Chương này được áp dụng tương tự đối với công nhân tập sự, thực tập sinh, học sinh thuộc các lớp hợp tác đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp cùng những người khác có tính chất tương tự học viên kỹ thuật tại đơn vị sử dụng lao động.

Điều 65

1. Khi tiếp nhận học viên kỹ thuật, người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng đào tạo bằng văn bản với học viên kỹ thuật lập thành ba (03) bản, ghi rõ nội dung đào tạo, thời hạn đào tạo, chi phí ăn ở, trợ cấp sinh hoạt, giảng dạy liên quan, bảo hiểm lao động, chứng nhận tốt nghiệp, điều kiện hiệu lực và chấm dứt hợp đồng cùng các quyền và nghĩa vụ khác của hai bên; mỗi bên giữ một bản và gửi một bản cho cơ quan chủ quản để lưu hồ sơ.

2. Trường hợp học viên kỹ thuật tại Khoản 1 là người chưa thành niên, hợp đồng đào tạo phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật.

Điều 66

Người sử dụng lao động không được thu các khoản học phí đào tạo từ học viên kỹ thuật.

Điều 67

Sau khi học viên kỹ thuật hoàn thành thời hạn đào tạo, người sử dụng lao động có thể giữ lại làm việc và phải trả mức đãi ngộ ngang bằng với người lao động làm công việc tương đương. Nếu người sử dụng lao động có quy định thời hạn giữ lại làm việc trong hợp đồng đào tạo thì thời hạn đó không được vượt quá thời gian đào tạo.

Điều 68

Số lượng học viên kỹ thuật không được vượt quá một phần tư (1/4) tổng số người lao động. Trường hợp tổng số người lao động chưa đủ bốn (04) người thì tính là bốn (04) người.

Điều 69

1. Các quy định có liên quan tại Chương IV về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, ngày nghỉ lễ; Chương V về lao động vị thành niên, lao động nữ; Chương VII về bồi thường tai nạn lao động và bảo hiểm lao động trong Luật này được áp dụng tương tự đối với học viên kỹ thuật.
2. Tiêu chuẩn tiền lương dùng để tính bồi thường tai nạn lao động cho học viên kỹ thuật không được thấp hơn mức lương cơ bản.

Chương IX: Nội quy lao động

Điều 70

Người sử dụng lao động tuyển dụng từ ba mươi (30) người lao động trở lên phải căn cứ vào tính chất hoạt động của doanh nghiệp để xây dựng nội quy lao động về các nội dung sau, trình cơ quan chủ quản thẩm định lưu hồ sơ và niêm yết công khai:

1. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, ngày nghỉ hàng tuần, ngày lễ kỷ niệm quốc gia, ngày nghỉ phép năm đặc biệt và phương thức luân phiên ca làm việc đối với công việc liên tục.
2. Tiêu chuẩn tiền lương, phương pháp tính lương và ngày trả lương.
3. Thời giờ làm thêm.
4. Phụ cấp và tiền thưởng.
5. Kỷ luật lao động phải tuân thủ.
6. Chấm công, nghỉ phép, khen thưởng, kỷ luật và thăng tiến.
7. Tuyển dụng, sa thải, cho thôi việc (cắt giảm nhân sự), nghỉ việc và nghỉ hưu.
8. Bồi thường và trợ cấp tử tuất khi bị tai nạn, thương tật, bệnh tật.
9. Các biện pháp phúc lợi.
10. Các quy định về an toàn vệ sinh lao động mà người sử dụng lao động và người lao động phải tuân thủ.
11. Phương thức trao đổi ý kiến và tăng cường hợp tác giữa người sử dụng lao động và người lao động.
12. Các nội dung khác.

Điều 71

Nội quy lao động vi phạm các quy định bắt buộc hoặc cấm đoán của pháp luật, hoặc vi phạm quy định của thỏa ước lao động tập thể áp dụng cho doanh nghiệp đó thì vô hiệu.

Chương X: Giám sát và thanh tra

Điều 72

1. Để quán triệt việc thực thi Luật này và các pháp luật lao động khác, cơ quan chủ quản trung ương thành lập cơ quan thanh tra lao động hoặc ủy quyền cho cơ quan chủ quản thành phố trực thuộc trung ương thành lập cơ quan thanh tra chuyên trách thực hiện; cơ quan chủ quản thành phố trực thuộc trung ương, huyện (thành phố) khi cần thiết cũng có thể cử cán bộ tiến hành thanh tra.

2. Tổ chức của cơ quan thanh tra lao động quy định tại Khoản 1 do cơ quan chủ quản trung ương quy định.

Điều 73

1. Khi thi hành công vụ, thanh tra viên phải xuất trình thẻ thanh tra và các đơn vị sử dụng lao động không được từ chối. Trường hợp đơn vị sử dụng lao động từ chối việc thanh tra, thanh tra viên có quyền phối hợp với cơ quan chủ quản địa phương hoặc cơ quan cảnh sát để cưỡng chế thanh tra.

2. Khi thi hành công vụ, đối với các nội dung quy định tại Luật này, thanh tra viên có quyền yêu cầu đơn vị sử dụng lao động cung cấp báo cáo, hồ sơ, sổ sách, tài liệu liên quan hoặc giải trình bằng văn bản. Nếu cần lấy mẫu vật liệu, mẫu sản phẩm hoặc tài liệu, thanh tra viên phải thông báo trước cho người sử dụng lao động hoặc người đại diện của họ và cấp biên nhận.

Điều 74

1. Khi phát hiện đơn vị sử dụng lao động vi phạm Luật này và các quy định pháp luật lao động khác, người lao động có quyền khiếu nại, tố cáo với người sử dụng lao động, cơ quan chủ quản hoặc cơ quan thanh tra.

2. Người sử dụng lao động không được lấy lý do người lao động thực hiện việc khiếu nại, tố cáo tại Khoản 1 để sa thải, giáng chức, giảm lương, xâm hại các quyền lợi hợp pháp theo pháp luật, hợp đồng hoặc tập quán, hoặc có hành vi xử lý bất lợi khác.

3. Mọi hành vi vi phạm Khoản 2 của người sử dụng lao động đều vô hiệu.

4. Sau khi tiếp nhận khiếu nại, tố cáo tại Khoản 1, cơ quan chủ quản hoặc cơ quan thanh tra phải tiến hành điều tra cần thiết và thông báo kết quả xử lý bằng văn bản cho người lao động trong vòng sáu mươi (60) ngày.

5. Cơ quan chủ quản hoặc cơ quan thanh tra phải giữ bí mật tuyệt đối thông tin nhân thân của người khiếu nại, tố cáo và không được tiết lộ bất kỳ thông tin nào có thể nhận diện danh tính của họ.

6. Người vi phạm quy định tại Khoản 5, ngoài việc cán bộ công chức bị truy cứu trách nhiệm hình sự và hành chính theo pháp luật, còn phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho người lao động bị tổn thất do việc tiết lộ thông tin.

7. Quy chế về bảo mật khi tiếp nhận vụ việc tố cáo và các quy định tuân thủ khác của cơ quan chủ quản do cơ quan chủ quản trung ương ban hành.

Chương XI: Chế tài xử phạt

Điều 75

Người vi phạm quy định tại Điều 5 bị phạt tù có thời hạn dưới năm (05) năm, cải tạo giam giữ hoặc phạt tiền dưới bảy trăm năm mươi nghìn (750.000) Đài tệ, hoặc áp dụng đồng thời cả hai hình phạt.

Điều 76

Người vi phạm quy định tại Điều 6 bị phạt tù có thời hạn dưới ba (03) năm, cải tạo giam giữ hoặc phạt tiền dưới bốn trăm năm mươi nghìn (450.000) Đài tệ, hoặc áp dụng đồng thời cả hai hình phạt.

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 bị phạt tù có thời hạn dưới sáu (06) tháng, cải tạo giam giữ hoặc phạt tiền dưới ba trăm nghìn (300.000) Đài tệ, hoặc áp dụng đồng thời cả hai hình phạt.

Điều 78

1. Trường hợp không chi trả đúng tiêu chuẩn hoặc đúng thời hạn quy định tại Điều 17, Khoản 7 Điều 17-1, Điều 55 thì bị phạt tiền hành chính từ ba trăm nghìn (300.000) Đài tệ đến một triệu năm trăm nghìn (1.500.000) Đài tệ và bị buộc chi trả trong thời hạn nhất định; nếu hết hạn vẫn chưa chi trả thì sẽ bị xử phạt liên tiếp theo từng lần vi phạm.

2. Trường hợp vi phạm quy định tại Điều 13, Khoản 1 và Khoản 4 Điều 17-1, Điều 26, Điều 50, Điều 51 hoặc Khoản 2 Điều 56 thì bị phạt tiền hành chính từ chín mươi nghìn (90.000) Đài tệ đến bốn trăm năm mươi nghìn (450.000) Đài tệ.

Điều 79

1. Người có một trong các hành vi vi phạm sau đây bị phạt tiền hành chính từ hai mươi nghìn (20.000) Đài tệ đến một triệu (1.000.000) Đài tệ:

1. Vi phạm quy định tại Khoản 1 Điều 21, từ Điều 22 đến Điều 25, từ Khoản 1 đến Khoản 3 và Khoản 6, Khoản 7 Điều 30, Điều 32, từ Điều 34 đến Điều 41, Khoản 1 Điều 49 hoặc Điều 59.
2. Vi phạm lệnh ấn định thời hạn trả lương theo Điều 27 hoặc lệnh điều chỉnh thời giờ làm việc theo Điều 33 của cơ quan chủ quản.
3. Vi phạm tiêu chuẩn tối thiểu về ngày nghỉ phép hoặc việc trả lương trong thời gian nghỉ phép (ngoài nghỉ việc riêng) do cơ quan chủ quản trung ương quy định theo Điều 43.

2. Người vi phạm quy định tại Khoản 5 Điều 30 hoặc Khoản 5 Điều 49 bị phạt tiền hành chính từ chín mươi nghìn (90.000) Đài tệ đến bốn trăm năm mươi nghìn (450.000) Đài tệ.

3. Người 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, từ Điều 66 đến Điều 68, Điều 70 hoặc Khoản 2 Điều 74 bị phạt tiền hành chính từ hai mươi nghìn (20.000) Đài tệ đến ba trăm nghìn (300.000) Đài tệ.

4. Đối với các hành vi vi phạm quy định tại ba Khoản trên, cơ quan chủ quản có thể căn cứ vào quy mô doanh nghiệp, số lượng người lao động bị ảnh hưởng hoặc mức độ nghiêm trọng của hành vi vi phạm để tăng mức phạt tiền hành chính lên tối đa thêm một nửa (1/2) mức phạt tối đa theo luật định.

Điều 79-1

Việc xử phạt đối với hành vi vi phạm các quy định áp dụng tương tự tại Khoản 2 và Khoản 4 Điều 45, Khoản 3 Điều 64 và Khoản 1 Điều 69 được thực hiện theo quy định tại Chương Chế tài xử phạt của Luật này.

Điều 80

Người từ chối, trốn tránh hoặc cản trở thanh tra viên lao động thi hành công vụ theo pháp luật bị phạt tiền hành chính từ ba mươi nghìn (30.000) Đài tệ đến một trăm năm mươi nghìn (150.000) Đài tệ.

Điều 80-1

1. Khi đơn vị sử dụng lao động hoặc chủ doanh nghiệp vi phạm Luật này và bị cơ quan chủ quản xử phạt tiền hành chính, cơ quan chủ quản phải công bố công khai tên đơn vị sử dụng lao động hoặc chủ doanh nghiệp, họ tên người phụ trách, ngày ra quyết định xử phạt, điều khoản vi phạm và số tiền phạt, đồng thời ấn định thời hạn khắc phục; nếu hết hạn vẫn chưa khắc phục thì sẽ bị xử phạt liên tiếp theo từng lần vi phạm.

2. Khi quyết định mức phạt tiền hành chính, cơ quan chủ quản có thể xem xét số lượng người lao động liên quan đến hành vi vi phạm, số lần tái phạm tích lũy hoặc số tiền chưa chi trả đúng quy định pháp luật để làm căn cứ cân nhắc mức phạt nặng hay nhẹ.

Điều 81

1. Khi người đại diện của pháp nhân, người đại diện của pháp nhân hoặc cá nhân, người được tuyển dụng hoặc nhân viên khác trong quá trình thực hiện nghiệp vụ mà vi phạm quy định của Luật này, ngoài việc xử phạt người trực tiếp thực hiện hành vi vi phạm theo quy định của Chương này, pháp nhân hoặc cá nhân đó cũng bị phạt tiền hình sự hoặc phạt tiền hành chính tương ứng theo điều khoản vi phạm. Tuy nhiên, nếu người đại diện của pháp nhân hoặc cá nhân đã nỗ lực hết sức để ngăn chặn hành vi vi phạm xảy ra thì không thuộc phạm vi xử phạt này.

2. Người đại diện của pháp nhân hoặc cá nhân xúi giục hoặc dung túng cho hành vi vi phạm xảy ra thì bị xử lý như người trực tiếp thực hiện hành vi vi phạm.

Điều 82

Các khoản phạt tiền hành chính quy định trong Luật này sau khi đã được cơ quan chủ quản đôn đốc nộp phạt mà vẫn không chấp hành thì có thể chuyển sang Tòa án để cưỡng chế thi hành.

Chương XII: Điều khoản phụ lục

Điều 83

Nhằm điều hòa quan hệ lao động, thúc đẩy hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động, nâng cao hiệu quả công việc, đơn vị sử dụng lao động phải tổ chức Hội nghị Người lao động - Người sử dụng lao động. Quy chế tổ chức hội nghị này do cơ quan chủ quản trung ương phối hợp với Bộ Kinh tế xây dựng và trình Viện Hành chính phê duyệt.

Điều 84

Đối với công chức kiêm tư cách người lao động, các vấn đề liên quan đến bổ nhiệm (phái cử), miễn nhiệm, tiền lương, khen thưởng kỷ luật, nghỉ hưu, trợ cấp tử tuất và bảo hiểm (bao gồm bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp) được áp dụng theo quy định của pháp luật về công chức. Tuy nhiên, nếu các điều kiện lao động khác được quy định ưu đãi hơn Luật này thì thực hiện theo quy định ưu đãi đó.

Điều 84-1

1. Đối với những người lao động sau đây đã được cơ quan chủ quản trung ương thẩm định công bố, người sử dụng lao động và người lao động có thể tự thỏa thuận riêng về thời giờ làm việc, ngày nghỉ định kỳ, ngày nghỉ lễ và việc làm đêm của lao động nữ, đồng thời báo cáo cơ quan chủ quản địa phương thẩm định lưu hồ sơ, không chịu sự hạn chế của các quy định tại Điều 30, Điều 32, Điều 36, Điều 37 và Điều 49:
   1. Cán bộ giám sát, quản lý hoặc nhân viên chuyên môn làm việc theo chế độ khoán trách nhiệm.
   2. Công việc mang tính chất giám sát, canh gác hoặc công việc gián đoạn.
   3. Các công việc có tính chất đặc thù khác.

2. Thỏa thuận quy định tại Khoản 1 phải được lập thành văn bản, đồng thời phải tham chiếu các tiêu chuẩn quy định trong Luật này và không được gây tổn hại đến sức khỏe và phúc lợi của người lao động.

Điều 84-2

Thâm niên làm việc của người lao động được tính từ ngày bắt đầu được tuyển dụng vào làm việc; đối với thâm niên làm việc trước khi đơn vị áp dụng Luật này, tiêu chuẩn tính trợ cấp thôi việc và trợ cấp hưu trí được thực hiện theo quy định pháp luật hiện hành tại thời điểm đó; nếu tại thời điểm đó không có quy định pháp luật áp dụng thì tính theo quy định riêng của đơn vị sử dụng lao động hoặc theo thỏa thuận giữa

người sử dụng lao động và người lao động. Đối với thâm niên làm việc sau khi áp dụng Luật này, tiêu chuẩn tính trợ cấp thôi việc và trợ cấp hưu trí được thực hiện theo quy định tại Điều 17 và Điều 55.

Điều 85

Nghị định hướng dẫn thi hành chi tiết Luật này do cơ quan chủ quản trung ương dự thảo và trình Viện Hành chính phê duyệt.

Điều 86

1. Luật này có hiệu lực thi hành kể từ ngày công bố.

2. Khoản 1 và Khoản 2 Điều 30 của Luật này được sửa đổi công bố ngày 28 tháng 06 năm Dân Quốc thứ 89 (2000) có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm Dân Quốc thứ 90 (2001); Khoản 1 Điều 28 được sửa đổi công bố ngày 04 tháng 02 năm Dân Quốc thứ 104 (2015) có hiệu lực thi hành sau tám (08) tháng kể từ ngày công bố; các điều khoản được sửa đổi công bố ngày 03 tháng 06 năm Dân Quốc thứ 104 (2015) có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm Dân Quốc thứ 105 (2016); ngày có hiệu lực thi hành của Khoản 2 Điều 34 được sửa đổi công bố ngày 21 tháng 12 năm Dân Quốc thứ 105 (2016) do Viện Hành chính ấn định, còn Điều 37 và Điều 38 có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm Dân Quốc thứ 106 (2017).

3. Các điều khoản của Luật này được sửa đổi ngày 10 tháng 01 năm Dân Quốc thứ 107 (2018) có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 03 năm Dân Quốc thứ 107 (2018).