

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

LUẬT SỬA ĐỔI BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG HIỆN HÀNH	LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG
CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG	CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG
Điều 1. Phạm vi điều chỉnh <p>Bộ luật lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.</p>	Điều 1. Phạm vi điều chỉnh <p>Bộ luật lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.</p>
Điều 2. Đối tượng áp dụng <p>1. Người lao động Việt Nam, người học nghề, tập nghề và người lao động khác được quy định tại Bộ luật này.</p> <p>2. Người sử dụng lao động.</p> <p>3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.</p> <p>4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.</p>	Điều 2. Đối tượng áp dụng <p>1. Người lao động Việt Nam, người học nghề, tập nghề và người lao động khác được quy định tại Bộ luật này.</p> <p>2. Người sử dụng lao động.</p> <p>3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.</p> <p>4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.</p>
Điều 3. Giải thích từ ngữ <p>Trong Bộ luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:</p> <p>1. <i>Người lao động</i> là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.</p> <p>2. <i>Người sử dụng lao động</i> là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.</p> <p>3. <i>Tập thể lao động</i> là tập hợp có tổ chức của người lao động cùng làm việc cho một người sử dụng lao động hoặc trong một bộ phận thuộc cơ</p>	Điều 3. Giải thích từ ngữ <p>Trong Bộ luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:</p> <p>1. <i>Người lao động</i> là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động và được trả lương.</p> <p>2. <i>Người sử dụng lao động</i> là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng <i>người lao động làm việc cho mình và trả lương cho người lao động</i>; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.</p> <p>3. <i>Tập thể lao động</i> là tập hợp của người lao động cùng làm việc cho</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

cấu tổ chức của người sử dụng lao động.

4. *Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở* là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở.

5. *Tổ chức đại diện người sử dụng lao động* là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

6. *Quan hệ lao động* là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động.

7. *Tranh chấp lao động* là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động.

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

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

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

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

một người sử dụng lao động hoặc trong một bộ phận thuộc cơ cấu tổ chức của người sử dụng lao động.

4. *Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở* là công đoàn cơ sở được thành lập theo quy định của Luật Công đoàn hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập theo quy định của Bộ luật này, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động trong quan hệ lao động.

Công đoàn cấp trên cơ sở đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động trong quan hệ lao động ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở hoặc tổ chức của người lao động.

5. *Tổ chức đại diện người sử dụng lao động* là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

6. *Quan hệ lao động* là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động.

7. *Tranh chấp lao động* là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động.

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

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

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

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

11. *Phân biệt đối xử là bất kỳ sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên nào*

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

	<p><i>quy định tại khoản 1 Điều 8 của Bộ luật này mà gây ra bất bình đẳng hoặc giảm bất bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm; tuy nhiên, các ưu đãi xuất phát từ yêu cầu chính đáng của một công việc nào đó thì không phải là phân biệt đối xử.</i></p>
<p>Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động</p> <p>1. Bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của người lao động; khuyến khích những thoả thuận bảo đảm cho người lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động; có chính sách để người lao động mua cổ phần, góp vốn phát triển sản xuất, kinh doanh.</p> <p>2. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lý lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội.</p> <p>3. Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động.</p> <p>4. Có chính sách phát triển, phân bổ nguồn nhân lực; dạy nghề, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động, ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.</p> <p>5. Có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung cầu lao động.</p> <p>6. Hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ.</p> <p>7. Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.</p>	<p>Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động</p> <p>1. Bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của người lao động; khuyến khích những thoả thuận bảo đảm cho người lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động; có chính sách để người lao động mua cổ phần, góp vốn phát triển sản xuất, kinh doanh.</p> <p>2. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lý lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội.</p> <p>3. Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động.</p> <p>4. Có chính sách phát triển, phân bổ nguồn nhân lực; dạy nghề, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động, ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.</p> <p>5. Có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung cầu lao động.</p> <p>6. Hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ.</p> <p>7. Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.</p>
<p>Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động</p> <p>1. Người lao động có các quyền sau đây:</p> <p>a) Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử;</p> <p>b) Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thoả</p>	<p>Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động</p> <p>1. Người lao động có các quyền sau đây:</p> <p>a) Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử;</p> <p>b) Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thoả thuận</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể;</p> <p>c) Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại với người sử dụng lao động, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;</p> <p>d) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;</p> <p>đ) Đình công.</p> <p>2. Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:</p> <p>a) Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể;</p> <p>b) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động;</p> <p>c) Thực hiện các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.</p>	<p>với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể;</p> <p>c) Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, <i>tổ chức đại diện tập thể lao động</i>, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, <i>thương lượng tập thể</i> với người sử dụng lao động, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;</p> <p>d) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;</p> <p>đ) Đình công;</p> <p>2. Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:</p> <p>a) Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể;</p> <p>b) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động;</p> <p>c) Thực hiện các quy định của pháp luật <i>lao động, công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế</i>.</p>
<p>Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động</p> <p>1. Người sử dụng lao động có các quyền sau đây:</p> <p>a) Tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;</p> <p>b) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;</p> <p>c) Yêu cầu tập thể lao động đối thoại, thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; trao đổi với công đoàn về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;</p> <p>d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.</p>	<p>Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động</p> <p>1. Người sử dụng lao động có các quyền sau đây:</p> <p>a) Tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;</p> <p>b) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong <i>tổ chức đại diện người sử dụng lao động</i>, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;</p> <p>c) Yêu cầu tập thể lao động đối thoại, thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; trao đổi với công đoàn về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;</p> <p>d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>2. Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:</p> <p>a) Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;</p> <p>b) Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với tập thể lao động tại doanh nghiệp và thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở;</p> <p>c) Lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;</p> <p>d) Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương;</p> <p>đ) Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.</p>	<p>2. Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:</p> <p>a) Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;</p> <p>b) Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với tập thể lao động tại doanh nghiệp và thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở;</p> <p>c) Lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;</p> <p>d) Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo tình hình <i>sử dụng</i> lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương;</p> <p>đ) Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, <i>công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế.</i></p>
<p>Điều 7. Quan hệ lao động</p> <p>1. Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với người sử dụng lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.</p> <p>2. Công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia cùng với cơ quan nhà nước hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ; giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động.</p>	<p>Điều 7. Quan hệ lao động</p> <p>1. Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với người sử dụng lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.</p> <p>2. Công đoàn, <i>tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp</i>, tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia cùng với cơ quan nhà nước hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ; giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động.</p>
<p>Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm</p> <p>1. Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.</p> <p>2. Ngươi đả người lao động, quấy rối tinh dục tại nơi làm việc.</p> <p>3. Cường bức lao động.</p>	<p>Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm</p> <p>1. Phân biệt đối xử <i>trực tiếp hoặc gián tiếp trong tất cả các lĩnh vực của việc làm</i> về giới tính, dân tộc, <i>nguồn gốc quốc gia</i>, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, <i>thai sản, trách nhiệm gia đình</i>, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, <i>tổ chức đại diện tập thể lao động.</i></p> <p>2. Ngươi đả người lao động, <i>quấy rối tinh dục tại nơi làm việc</i>, cường</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>4. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.</p> <p>5. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo nghề hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo nghề hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.</p> <p>6. Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.</p> <p>7. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.</p>	<p>bức lao động.</p> <p>3. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.</p> <p>4. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo nghề hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo nghề hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.</p> <p>5. Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối <i>hoặc các thủ đoạn khác</i> để lừa gạt người lao động hoặc <i>để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động</i> hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.</p> <p>6. Sử dụng lao động <i>dưới độ tuổi lao động tối thiểu, lao động chưa thành niên</i> trái pháp luật.</p> <p>7. <i>Có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc như dùng lời nói, hành vi mang tính thể chất hoặc tài liệu hình ảnh có tính chất tình dục không mong muốn và xúc phạm tới người nhận và:</i></p> <p><i>a) lặ đi lặ lại và tạo ra môi trường làm việc thù địch; hoặc</i></p> <p><i>b) Một hành động đơn lẻ có bản chất đáng kể hoặc;</i></p> <p><i>c) Một yêu cầu về tình dục để đổi lấy lợi thế hoặc lợi ích về việc làm hoặc để duy trì việc làm.</i></p>
<p>CHƯƠNG II VIỆC LÀM</p>	<p>CHƯƠNG II VIỆC LÀM</p>
<p>Điều 9. Việc làm, giải quyết việc làm</p> <p>1. Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm.</p> <p>2. Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm.</p>	<p>Điều 9. Việc làm, giải quyết việc làm</p> <p>1. Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm.</p> <p>2. Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm.</p>
<p>Điều 10. Quyền làm việc của người lao động</p>	<p>Điều 10. Quyền làm việc của người lao động</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>1. Được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.</p> <p>2. Trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khoẻ của mình.</p>	<p>1. Được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.</p> <p>2. Trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khoẻ của mình.</p> <p>3. <i>Người lao động tìm việc làm thông qua tổ chức dịch vụ việc làm sẽ không phải trả phí dịch vụ cho tới khi có việc làm hoặc khi bắt đầu làm việc cho người sử dụng lao động.</i></p>
<p>Điều 11. Quyền tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động</p> <p>Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động, có quyền tăng, giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh.</p>	<p>Điều 11. Quyền tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động</p> <p>Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động, có quyền tăng, giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh.</p>
<p>Điều 12. Chính sách của Nhà nước hỗ trợ phát triển việc làm</p> <p>1. Nhà nước xác định chỉ tiêu tạo việc làm tăng thêm trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 05 năm, hằng năm.</p> <p>Căn cứ điều kiện kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ, Chính phủ trình Quốc hội quyết định chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm và dạy nghề.</p> <p>2. Có chính sách bảo hiểm thất nghiệp, các chính sách khuyến khích để người lao động tự tạo việc làm; hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động là người dân tộc ít người để giải quyết việc làm.</p> <p>3. Khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh để tạo việc làm cho người lao động.</p> <p>4. Hỗ trợ người sử dụng lao động, người lao động tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động ở nước ngoài.</p> <p>5. Thành lập Quỹ quốc gia về việc làm để hỗ trợ cho vay ưu đãi tạo việc làm và thực hiện các hoạt động khác theo quy định của pháp luật.</p>	<p>Điều 12. Chính sách của Nhà nước hỗ trợ phát triển việc làm</p> <p>1. Nhà nước xác định chỉ tiêu tạo việc làm tăng thêm trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 05 năm, hằng năm.</p> <p>Căn cứ điều kiện kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ, Chính phủ trình Quốc hội quyết định chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm và dạy nghề.</p> <p>2. Có chính sách bảo hiểm thất nghiệp, các chính sách khuyến khích để người lao động tự tạo việc làm; hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động là người dân tộc ít người để giải quyết việc làm.</p> <p>3. Khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh để tạo việc làm cho người lao động.</p> <p>4. Hỗ trợ người sử dụng lao động, người lao động tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động ở nước ngoài.</p> <p>5. Thành lập Quỹ quốc gia về việc làm để hỗ trợ cho vay ưu đãi tạo việc làm và thực hiện các hoạt động khác theo quy định của pháp luật.</p>
<p>Điều 13. Chương trình việc làm</p>	<p>Điều 13. Chương trình việc làm</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>1. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) xây dựng chương trình việc làm của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định.</p> <p>2. Cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội và người sử dụng lao động khác trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm tham gia thực hiện chương trình việc làm.</p>	<p>1. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) xây dựng chương trình việc làm của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định.</p> <p>2. Cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội và người sử dụng lao động khác trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm tham gia thực hiện chương trình việc làm.</p>
<p>Điều 14. Tổ chức dịch vụ việc làm</p> <p>1. Tổ chức dịch vụ việc làm có chức năng tư vấn, giới thiệu việc làm và dạy nghề cho người lao động; cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; thu thập, cung cấp thông tin về thị trường lao động và thực hiện nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.</p> <p>2. Tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm.</p> <p>Trung tâm dịch vụ việc làm được thành lập, hoạt động theo quy định của Chính phủ.</p> <p>Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được thành lập và hoạt động theo quy định của Luật doanh nghiệp và phải có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh cấp.</p> <p>3. Tổ chức dịch vụ việc làm được thu phí, miễn, giảm thuế theo quy định của pháp luật về phí, pháp luật về thuế.</p>	<p>Điều 14. Tổ chức dịch vụ việc làm</p> <p>1. Tổ chức dịch vụ việc làm có chức năng tư vấn, giới thiệu việc làm và dạy nghề cho người lao động; cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; thu thập, cung cấp thông tin về thị trường lao động và thực hiện nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.</p> <p>2. Tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm.</p> <p>Trung tâm dịch vụ việc làm được thành lập, hoạt động theo quy định của Chính phủ.</p> <p>Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được thành lập và hoạt động theo quy định của Luật doanh nghiệp và phải có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh cấp.</p> <p>3. Tổ chức dịch vụ việc làm được thu phí, miễn, giảm thuế theo quy định của pháp luật về phí, pháp luật về thuế.</p> <p><i>4. Mọi dịch vụ giới thiệu việc làm được thực hiện bởi những tổ chức, cá nhân không có Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm đều bị coi là bất hợp pháp và bị xử lý theo quy định pháp luật.</i></p>
<p>CHƯƠNG III HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</p>	<p>CHƯƠNG III HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</p>
<p>Mục 1 GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</p>	<p>Mục 1 GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</p>
<p>Điều 15. Hợp đồng lao động</p> <p>Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.</p>	<p>Điều 15. Hợp đồng lao động</p> <p>Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.</p>

<p>Điều 16. Hình thức hợp đồng lao động</p> <p>1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.</p> <p>2. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.</p>	<p>Điều 16. Hình thức, <i>thẩm quyền giao kết</i> hợp đồng lao động</p> <p>1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản.</p> <p>2. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 01 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.</p> <p>3. <i>Người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động</i>; trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.</p> <p>4. <i>Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động bao gồm:</i></p> <p>a) <i>Người đại diện theo pháp luật quy định tại Điều lệ của doanh nghiệp, hợp tác xã.</i></p> <p>b) <i>Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị theo quy định của pháp luật.</i></p> <p>c) <i>Chủ hộ hoặc đại diện hộ gia đình và cá nhân người trực tiếp sử dụng lao động</i></p> <p>d) <i>Người được người quy định tại các điểm a, b và c Khoản này ủy quyền hợp pháp.</i></p>
<p>Điều 17. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động</p> <p>1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.</p> <p>2. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.</p>	<p>Điều 17. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động</p> <p>1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.</p> <p>2. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.</p>
<p>Điều 18. Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động</p> <p>1. Trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.</p> <p>Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.</p>	<p>Điều 18. Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động</p> <p>1. Trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.</p> <p>2. Đối với công việc theo mùa vụ, công việc <i>tạm thời</i> có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản; trường hợp này hợp</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>2. Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản; trường hợp này hợp đồng lao động có hiệu lực như giao kết với từng người.</p> <p>Hợp đồng lao động do người được ủy quyền giao kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động.</p>	<p>đồng lao động có hiệu lực như giao kết với từng người.</p> <p>Hợp đồng lao động do người được ủy quyền giao kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động.</p>
<p>Điều 19. Nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động</p> <p>1. Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.</p> <p>2. Người lao động phải cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.</p>	<p>Điều 19. Nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động</p> <p>1. Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.</p> <p>2. Người lao động phải cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.</p>
<p>Điều 20. Những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động</p> <p>1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.</p> <p>2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.</p>	<p>Điều 20. Những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động</p> <p>1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.</p> <p>2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.</p> <p><i>3. Cường ép người lao động làm việc để trả nợ.</i></p>
<p>Điều 21. Giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động</p> <p>Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.</p>	<p>Điều 21. Giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động</p> <p>Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.</p> <p>Trong trường hợp giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>Trong trường hợp giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động được thực hiện theo quy định của Chính phủ.</p>	<p>động, việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động được thực hiện theo quy định của Chính phủ.</p>
<p>Điều 22. Loại hợp đồng lao động</p> <p>1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:</p> <p>a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;</p> <p>Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.</p> <p>b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;</p> <p>Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.</p> <p>c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.</p> <p>2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng.</p> <p>Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.</p> <p>3. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.</p>	<p>Điều 22. Loại hợp đồng lao động</p> <p>1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:</p> <p>a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;</p> <p>Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.</p> <p>b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;</p> <p>Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.</p> <p>c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ</p> <p><i>Hợp đồng lao động theo mùa vụ là hợp đồng áp dụng đối với các công việc theo mùa vụ hoặc theo một công việc tạm thời có thời hạn dưới 12 tháng.</i></p> <p>2. <i>Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì hợp đồng sẽ được coi là tự động ký mới với thời hạn bằng với thời hạn của hợp đồng ban đầu.</i></p> <p>3. <i>Khi hợp đồng lao động được ký mới theo Khoản 2 hết hạn và người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì hợp đồng sẽ được coi là tự động chuyển sang dạng hợp đồng không xác định thời hạn.</i></p> <p>4. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc tạm thời có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.</p>	
<p>Điều 23. Nội dung hợp đồng lao động</p> <p>1. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp;b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động;c) Công việc và địa điểm làm việc;d) Thời hạn của hợp đồng lao động;đ) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;i) Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế;k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề. <p>2. Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật, thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm.</p> <p>3. Đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hoả hoạn, thời tiết.</p> <p>4. Nội dung của hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước do Chính phủ quy</p>	<p>Điều 23. Nội dung hợp đồng lao động</p> <p>1. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp;b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động;c) Công việc và địa điểm làm việc;d) Thời hạn của hợp đồng lao động;đ) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;h) <i>Điều kiện an toàn lao động;</i>i) Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế;k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề. <p>2. Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật, thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm.</p> <p>3. Đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hoả hoạn, thời tiết.</p> <p>4. Nội dung của hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước do Chính phủ quy định.</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

định.	
Điều 24. Phụ lục hợp đồng lao động 1. Phụ lục hợp đồng lao động là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động. 2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều khoản hoặc để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động. Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động. Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động dùng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung những điều khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.	Điều 24. Phụ lục hợp đồng lao động 1. Phụ lục hợp đồng lao động là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động. 2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều khoản <i>của hợp đồng lao động</i> hoặc để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động. Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động. Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động dùng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung những điều khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực. <i>3. Phụ lục hợp đồng lao động dùng để gia hạn hợp đồng lao động thì thời hạn gia hạn không được vượt quá thời hạn hợp đồng lao động đã giao kết và được coi là một lần ký kết hợp đồng lao động.</i>
Điều 25. Hiệu lực của hợp đồng lao động Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày các bên giao kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác.	Điều 25. Hiệu lực của hợp đồng lao động Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày các bên giao kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác.
Điều 26. Thử việc 1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thỏa thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc. Nội dung của hợp đồng thử việc gồm các nội dung quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 1 Điều 23 của Bộ luật này. 2. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thử việc.	Điều 26. Thử việc <i>1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về thử việc trước khi bắt đầu làm việc chính thức. Nếu có thỏa thuận thử việc thì hai bên ghi vào nội dung của hợp đồng lao động.</i> <i>2. Hai bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vào bất cứ thời điểm nào Trong thời gian thử việc mà không cần báo trước và bồi thường.</i> 3. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ thì không phải thử việc.
Điều 27. Thời gian thử việc Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều	Điều 27. Thời gian thử việc Thời gian thử việc <i>do hai bên thỏa thuận</i> căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc <i>phải làm</i> nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>kiện sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;2. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.3. Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.	<p>việc, 1 người lao động và bảo đảm các điều kiện sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;2. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.3. Không quá 10 ngày làm việc đối với công việc khác.
<p>Điều 28. Tiền lương trong thời gian thử việc</p> <p>Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.</p>	<p>Điều 28. Tiền lương trong thời gian thử việc</p> <p>Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.</p>
<p>Điều 29. Kết thúc thời gian thử việc</p> <ol style="list-style-type: none">1. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận.	<p>Điều 29. Kết thúc thời gian thử việc</p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>Hết thời gian thử việc mà không bên nào đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì người lao động được coi là chính thức làm việc cho người sử dụng lao động.</i>2. <i>Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động trong thời gian thử việc so với người lao động chính thức.</i>
<p style="text-align: center;">Mục 2 THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</p>	<p style="text-align: center;">Mục 2 THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</p>
<p>Điều 30. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động</p> <p>Công việc theo hợp đồng lao động phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện. Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động hoặc theo thoả thuận khác giữa hai bên.</p>	<p>Điều 30. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động</p> <p>Công việc theo hợp đồng lao động phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện. Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động hoặc theo thoả thuận khác giữa hai bên.</p>
<p>Điều 31. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động</p> <p>1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động.</p>	<p>Điều 31. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động</p> <p>1. Người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh <i>được quy định trong nội quy lao động, quy chế nội bộ.</i></p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.</p> <p>3. Người lao động làm công việc theo quy định tại khoản 1 Điều này được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.</p>	<p><i>2. Trường hợp người sử dụng lao động chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động vượt quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm thì phải được sự đồng ý của người lao động.</i></p> <p>3. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với người lao động.</p> <p><i>4. Người lao động chuyển làm công việc khác theo hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều này được trả lương theo công việc cũ đã giao kết trong hợp đồng lao động.</i></p> <p>Người lao động làm công việc theo quy định tại khoản 2 Điều này được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.</p>
<p>Điều 32. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động</p> <p>1. Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự.</p> <p>2. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.</p> <p>3. Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.</p> <p>4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.</p> <p>5. Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận.</p>	<p>Điều 32. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động</p> <p><i>1. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động:</i></p> <p>a) Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự.</p> <p>b) Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.</p> <p>c) Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.</p> <p>d) Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.</p> <p><i>e) Người lao động đang trong thời gian khởi kiện người sử dụng lao động tại Tòa án hoặc đang trong thời gian giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này</i></p> <p>g) Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận.</p> <p><i>2. Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được trả lương và các quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng</i></p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

	<i>lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.</i>
Điều 33. Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động <p>Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp quy định tại Điều 32 của Bộ luật này, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.</p>	Điều 33. Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động <p>Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp quy định tại Điều 32 của Bộ luật này, Khi hết thời hạn tạm hoãn, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.</p>
Điều 34. Người lao động làm việc không trọn thời gian <p>1. Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc quy định của người sử dụng lao động.</p> <p>2. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.</p> <p>3. Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các quyền và nghĩa vụ như người lao động làm việc trọn thời gian, quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.</p>	Điều 34. Người lao động làm việc không trọn thời gian <p>1. Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc quy định của người sử dụng lao động.</p> <p>2. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.</p> <p>3. Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các quyền và nghĩa vụ <i>bình đẳng</i> như người lao động làm việc trọn thời gian, quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.</p>
Mục 3 SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	Mục 3 SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG
Điều 35. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động <p>1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.</p> <p>2. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.</p> <p>3. Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ</p>	Điều 35. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động <p>1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.</p> <p>2. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.</p> <p>3. Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.</p>	<p>sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.</p>
<p>Điều 36. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động</p> <p>1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật này.</p> <p>2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.</p> <p>3. Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động.</p> <p>4. Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.</p> <p>5. Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Toà án.</p> <p>6. Người lao động chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.</p> <p>7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.</p> <p>8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật này.</p> <p>9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.</p> <p>10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này; người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.</p>	<p>Điều 36. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động</p> <p>1. Hết hạn hợp đồng lao động. , trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật này.</p> <p>2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.</p> <p>3. Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động.</p> <p>4. Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.</p> <p>5. Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Toà án.</p> <p>6. Người lao động chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.</p> <p>7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.</p> <p>8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.</p> <p>9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này; <i>người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này.</i></p> <p>10. <i>Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã; chuyển quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp.</i></p>
<p>Điều 37. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động</p> <p>1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn</p>	<p>Phương án 1: Giữ như hiện hành (có lý do + thời hạn báo trước)</p> <p>Điều 37. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động</p> <p>1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn,</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

- a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;
- d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;
- đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;
- e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;
- g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

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

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

~~hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng~~ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

- a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;
- d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;
- đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;
- e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;
- g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ ~~hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng~~ mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

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

- a) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này;
- b) Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 05 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ ~~hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng~~ đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều này;
- c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều này thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

<p>tại Điều 156 của Bộ luật này.</p> <p>3. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.</p>	<p>3. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.</p> <p><i>Phương án 2: Người lao động có quyền chấm dứt HĐLĐ bất kể lúc nào, không vì lý do gì mà chỉ cần thời hạn báo trước (để tạo cơ hội tìm kiếm việc làm tốt hơn cho người lao động và để phòng ngừa, xóa bỏ lao động cưỡng bức)</i></p> <p>Điều 37. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động</p> <p>1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất cứ thời điểm nào với điều kiện phải báo trước:</p> <ul style="list-style-type: none">a) 45 ngày đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;b) 30 ngày đối với người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn;c) 05 ngày làm việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ. <p>2. Người lao động không cần báo trước theo quy định tại khoản 1 Điều này trong những trường hợp sau:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Người lao động không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thống nhất giữa các bên;b) Người lao động không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn như đã thống nhất giữa các bên;c) Người lao động bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc cưỡng bức lao động.d) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền.
<p>Điều 38. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động</p>	<p>Điều 38. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:</p> <p>a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;</p> <p>b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.</p> <p>Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;</p> <p>c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;</p> <p>d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật này.</p> <p>2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:</p> <p>a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;</p> <p>b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;</p> <p>c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này và đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.</p>	<p>1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:</p> <p>a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;</p> <p>b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị <i>06 tháng</i> liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị <i>03 tháng</i> liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc tạm thời có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.</p> <p>Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;</p> <p>c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;</p> <p>d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật này.</p> <p><i>đ) Người lao động đủ tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.</i></p> <p><i>e) Người lao động cung cấp thông tin nhân thân sai sự thật khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.</i></p> <p>2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:</p> <p>a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;</p> <p>b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;</p> <p>c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này và đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.</p>
<p>Điều 39. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</p>	<p>Điều 39. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ luật này.</p> <p>2. Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.</p> <p>3. Lao động nữ quy định tại khoản 3 Điều 155 của Bộ luật này.</p> <p>4. Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.</p>	<p><i>Người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 38 Bộ luật Lao động trong một số trường hợp đặc biệt sau:</i></p> <p>1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ luật này.</p> <p>2. Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.</p> <p>3. Lao động nữ quy định tại khoản 3 Điều 155 của Bộ luật này.</p> <p>4. Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.</p>
<p>Điều 40. Huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</p> <p>Mỗi bên đều có quyền huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý.</p>	<p>Điều 40. Huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</p> <p>Mỗi bên đều có quyền huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý.</p>
<p>Điều 41. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật</p> <p>Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 37, 38 và 39 của Bộ luật này.</p>	<p>Điều 41. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật</p> <p>Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 37, 38 và 39 của Bộ luật này.</p>
<p>Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật</p> <p>1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.</p> <p>2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này.</p> <p>3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định</p>	<p>Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật</p> <p>1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.</p> <p>2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này.</p> <p>3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.</p> <p>4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.</p> <p>5. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.</p>	<p>khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.</p> <p>4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.</p> <p>5. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.</p>
<p>Điều 43. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật</p> <p>1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.</p> <p>2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.</p> <p>3. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này.</p>	<p>Điều 43. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật</p> <p>1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.</p> <p>2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.</p> <p>3. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này.</p>
<p>Điều 44. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế</p> <p>1. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.</p> <p>Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.</p> <p>2. Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có</p>	<p>Điều 44. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế</p> <p>1. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.</p> <p>Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.</p> <p>2. Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.</p> <p>Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.</p> <p>3. Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.</p>	<p>nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.</p> <p>Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.</p> <p>3. Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.</p>
<p>Điều 45. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã</p> <p>1. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục sử dụng số lao động hiện có và tiến hành việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.</p> <p>Trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có, thì người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.</p> <p>2. Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, thì người sử dụng lao động trước đó phải lập phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.</p> <p>3. Trong trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều này, thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.</p>	<p>Điều 45. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, chuyển quyền sở hữu, chuyển quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp, hợp tác xã</p> <p>1. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, chuyển quyền sở hữu, chuyển quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp, hợp tác xã thì người sử dụng lao động có trách nhiệm lập phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này và thông báo cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày lập phương án.</p> <p>2. Người sử dụng lao động kế tiếp chịu trách nhiệm giao kết và thực hiện hợp đồng lao động đối với người lao động của doanh nghiệp, hợp tác xã trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất.</p> <p>3. Người sử dụng lao động và người sử dụng lao động kế tiếp cùng liên đới chịu trách nhiệm giao kết và thực hiện hợp đồng lao động đối với người lao động của doanh nghiệp, hợp tác xã trong trường hợp chia, tách, chuyển quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản.</p> <p><i>Trường hợp người sử dụng lao động và người sử dụng lao động kế tiếp không thỏa thuận được trách nhiệm giữa các bên thì người sử dụng lao động kế tiếp chịu trách nhiệm giao kết và thực hiện hợp đồng lao động đối với người lao động của doanh nghiệp, hợp tác xã.</i></p> <p>4. Người lao động thôi việc theo quy định tại Điều này, thì được người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

	<p><i>Việc cho thôi việc đối với người lao động chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.</i></p>
<p>Điều 46. Phương án sử dụng lao động</p> <p>1. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <p>a) Danh sách và số lượng người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng;</p> <p>b) Danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu;</p> <p>c) Danh sách và số lượng người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;</p> <p>d) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.</p> <p>2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.</p>	<p>Điều 46. Phương án sử dụng lao động</p> <p>1. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <p>a) Danh sách và số lượng người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng;</p> <p>b) Danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu;</p> <p>c) Danh sách và số lượng người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;</p> <p>d) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.</p> <p>2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.</p>
<p>Điều 47. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động</p> <p>1. Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.</p> <p>2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.</p> <p>3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động.</p> <p>4. Trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi khác của người lao động theo thoả ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết được ưu tiên</p>	<p>Điều 47. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động</p> <p>1. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.</p> <p><i>Người sử dụng lao động phải thanh toán toàn bộ số tiền nợ bảo hiểm xã hội trong trường hợp nợ bảo hiểm xã hội đối với người lao động chấm dứt hợp đồng lao động và có trách nhiệm làm thủ tục với cơ quan bảo hiểm xã hội trong thời hạn nói trên.</i></p> <p>2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục <i>chấm dứt hợp đồng lao động để người lao động làm thủ tục hưởng chế độ bảo hiểm xã hội</i> và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động.</p> <p>3. Trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản thì tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

thanh toán.	nghiep, <i>trợ cấp thôi việc</i> và các quyền lợi khác của người lao động theo thoả ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết được ưu tiên thanh toán.
Điều 48. Trợ cấp thôi việc 1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương. 2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc. 3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.	Điều 48. Trợ cấp thôi việc 1. Phương án 1: Bổ sung trường hợp NLD nghỉ hưu cũng được trợ cấp thôi việc và giảm mức trợ cấp thôi việc xuống còn 1/4 tháng lương. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản <i>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 và 9 Điều 36</i> của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp <i>một phần tư tháng tiền lương</i> . Phương án 2: Không bổ sung NLD nghỉ hưu cũng được trợ cấp thôi việc và giữ nguyên mức trợ cấp thôi việc là 1/2 tháng lương (giữ nguyên như hiện hành). Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, <i>và 9 và 10</i> Điều 36 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương. 2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc. 3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.
Điều 49. Trợ cấp mất việc làm 1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật này, mỗi năm làm việc	Điều 49. Trợ cấp mất việc làm 1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại <i>Khoản 10 Điều 36 Điều 44 và Điều 45</i> của Bộ luật này, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương, nhưng <i>thấp nhất</i> phải bằng 02 tháng tiền

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.</p> <p>2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.</p> <p>3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động mất việc làm.</p>	<p>lương.</p> <p>2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của <i>Luật Việc làm</i> và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.</p> <p>3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động mất việc làm.</p>
Mục 4 HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU	Mục 4 HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU
<p>Điều 50. Hợp đồng lao động vô hiệu</p> <p>1. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật;b) Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền;c) Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm;d) Nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động. <p>2. Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.</p> <p>3. Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu.</p>	<p>Điều 50. Hợp đồng lao động vô hiệu</p> <p>1. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật;b) Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền;c) Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm;d) Nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động. <p>2. Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.</p> <p>3. Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu.</p>
<p>Điều 51. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu</p> <p>1. Thanh tra lao động, Toà án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.</p>	<p>Điều 51. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu</p> <p><i>Toà án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.</i></p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>2. Chính phủ quy định về trình tự, thủ tục thanh tra lao động tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.</p>	
<p>Điều 52. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu</p> <p>1. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì xử lý như sau:</p> <p>a) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo quy định của pháp luật;</p> <p>b) Các bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.</p> <p>2. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì xử lý như sau:</p> <p>a) Trong trường hợp do ký sai thẩm quyền quy định tại điểm b khoản 1 Điều 50 của Bộ luật này thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động hướng dẫn các bên ký lại;</p> <p>b) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật.</p> <p>3. Chính phủ quy định cụ thể Điều này.</p>	<p>Điều 52. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu</p> <p>1. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì xử lý như sau:</p> <p>a) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể <i>đang áp dụng</i> hoặc theo quy định của pháp luật;</p> <p>b) Các bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.</p> <p><i>2. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo thỏa thuận của các bên đã giao kết nếu thỏa thuận đó không trái với pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc theo quy định của pháp luật.</i></p> <p><i>Trường hợp, hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ do người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền và người lao động vẫn muốn tiếp tục làm việc thì hai bên ký lại hợp đồng lao động với các điều khoản như đối với hợp đồng lao động đã bị tuyên bố vô hiệu.</i></p> <p>3. Chính phủ quy định cụ thể Điều này.</p>
<p style="text-align: center;">Mục 5 CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG</p>	<p style="text-align: center;">Mục 5 CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG</p>
<p>Điều 53. Cho thuê lại lao động</p> <p>1. Cho thuê lại lao động là việc người lao động đã được tuyển dụng bởi doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động sau đó làm việc cho người sử dụng lao động khác, chịu sự điều hành của người sử dụng lao động sau và vẫn duy trì quan hệ lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động.</p> <p>2. Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành nghề kinh doanh có điều kiện và chỉ được thực hiện đối với một số công việc nhất định.</p>	<p>Điều 53. Cho thuê lại lao động</p> <p>1. Cho thuê lại lao động là việc người lao động đã được tuyển dụng bởi <i>một người sử dụng lao động</i> doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động sau đó <i>được điều chuyển</i> làm việc cho người sử dụng lao động khác, chịu sự điều hành của người sử dụng lao động sau và vẫn duy trì quan hệ lao động với <i>người sử dụng lao động trước đó</i> doanh nghiệp cho thuê lại lao động.</p> <p>2. Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành nghề kinh doanh có điều kiện, <i>và chỉ được thực hiện đối với một số công việc nhất định và bởi các doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.</i></p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

	<p><i>4. Mọi hoạt động cung ứng lao động có bản chất như cho thuê lại lao động quy định tại khoản 1 Điều này được thực hiện bởi những tổ chức, cá nhân không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động đều bị coi là bất hợp pháp và bị xử lý theo quy định pháp luật.</i></p>
<p>Điều 54. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động</p> <p>1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải ký quỹ và được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động.</p> <p>2. Thời hạn cho thuê lại lao động tối đa không quá 12 tháng.</p> <p>3. Chính phủ quy định việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.</p>	<p>Điều 54. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động</p> <p>1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải ký quỹ và được cấp <i>Giấy</i> phép hoạt động cho thuê lại lao động.</p> <p>2. <i>Thời hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động tối đa là 02 năm.</i></p> <p>3. Chính phủ quy định việc cấp <i>Giấy</i> phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.</p>
<p>Điều 55. Hợp đồng cho thuê lại lao động</p> <p>1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản, lập thành 02 bản, mỗi bên giữ một bản.</p> <p>2. Hợp đồng cho thuê lại lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:</p> <p>a) Nơi làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;</p> <p>b) Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động;</p> <p>c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;</p> <p>d) Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động.</p> <p>3. Hợp đồng cho thuê lại lao động không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại đã ký với người lao động</p>	<p>Điều 55. Hợp đồng cho thuê lại lao động</p> <p>1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản, lập thành 02 bản, mỗi bên giữ một bản.</p> <p>2. Hợp đồng cho thuê lại lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:</p> <p>a) Nơi làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;</p> <p>b) Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động;</p> <p>c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;</p> <p>d) Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động.</p> <p>3. Hợp đồng cho thuê lại lao động không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại đã ký với người lao động</p>
<p>Điều 56. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động</p> <p>1. Bảo đảm đưa người lao động có trình độ phù hợp với những yêu</p>	<p>Điều 56. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động</p> <p>1. Bảo đảm đưa người lao động có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với người</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>câu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với người lao động.</p> <ol style="list-style-type: none">Thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động.Ký kết hợp đồng lao động với người lao động theo quy định của Bộ luật này.Thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của người lao động, yêu cầu của người lao động.Thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật này; trả tiền lương, tiền lương của ngày nghỉ lễ, nghỉ hằng năm, tiền lương ngừng việc, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm; đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật. <p>Bảo đảm trả lương cho người lao động thuê lại không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.</p> <ol style="list-style-type: none">Lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động, phí cho thuê lại lao động và báo cáo cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động khi bên thuê lại lao động trả lại người lao động do vi phạm kỷ luật lao động.	<p>lao động.</p> <ol style="list-style-type: none">Thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động.Ký kết hợp đồng lao động với người lao động theo quy định của Bộ luật này.Thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của người lao động, yêu cầu của người lao động.Thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật này; trả tiền lương, tiền lương của ngày nghỉ lễ, nghỉ hằng năm, tiền lương ngừng việc, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm; đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật. <p>Bảo đảm trả lương cho người lao động thuê lại không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.</p> <ol style="list-style-type: none">Lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động, phí cho thuê lại lao động và báo cáo cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động khi bên thuê lại lao động trả lại người lao động do vi phạm kỷ luật lao động.
<p>Điều 57. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động</p> <ol style="list-style-type: none">Thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình.Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.Thỏa thuận với người lao động thuê lại nếu huy động họ làm đêm, làm thêm giờ ngoài nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động.Không được chuyển người lao động đã thuê lại cho người sử	<p>Điều 57. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động</p> <ol style="list-style-type: none">Thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình.Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.Thỏa thuận với người lao động thuê lại nếu huy động họ làm đêm, làm thêm giờ ngoài nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động.Không được chuyển người lao động đã thuê lại cho người sử dụng

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>dụng lao động khác.</p> <p>5. Thỏa thuận với người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa chấm dứt.</p> <p>6. Trả lại doanh nghiệp cho thuê lại lao động người lao động không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động.</p> <p>7. Cung cấp cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động thuê lại để xem xét xử lý kỷ luật lao động.</p>	<p>lao động khác.</p> <p>5. Thỏa thuận với người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa chấm dứt.</p> <p>6. Trả lại doanh nghiệp cho thuê lại lao động người lao động không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động.</p> <p>7. Cung cấp cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động thuê lại để xem xét xử lý kỷ luật lao động.</p>
<p>Điều 58. Quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại</p> <p>1. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động.</p> <p>2. Chấp hành nội quy lao động, kỷ luật lao động, sự điều hành hợp pháp và tuân thủ thỏa ước lao động tập thể của bên thuê lại lao động.</p> <p>3. Được trả lương không thấp hơn tiền lương của những người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.</p> <p>4. Khiếu nại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong trường hợp bị bên thuê lại lao động vi phạm các thoả thuận trong hợp đồng cho thuê lại lao động.</p> <p>5. Thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.</p> <p>6. Thỏa thuận để giao kết hợp đồng lao động với bên thuê lại lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động.</p>	<p>Điều 58. Quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại</p> <p>1. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động.</p> <p>2. Chấp hành nội quy lao động, kỷ luật lao động, sự điều hành hợp pháp và tuân thủ thỏa ước lao động tập thể của bên thuê lại lao động.</p> <p>3. Được trả lương không thấp hơn tiền lương của những người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.</p> <p>4. Khiếu nại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong trường hợp bị bên thuê lại lao động vi phạm các thoả thuận trong hợp đồng cho thuê lại lao động.</p> <p>5. Thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.</p> <p>6. Thỏa thuận để giao kết hợp đồng lao động với bên thuê lại lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động.</p>
<p>CHƯƠNG IV HỌC NGHỀ, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ KỸ NĂNG NGHỀ</p>	<p>CHƯƠNG IV HỌC NGHỀ, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ KỸ NĂNG NGHỀ</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>Điều 59. Học nghề và dạy nghề</p> <p>1. Người lao động được lựa chọn nghề, học nghề tại nơi làm việc phù hợp với nhu cầu việc làm của mình.</p> <p>2. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện thành lập cơ sở dạy nghề hoặc mở lớp dạy nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình và đào tạo nghề cho người học nghề khác theo quy định của pháp luật dạy nghề.</p>	<p>Điều 59. Học nghề và dạy nghề</p> <p>1. Người lao động được lựa chọn nghề, học nghề tại nơi làm việc phù hợp với nhu cầu <i> tìm kiếm </i>việc làm của mình.</p> <p>2. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện thành lập cơ sở dạy nghề hoặc mở lớp dạy nghề <i> thực hành </i> tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho <i> người học nghề thực hành </i>, người lao động đang làm việc cho mình và đào tạo nghề cho người học nghề khác theo quy định của pháp luật dạy nghề .</p>
<p>Điều 60. Trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề</p> <p>1. Người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch hằng năm và dành kinh phí cho việc đào tạo và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình.</p> <p>2. Người sử dụng lao động phải báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trong báo cáo hằng năm về lao động.</p>	<p>Điều 60. Trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề</p> <p>1. Người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch hằng năm và dành kinh phí cho việc có trách nhiệm đào tạo và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình.</p> <p>2. Người sử dụng lao động phải báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trong báo cáo hằng năm về lao động.</p> <p>3. <i> Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện để người lao động tham gia đánh giá kỹ năng nghề để được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.</i></p>
<p>Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động</p> <p>1. Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình, thì không phải đăng ký hoạt động dạy nghề và không được thu học phí.</p> <p>Người học nghề, tập nghề trong trường hợp này phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề, trừ một số nghề do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.</p> <p>Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề. Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.</p>	<p>Điều 61. Học nghề <i> thực hành </i>, tập nghề</p> <p>1. <i> Học nghề thực hành là một hình thức làm việc đòi hỏi đào tạo vừa học vừa làm, thực hành tại nơi làm việc của doanh nghiệp và có bổ sung lý thuyết từ 03 tháng trở lên.</i></p> <p><i> Người sử dụng lao động trong các nghề công nghệ cao hoặc các nghề chưa được đào tạo bởi các cơ sở đào tạo nghề theo quy định của luật đào tạo nghề, được tuyển người học nghề thực hành nhưng phải đáp ứng các điều kiện sau:</i></p> <p>a) <i> Phải được chấp thuận của cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.</i></p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>2. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách, thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thoả thuận.</p> <p>3. Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này.</p> <p>4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện để người lao động tham gia đánh giá kỹ năng nghề để được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.</p>	<p><i>b) Thời hạn học nghề thực hành không quá 06 tháng.</i></p> <p><i>c) Phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề.</i></p> <p>2. <i>Tập nghề là việc người sử dụng lao động tuyển người vào tập nghề để làm việc cho mình đối với những nghề không có đào tạo nghề thực hành và có thể học được thông qua việc đào tạo tại nơi làm việc dưới 03 tháng.</i></p> <p><i>Người sử dụng lao động được tuyển người học nghề thực hành nhưng phải đáp ứng các điều kiện sau:</i></p> <p><i>a) Phải được chấp thuận của cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.</i></p> <p><i>b) Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.</i></p> <p><i>c) Cam kết tuyển dụng người tập nghề thành lao động chính thức sau khi hoàn thành thời hạn tập nghề.</i></p> <p><i>d) Phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề.</i></p> <p>3. Người học nghề thực hành, tập nghề phải đủ 14 tuổi trở lên, có nguyện vọng học nghề thực hành, tập nghề và có khả năng tiếp thu, làm theo các chỉ dẫn của người sử dụng lao động.</p> <p>4. Trong thời gian học nghề thực hành, tập nghề, nếu người học nghề, tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách, thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thoả thuận, <i>nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương tối thiểu vùng.</i></p>
<p>Điều 62. Hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề</p> <p>1. Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề trong trường hợp người lao động được đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động.</p> <p>Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.</p> <p>2. Hợp đồng đào tạo nghề phải có các nội dung chủ yếu sau đây:</p> <p>a) Nghề đào tạo;</p>	<p>Điều 62. Hợp đồng đào tạo nghề và chi phí đào tạo nghề</p> <p>1. Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề trong trường hợp <i>người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề thực hành, tập nghề, đào tạo, bồi dưỡng</i> nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại <i>cho người lao động</i> ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động.</p> <p>Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.</p> <p>2. Hợp đồng đào tạo nghề phải có các nội dung chủ yếu sau đây:</p> <p>a) Nghề đào tạo;</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>b) Địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo;</p> <p>c) Chi phí đào tạo;</p> <p>d) Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo;</p> <p>đ) Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;</p> <p>e) Trách nhiệm của người sử dụng lao động.</p> <p>3. Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài.</p>	<p>b) Địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo;</p> <p>c) Chi phí đào tạo;</p> <p>d) Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo;</p> <p><i>Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo do hai bên thỏa thuận nhưng không được vượt quá thời hạn của hợp đồng lao động đã giao kết.</i></p> <p>đ) Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;</p> <p>e) Trách nhiệm của người sử dụng lao động.</p> <p>3. Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài.</p>
<p style="text-align: center;">CHƯƠNG V ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ</p>	<p style="text-align: center;">CHƯƠNG V ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ</p>
<p style="text-align: center;">Mục 1 ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC</p>	<p style="text-align: center;">Mục 1 ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC</p>
<p>Điều 63. Mục đích, hình thức đối thoại tại nơi làm việc</p> <p>1. Đối thoại tại nơi làm việc nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động để xây dựng quan hệ lao động tại nơi làm việc.</p> <p>2. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động hoặc giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động, bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.</p> <p>3. Người sử dụng lao động, người lao động có nghĩa vụ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của Chính phủ.</p>	<p>Điều 63. Mục đích, hình thức đối thoại tại nơi làm việc</p> <p>1. Đối thoại tại nơi làm việc nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động để xây dựng quan hệ lao động tại nơi làm việc.</p> <p>2. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động hoặc giữa <i>tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở</i> với người sử dụng lao động, bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.</p> <p>3. Người sử dụng lao động, người lao động có nghĩa vụ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của Chính phủ.</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.2. Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc.3. Điều kiện làm việc.4. Yêu cầu của người lao động, tập thể lao động đối với người sử dụng lao động.5. Yêu cầu của người sử dụng lao động với người lao động, tập thể lao động.6. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.	<p>Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.2. Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc.3. Điều kiện làm việc.4. Yêu cầu của người lao động, tổ chức của người lao động tại cơ sở đối với người sử dụng lao động.5. Yêu cầu của người sử dụng lao động với người lao động, tập thể lao động.6. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.
<p>Điều 65. Tiến hành đối thoại tại nơi làm việc</p> <ol style="list-style-type: none">1. Đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành định kỳ 03 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của một bên.2. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ bố trí địa điểm và các điều kiện vật chất khác bảo đảm cho việc đối thoại tại nơi làm việc.	<p>Điều 65. Tiến hành đối thoại tại nơi làm việc</p> <ol style="list-style-type: none">1. Đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành định kỳ 06 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của một bên.2. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ bố trí địa điểm và các điều kiện vật chất khác bảo đảm cho việc đối thoại tại nơi làm việc.
<p style="text-align: center;">Mục 2 THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ</p>	<p style="text-align: center;">Mục 2 THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ</p>
<p>Điều 66. Mục đích của thương lượng tập thể</p> <p>Thương lượng tập thể là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với người sử dụng lao động nhằm mục đích sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ;2. Xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể;3. Giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.	<p>Điều 66. Mục đích của thương lượng tập thể</p> <p>Thương lượng tập thể là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với người sử dụng lao động nhằm mục đích sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ;2. Xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể;3. Giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.
<p>Điều 67. Nguyên tắc thương lượng tập thể</p> <ol style="list-style-type: none">1. Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc thiện chí,	<p>Điều 67. Nguyên tắc thương lượng tập thể</p> <ol style="list-style-type: none">1. Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc thiện chí, bình

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch.</p> <ol style="list-style-type: none">Thương lượng tập thể được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất.Thương lượng tập thể được thực hiện tại địa điểm do hai bên thỏa thuận.	<p>đăng, hợp tác, công khai và minh bạch.</p> <ol style="list-style-type: none">Thương lượng tập thể được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất.Thương lượng tập thể được thực hiện tại địa điểm do hai bên thỏa thuận
<p>Điều 68. Quyền yêu cầu thương lượng tập thể</p> <ol style="list-style-type: none">Mỗi bên đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể, bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng, các bên thỏa thuận thời gian bắt đầu phiên họp thương lượng.Trường hợp một bên không thể tham gia phiên họp thương lượng đúng thời điểm bắt đầu thương lượng theo thỏa thuận, thì có quyền đề nghị hoãn, nhưng thời điểm bắt đầu thương lượng không quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.Trường hợp một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định tại Điều này thì bên kia có quyền tiến hành các thủ tục yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.	<p>Điều 68. Quyền yêu cầu thương lượng tập thể</p> <ol style="list-style-type: none">Mỗi bên đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể, bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng, các bên thỏa thuận thời gian bắt đầu phiên họp thương lượng.Trường hợp một bên không thể tham gia phiên họp thương lượng đúng thời điểm bắt đầu thương lượng theo thỏa thuận, thì có quyền đề nghị hoãn, nhưng thời điểm bắt đầu thương lượng không quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.Trường hợp một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định tại Điều này thì bên kia có quyền tiến hành các thủ tục yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.
<p>Điều 69. Đại diện thương lượng tập thể</p> <ol style="list-style-type: none">Đại diện thương lượng tập thể được quy định như sau:<ol style="list-style-type: none">Bên tập thể lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện Ban chấp hành công đoàn ngành;Bên người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là người sử dụng lao động hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngành.Số lượng người tham dự phiên họp thương lượng của mỗi bên do hai bên thỏa thuận.	<p>Điều 69. Đại diện thương lượng tập thể</p> <ol style="list-style-type: none">Đại diện thương lượng tập thể được quy định như sau:<ol style="list-style-type: none">Bên tập thể lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là <i>tổ chức của người lao động tại cơ sở có từ 51% người lao động ở cơ sở đó là đoàn viên. Nếu không một tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở nào có từ 51% người lao động là đoàn viên thì các tổ chức đại diện tập thể của người lao động ở cơ sở phải liên kết với nhau để đạt được 51% người lao động ở cơ sở đó để có quyền yêu cầu thương lượng tập thể.</i> <i>Ở nơi chưa thành lập tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở thì công đoàn cấp trên cơ sở là đại diện thương lượng tập thể.</i>Bên tập thể lao động trong thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện Tổ chức của người lao động ngành;Bên người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể phạm vi

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

	<p>doanh nghiệp là người sử dụng lao động hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động;</p> <p>d) Bên người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngành.</p> <p>2. Số lượng người tham dự phiên họp thương lượng của mỗi bên do hai bên thoả thuận.</p> <p>3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.</p>
<p>Điều 70. Nội dung thương lượng tập thể</p> <p>1. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.</p> <p>2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.</p> <p>3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động.</p> <p>4. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.</p> <p>5. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.</p>	<p>Điều 70. Nội dung thương lượng tập thể</p> <p><i>Nội dung thương lượng tập thể do các bên thương lượng quyết định hoặc lựa chọn những nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thể:</i></p> <p>1. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.</p> <p>2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.</p> <p>3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động.</p> <p>4. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.</p>
<p>Điều 71. Quy trình thương lượng tập thể</p> <p>1. Quy trình chuẩn bị thương lượng tập thể được quy định như sau:</p> <p>a) Trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể ít nhất 10 ngày, người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh, khi tập thể lao động yêu cầu trừ những bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động;</p> <p>b) Lấy ý kiến của tập thể lao động.</p> <p>Đại diện thương lượng của bên tập thể lao động lấy ý kiến trực tiếp của tập thể lao động hoặc gián tiếp thông qua hội nghị đại biểu của người lao động về đề xuất của người lao động với người sử dụng lao động và các đề xuất của người sử dụng lao động với tập thể lao động;</p> <p>c) Thông báo nội dung thương lượng tập thể.</p>	<p>Điều 71. Quy trình thương lượng tập thể</p> <p>1. Quy trình chuẩn bị thương lượng tập thể được quy định như sau:</p> <p>a) Trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể ít nhất 10 ngày, người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh cho đại diện tổ chức của người lao động trừ những bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động;</p> <p>b) Lấy ý kiến của tập thể lao động.</p> <p>Đại diện thương lượng của bên tổ chức của người lao động lấy ý kiến trực tiếp của tập thể lao động hoặc gián tiếp thông qua hội nghị đại biểu của người lao động về đề xuất của người lao động với người sử dụng lao động và các đề xuất của người sử dụng lao động với tập thể lao động;</p> <p>c) Thông báo nội dung thương lượng tập thể.</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>Chậm nhất 05 ngày làm việc trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể, bên đề xuất yêu cầu thương lượng tập thể phải thông báo bằng văn bản cho bên kia biết về những nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể.</p> <p>2. Quy trình tiến hành thương lượng tập thể được quy định như sau:</p> <p>a) Tổ chức phiên họp thương lượng tập thể.</p> <p>Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm tổ chức phiên họp thương lượng tập thể theo thời gian, địa điểm do hai bên đã thỏa thuận.</p> <p>Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó phải có những nội dung đã được hai bên thống nhất, thời gian dự kiến ký kết về các nội dung đã đạt được thỏa thuận; những nội dung còn ý kiến khác nhau;</p> <p>b) Biên bản phiên họp thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện tập thể lao động, của người sử dụng lao động và của người ghi biên bản.</p> <p>3. Trong thời gian 15 ngày, kể từ ngày kết thúc phiên họp thương lượng tập thể, đại diện thương lượng của bên tập thể lao động phải phổ biến rộng rãi, công khai biên bản phiên họp thương lượng tập thể cho tập thể lao động biết và lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận.</p> <p>4. Trường hợp thương lượng không thành một trong hai bên có quyền tiếp tục đề nghị thương lượng hoặc tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này.</p>	<p>Chậm nhất 05 ngày làm việc trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể, bên đề xuất yêu cầu thương lượng tập thể phải thông báo bằng văn bản cho bên kia biết về những nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể.</p> <p>2. Quy trình tiến hành thương lượng tập thể được quy định như sau:</p> <p>a) Tổ chức phiên họp thương lượng tập thể.</p> <p>Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm tổ chức phiên họp thương lượng tập thể theo thời gian, địa điểm do hai bên đã thỏa thuận.</p> <p>Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó phải có những nội dung đã được hai bên thống nhất, thời gian dự kiến ký kết về các nội dung đã đạt được thỏa thuận; những nội dung còn ý kiến khác nhau;</p> <p>b) Biên bản phiên họp thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện tổ chức của người lao động, của người sử dụng lao động và của người ghi biên bản.</p> <p>3. Trong thời gian 15 ngày, kể từ ngày kết thúc phiên họp thương lượng tập thể, đại diện thương lượng của bên tổ chức của người lao động phải phổ biến rộng rãi, công khai biên bản phiên họp thương lượng tập thể cho tập thể lao động biết và lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận.</p> <p>4. Trường hợp thương lượng không thành một trong hai bên có quyền tiếp tục đề nghị thương lượng hoặc tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này.</p>
<p>Điều 72. Trách nhiệm của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong thương lượng tập thể</p> <p>1. Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho người tham gia thương lượng tập thể.</p> <p>2. Tham dự phiên họp thương lượng tập thể nếu có đề nghị của một trong hai bên thương lượng tập thể.</p> <p>3. Cung cấp, trao đổi các thông tin liên quan đến thương lượng tập</p>	<p>Điều 72. Trách nhiệm của tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong thương lượng tập thể</p> <p>1. Tham dự phiên họp thương lượng tập thể nếu có đề nghị của một trong hai bên thương lượng tập thể.</p> <p>2. Cung cấp, trao đổi các thông tin liên quan đến thương lượng tập thể.</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

thể.	
Mục 3 THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ	Mục 3 THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ
<p>Điều 73. Thỏa ước lao động tập thể</p> <p>1. Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể.</p> <p>Thỏa ước lao động tập thể gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và hình thức thỏa ước lao động tập thể khác do Chính phủ quy định.</p> <p>2. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.</p>	<p>Điều 73. Thỏa ước lao động tập thể</p> <p>1. Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể.</p> <p>Thỏa ước lao động tập thể gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và hình thức thỏa ước lao động tập thể khác <i>do các bên quyết định</i>.</p> <p>2. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.</p> <p>3. Chính phủ quy định chi tiết nội dung này.</p>
<p>Điều 74. Ký kết thỏa ước lao động tập thể</p> <p>1. Thỏa ước lao động tập thể được ký kết giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động.</p> <p>2. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được ký kết khi các bên đã đạt được thỏa thuận tại phiên họp thương lượng tập thể và:</p> <p>a) Có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp;</p> <p>b) Có trên 50% số đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể ngành;</p> <p>c) Đối với hình thức thỏa ước lao động tập thể khác theo quy định của Chính phủ.</p> <p>3. Khi thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải công bố cho mọi người lao động của mình biết.</p>	<p>Điều 74. Ký kết thỏa ước lao động tập thể</p> <p>1. Thỏa ước lao động tập thể được ký kết giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động.</p> <p>2. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được ký kết khi các bên đã đạt được thỏa thuận tại phiên họp thương lượng tập thể và:</p> <p>a) Có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp;</p> <p>b) Có trên 50% số đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể ngành;</p> <p>c) Đối với hình thức thỏa ước lao động tập thể khác theo quy định của Chính phủ.</p> <p>3. Khi thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải công bố cho mọi người lao động của mình biết.</p>
Điều 75. Gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà	Điều 75. Gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>nước</p> <p>Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết, người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động phải gửi một bản thỏa ước lao động tập thể đến:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp.2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đối với thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể khác.	<p>nước</p> <p>Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết, người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động phải gửi một bản thỏa ước lao động tập thể đến:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp.2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đối với thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể khác.
<p>Điều 76. Ngày có hiệu lực của thoả ước lao động tập thể</p> <p>Ngày có hiệu lực của thoả ước lao động tập thể được ghi trong thoả ước. Trường hợp thoả ước lao động tập thể không ghi ngày có hiệu lực thì có hiệu lực kể từ ngày các bên ký kết.</p>	<p>Điều 76. Ngày có hiệu lực của thoả ước lao động tập thể</p> <p>Ngày có hiệu lực của thoả ước lao động tập thể được ghi trong thoả ước. Trường hợp thoả ước lao động tập thể không ghi ngày có hiệu lực thì có hiệu lực kể từ ngày các bên ký kết.</p>
<p>Điều 77. Sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể</p> <ol style="list-style-type: none">1. Các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể trong thời hạn sau đây:<ol style="list-style-type: none">a) Sau 03 tháng thực hiện đối với thoả ước lao động tập thể có thời hạn dưới 01 năm;b) Sau 06 tháng thực hiện đối với thoả ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.2. Trong trường hợp quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến thoả ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể trong vòng 15 ngày, kể từ ngày quy định của pháp luật có hiệu lực.<p>Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.</p>3. Việc sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể được tiến hành như việc ký kết thoả ước lao động tập thể.	<p>Điều 77. Sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể</p> <ol style="list-style-type: none">1. Các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể trong thời hạn sau đây:<ol style="list-style-type: none">a) Sau 03 tháng thực hiện đối với thoả ước lao động tập thể có thời hạn dưới 01 năm;b) Sau 06 tháng thực hiện đối với thoả ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.2. Trong trường hợp quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến thoả ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể trong vòng 15 ngày, kể từ ngày quy định của pháp luật có hiệu lực.<p>Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.</p>3. Việc sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể được tiến hành như việc ký kết thoả ước lao động tập thể.

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>Điều 78. Thoả ước lao động tập thể vô hiệu</p> <p>1. Thoả ước lao động tập thể vô hiệu từng phần khi một hoặc một số nội dung trong thoả ước trái pháp luật.</p> <p>2. Thoả ước lao động tập thể vô hiệu toàn bộ thuộc một trong các trường hợp sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Có toàn bộ nội dung trái pháp luật;b) Người ký kết không đúng thẩm quyền;c) Việc ký kết không đúng quy trình thương lượng tập thể.	<p>Điều 78. Thoả ước lao động tập thể vô hiệu</p> <p>1. Thoả ước lao động tập thể vô hiệu từng phần khi một hoặc một số nội dung trong thoả ước trái pháp luật.</p> <p>2. Thoả ước lao động tập thể vô hiệu toàn bộ thuộc một trong các trường hợp sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Có toàn bộ nội dung trái pháp luật;b) Người ký kết không đúng thẩm quyền;c) Việc ký kết không đúng quy trình thương lượng tập thể.
<p>Điều 79. Thẩm quyền tuyên bố thoả ước lao động tập thể vô hiệu</p> <p>Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố thoả ước lao động tập thể vô hiệu.</p>	<p>Điều 79. Thẩm quyền tuyên bố thoả ước lao động tập thể vô hiệu</p> <p>Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố thoả ước lao động tập thể vô hiệu.</p>
<p>Điều 80. Xử lý thoả ước lao động tập thể vô hiệu</p> <p>Khi thoả ước lao động tập thể bị tuyên bố vô hiệu thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong thoả ước tương ứng với toàn bộ hoặc phần bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật và các thoả thuận hợp pháp trong hợp đồng lao động.</p>	<p>Điều 80. Xử lý thoả ước lao động tập thể vô hiệu</p> <p>Khi thoả ước lao động tập thể bị tuyên bố vô hiệu thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong thoả ước tương ứng với toàn bộ hoặc phần bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật và các thoả thuận hợp pháp trong hợp đồng lao động.</p>
<p>Điều 81. Thoả ước lao động tập thể hết hạn</p> <p>Trong thời hạn 03 tháng trước ngày thoả ước lao động tập thể hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của thoả ước lao động tập thể hoặc ký kết thoả ước lao động tập thể mới.</p> <p>Khi thoả ước lao động tập thể hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì thoả ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời gian không quá 60 ngày.</p>	<p>Điều 81. Thoả ước lao động tập thể hết hạn</p> <p>Trong thời hạn 03 tháng trước ngày thoả ước lao động tập thể hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của thoả ước lao động tập thể hoặc ký kết thoả ước lao động tập thể mới.</p> <p>Khi thoả ước lao động tập thể hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì thoả ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời gian không quá 60 ngày.</p>
<p>Điều 82. Chi phí thương lượng tập thể, ký kết thoả ước lao động tập thể</p> <p>Mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố thoả ước lao động tập thể do người sử dụng lao động chi trả.</p>	<p>Điều 82. Chi phí thương lượng tập thể, ký kết thoả ước lao động tập thể</p> <p>Mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố thoả ước lao động tập thể do người sử dụng lao động chi trả.</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

Mục 4 THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ DOANH NGHIỆP	Mục 4 THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ DOANH NGHIỆP
<p>Điều 83. Ký kết thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp</p> <p>1. Người ký kết thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp được quy định như sau:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Bên tập thể lao động là đại diện tập thể lao động tại cơ sở;b) Bên người sử dụng lao động là người sử dụng lao động hoặc người đại diện của người sử dụng lao động. <p>2. Thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp phải làm thành 05 bản, trong đó:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Mỗi bên ký kết giữ 01 bản;b) 01 bản gửi cơ quan nhà nước theo quy định tại Điều 75 của Bộ luật này;c) 01 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và 01 bản gửi tổ chức đại diện người sử dụng lao động mà người sử dụng lao động là thành viên.	<p>Điều 83. Ký kết thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp</p> <p>1. Người ký kết thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp được quy định như sau:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Bên tập thể lao động là đại diện <i>của Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở đã tham gia thương lượng tập thể hoặc công đoàn cấp trên cơ sở ở nơi chưa thành lập tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở</i>b) Bên người sử dụng lao động là người sử dụng lao động hoặc người đại diện của người sử dụng lao động. <p>2. Thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp phải làm thành 05 bản, trong đó:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Mỗi bên ký kết giữ 01 bản;b) 01 bản gửi cơ quan nhà nước theo quy định tại Điều 75 của Bộ luật này;c) 01 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và 01 bản gửi tổ chức đại diện người sử dụng lao động mà người sử dụng lao động là thành viên.
<p>Điều 84. Thực hiện thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp</p> <p>1. Người sử dụng lao động, người lao động, kể cả người lao động vào làm việc sau ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thoả ước lao động tập thể.</p> <p>2. Trong trường hợp quyền, nghĩa vụ, lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn các quy định tương ứng của thoả ước lao động tập thể, thì phải thực hiện những quy định tương ứng của thoả ước lao động tập thể. Các quy định của người sử dụng lao động về lao động chưa phù hợp với thoả ước lao động tập thể, thì phải được sửa đổi cho phù hợp với thoả ước lao động tập thể trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực.</p> <p>3. Khi một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi</p>	<p>Điều 84. Thực hiện thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp</p> <p>1. Người sử dụng lao động, người lao động, kể cả người lao động vào làm việc sau ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thoả ước lao động tập thể.</p> <p>2. Trong trường hợp quyền, nghĩa vụ, lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn các quy định tương ứng của thoả ước lao động tập thể, thì phải thực hiện những quy định tương ứng của thoả ước lao động tập thể. Các quy định của người sử dụng lao động về lao động chưa phù hợp với thoả ước lao động tập thể, thì phải được sửa đổi cho phù hợp với thoả ước lao động tập thể trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực.</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>phạm thoả ước lao động tập thể, thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thoả ước và hai bên phải cùng nhau xem xét giải quyết; nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật.</p>	<p>3. Khi một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thoả ước lao động tập thể, thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thoả ước và hai bên phải cùng nhau xem xét giải quyết; nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật.</p>
<p>Điều 85. Thời hạn thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp</p> <p>Thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Đối với doanh nghiệp lần đầu tiên ký kết thoả ước lao động tập thể, thì có thể ký kết với thời hạn dưới 01 năm.</p>	<p>Điều 85. Thời hạn thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp</p> <p>Thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Đối với doanh nghiệp lần đầu tiên ký kết thoả ước lao động tập thể, thì có thể ký kết với thời hạn dưới 01 năm.</p>
<p>Điều 86. Thực hiện thoả ước lao động tập thể trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp</p> <p>1. Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp và đại diện tập thể lao động căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét lựa chọn việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể cũ hoặc thương lượng để ký thoả ước lao động tập thể mới.</p> <p>2. Trong trường hợp thoả ước lao động tập thể hết hiệu lực do người sử dụng lao động chấm dứt hoạt động thì quyền lợi của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật về lao động.</p>	<p>Điều 86. Thực hiện thoả ước lao động tập thể trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp</p> <p>1. Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp và đại diện tập thể lao động căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét lựa chọn việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể cũ hoặc thương lượng để ký thoả ước lao động tập thể mới.</p> <p>2. Trong trường hợp thoả ước lao động tập thể hết hiệu lực do người sử dụng lao động chấm dứt hoạt động thì quyền lợi của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật về lao động.</p>
<p style="text-align: center;">Mục 5 THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NGÀNH</p>	<p style="text-align: center;">Mục 5 THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NGÀNH</p>
<p>Điều 87. Ký kết thoả ước lao động tập thể ngành</p> <p>1. Đại diện ký kết thoả ước lao động tập thể ngành được quy định như sau:</p> <p>a) Bên tập thể lao động là Chủ tịch công đoàn ngành;</p> <p>b) Bên người sử dụng lao động là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động đã tham gia thương lượng tập thể ngành.</p> <p>2. Thoả ước lao động tập thể ngành phải làm thành 04 bản, trong đó:</p>	<p>Điều 87. Ký kết thoả ước lao động tập thể ngành</p> <p>1. Đại diện ký kết thoả ước lao động tập thể ngành được quy định như sau:</p> <p>a) Bên tập thể lao động là Chủ tịch công đoàn ngành;</p> <p>b) Bên người sử dụng lao động là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động đã tham gia thương lượng tập thể ngành.</p> <p>2. Thoả ước lao động tập thể ngành phải làm thành 04 bản, trong đó:</p> <p>a) Mỗi bên ký kết giữ 01 bản;</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>a) Mỗi bên ký kết giữ 01 bản; b) 01 bản gửi cơ quan nhà nước theo quy định tại Điều 75 của Bộ luật này; c) 01 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.</p>	<p>b) 01 bản gửi cơ quan nhà nước theo quy định tại Điều 75 của Bộ luật này; e) 01 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.</p>
<p>Điều 88. Quan hệ giữa thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp với thoả ước lao động tập thể ngành</p> <p>1. Những nội dung của thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp hoặc quy định của người sử dụng lao động về quyền, nghĩa vụ, lợi ích hợp pháp của người lao động trong doanh nghiệp thấp hơn những nội dung được quy định tương ứng của thoả ước lao động tập thể ngành thì phải sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày thoả ước lao động tập thể ngành có hiệu lực.</p> <p>2. Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thoả ước lao động tập thể ngành nhưng chưa xây dựng thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp, có thể xây dựng thêm thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp với những điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của thoả ước lao động tập thể ngành.</p> <p>3. Khuyến khích doanh nghiệp trong ngành chưa tham gia thoả ước lao động tập thể ngành thực hiện thoả ước lao động tập thể ngành.</p>	<p>Điều 88. Quan hệ giữa thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp với thoả ước lao động tập thể ngành</p> <p>1. Những nội dung của thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp hoặc quy định của người sử dụng lao động về quyền, nghĩa vụ, lợi ích hợp pháp của người lao động trong doanh nghiệp thấp hơn những nội dung được quy định tương ứng của thoả ước lao động tập thể ngành thì phải sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày thoả ước lao động tập thể ngành có hiệu lực.</p> <p>2. Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thoả ước lao động tập thể ngành nhưng chưa xây dựng thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp, có thể xây dựng thêm thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp với những điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của thoả ước lao động tập thể ngành.</p> <p>3. Khuyến khích doanh nghiệp trong ngành chưa tham gia thoả ước lao động tập thể ngành thực hiện thoả ước lao động tập thể ngành</p>
<p>Điều 89. Thời hạn thoả ước lao động tập thể ngành</p> <p>Thoả ước lao động tập thể ngành có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.</p>	<p>Điều 89. Thời hạn thoả ước lao động tập thể ngành</p> <p>Thoả ước lao động tập thể ngành có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.</p>
<p>CHƯƠNG VI TIỀN LƯƠNG</p>	
<p>Điều 90. Tiền lương</p> <p>1. Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận.</p> <p>Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.</p> <p>Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối</p>	<p>Điều 90. Tiền lương</p> <p><i>1. Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả người lao động cho công việc họ đã hoặc sắp thực hiện theo thỏa thuận của hai bên.</i></p> <p><i>Tiền lương bao gồm lương cơ bản, tiền thưởng và phụ cấp mà người sử dụng lao động trả cho người lao động dù được phân chia hay tính toán thế nào.</i></p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>thiếu do Chính phủ quy định.</p> <p>2. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc.</p> <p>3. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.</p>	<p><i>Lương cơ bản của người lao động, bao gồm cả người lao động hưởng lương theo thời gian, theo khoán hoặc theo sản phẩm, không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định.</i></p> <p><i>2. Mức lương hai bên thỏa thuận không được thấp hơn mức lương đã được xác lập trong thỏa ước lao động tập thể, quy chế trả lương, quy chế trả thưởng đang áp dụng và căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc.</i></p> <p>3. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.</p>
<p>Điều 91. Mức lương tối thiểu</p> <p>1. Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.</p> <p>Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành.</p> <p>2. Căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động, Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.</p> <p>3. Mức lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành, được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố.</p>	<p>Điều 91. Mức lương tối thiểu</p> <p>1. Mức lương tối thiểu là mức <i>tiền lương</i> thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải đảm bảo <i>mức sống</i> tối thiểu cho người lao động và gia đình họ.</p> <p>Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành.</p> <p>2. Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.</p> <p><i>Mức lương tối thiểu vùng được xem xét theo từng năm.</i></p> <p>3. Mức lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành, được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố.</p>
<p>Điều 92. Hội đồng tiền lương quốc gia</p> <p>1. Hội đồng tiền lương quốc gia là cơ quan tư vấn cho Chính phủ, bao gồm các thành viên là đại diện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương.</p> <p>2. Chính phủ quy định cụ thể chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Hội đồng tiền lương quốc gia.</p>	<p>Điều 92. Hội đồng tiền lương quốc gia</p> <p>1. Hội đồng tiền lương quốc gia là cơ quan tư vấn cho Chính phủ <i>về chính sách tiền lương, năng suất lao động và mức lương tối thiểu vùng.</i></p> <p><i>2. Thành viên Hội đồng tiền lương quốc gia bao gồm các thành viên là đại diện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương, tổ chức đại diện của người lao động ở trung ương, các chuyên gia về kinh tế, xã hội, thị trường lao động và năng suất lao động.</i></p> <p>3. Chính phủ quy định cụ thể chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của</p>

***Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành***

	<p>Hội đồng tiền lương quốc gia.</p> <p><i>Điều 92a Các yếu tố xác định mức lương tối thiểu vùng</i></p> <p><i>Khi xác định mức lương tối thiểu vùng, Hội đồng tiền lương quốc gia căn cứ vào các yếu tố sau đây:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><i>1) Mức tiền lương đủ sống và mức độ cải thiện mức sống của người lao động;</i><i>2) Chỉ số giá tiêu dùng và các tác động tới chỉ số giá tiêu dùng khi có thay đổi mức lương tối thiểu vùng;</i><i>3) Chỉ số giá sinh hoạt theo không gian;</i><i>4) Mức tiền lương thịnh hành trên thị trường trong nước và quốc tế;</i><i>5) Nhu cầu của người lao động và gia đình họ;</i><i>6) Nhu cầu khuyến khích các ngành nghề sản xuất kinh doanh theo vùng;</i><i>7) Mức thu hồi hợp lý vốn đầu tư và khả năng chi trả của người sử dụng lao động;</i><i>8) Năng suất lao động và tác động đối với tạo việc làm.</i><i>9) Các yếu tố khác theo quy định của Chính phủ.</i>
<p>Điều 93. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động</p> <p>1. Trên cơ sở các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động do Chính phủ quy định, người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.</p> <p>2. Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản</p>	<p>Điều 93. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động</p> <ol style="list-style-type: none"><i>1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.</i><i>2. Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động người sử dụng lao động phải lấy ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.</i>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.</p>	
<p>Điều 94. Hình thức trả lương</p> <p>1. Người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Hình thức trả lương đã chọn phải được duy trì trong một thời gian nhất định; trường hợp thay đổi hình thức trả lương, thì người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày.</p> <p>2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Trường hợp trả qua tài khoản ngân hàng, thì người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động về các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản.</p>	<p>Điều 94. Phương thức và hình thức trả lương</p> <p>1. Tiền lương có thể được quyết định theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán và được thông báo cho người lao động biết. <i>Phương thức trả lương phải được duy trì trong một thời gian nhất định; trường hợp thay đổi, thì người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày.</i></p> <p>2. Tiền lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Trường hợp trả qua tài khoản ngân hàng, thì người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động về các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản.</p> <p>3. <i>Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bằng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ:</i></p> <p>a) <i>Phương thức trả lương, mức lương cơ bản, tiền thưởng và phụ cấp,</i></p> <p>b) <i>Tiền lương làm thêm giờ</i></p> <p>c) <i>Nội dung và mức tiền lương bị khấu trừ do tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế hoặc do bị khấu trừ tiền lương.</i></p>
<p>Điều 95. Kỳ hạn trả lương</p> <p>1. Người lao động hưởng lương giờ, ngày, tuần thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thoả thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả gộp một lần.</p> <p>2. Người lao động hưởng lương tháng được trả lương tháng một lần hoặc nửa tháng một lần.</p> <p>3. Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thoả thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.</p>	<p>Điều 95. Kỳ hạn trả lương</p> <p>1. Người lao động hưởng lương giờ, ngày, tuần thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thoả thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả gộp một lần.</p> <p>2. Người lao động hưởng lương tháng được trả lương tháng một lần hoặc nửa tháng một lần.</p> <p>3. Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thoả thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.</p> <p>4. Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương (đoạn 2 của Điều 96 hiện hành).</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>Điều 96. Nguyên tắc trả lương</p> <p>Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn.</p> <p>Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.</p>	<p>Điều 96. Nguyên tắc trả lương</p> <p>1. Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn. <i>Trường hợp bất khả kháng mà việc chi trả trực tiếp không thể thực hiện được thì có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.</i></p> <p>2. <i>Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết của người lao động trong việc chi tiêu tiền lương của họ; không được dùng vũ lực, thủ đoạn ép buộc người lao động phải mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của người sử dụng lao động chỉ định.</i></p>
<p>Điều 97. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm</p> <p>1. Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm như sau:</p> <p>a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;</p> <p>b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;</p> <p>c) Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.</p> <p>2. Người lao động làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường.</p> <p>3. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban đêm.</p>	<p>Điều 97. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm</p> <p>1. <i>Người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động để trả lương khi làm thêm giờ, nhưng:</i></p> <p>a) <i>Vào ngày thường, ít nhất bằng 150% tiền lương của giờ làm việc bình thường;</i></p> <p>b) <i>Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200% tiền lương của giờ làm việc bình thường;</i></p> <p>c) <i>Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% tiền lương của giờ làm việc bình thường.</i></p> <p>2. Người lao động làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương của ngày làm việc bình thường.</p> <p>3. <i>Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm được trả lương làm thêm giờ không thấp hơn quy định tại khoản 1 của Điều này, trong đó tiền lương được áp dụng để trả lương làm thêm giờ là tiền lương như quy định tại khoản 2 Điều này.</i></p>
<p>Điều 98. Tiền lương ngừng việc</p> <p>Trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:</p> <p>1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương;</p> <p>2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương;</p>	<p>Điều 98. Tiền lương ngừng việc</p> <p>Trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:</p> <p>1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương;</p> <p>2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương;</p>

***Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành***

<p>những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;</p> <p>3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch hoạ, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.</p>	<p>những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định;</p> <p>3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch hoạ, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định.</p>
<p>Điều 99. Trả lương thông qua người cai thầu</p> <p>1. Nơi nào sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người này kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân theo quy định của pháp luật về trả lương, an toàn lao động, vệ sinh lao động.</p> <p>2. Trường hợp người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động, thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho người lao động.</p> <p>Trong trường hợp này, người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền bù hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.</p>	<p>Điều 99. Trả lương thông qua người cai thầu</p> <p>1. Nơi nào sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người này kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân theo quy định của pháp luật về trả lương, an toàn lao động, vệ sinh lao động.</p> <p>2. Trường hợp người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động, thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho người lao động.</p> <p>Trong trường hợp này, người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền bù hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.</p>
<p>Điều 100. Tạm ứng tiền lương</p> <p>1. Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thoả thuận.</p> <p>2. Người sử dụng lao động phải tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng lương và phải hoàn lại số tiền đã tạm ứng trừ trường hợp thực hiện nghĩa vụ quân sự.</p>	<p>Điều 100. Tạm ứng tiền lương</p> <p>1. Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thoả thuận và không bị tính lãi suất khi trả lại số tiền đã tạm ứng.</p> <p>2. Người sử dụng lao động phải tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng lương và phải trả lại số tiền đã tạm ứng trừ trường hợp thực hiện nghĩa vụ quân sự.</p>

<p>Điều 101. Khấu trừ tiền lương</p> <p>1. Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 130 của Bộ luật này.</p> <p>2. Người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình.</p> <p>3. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập.</p>	<p><i>Điều 101. Khấu trừ tiền lương</i></p> <p><i>1. Người sử dụng lao động không được khấu trừ tiền lương của người lao động, trừ các trường hợp sau:</i></p> <p><i>a) Người lao động tham gia đóng bảo hiểm xã hội hoặc bảo hiểm thương mại (nếu có) và đồng ý để người sử dụng lao động đóng thay;</i></p> <p><i>b) Người lao động đóng phí đoàn viên tham gia tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và ủy quyền bằng văn bản cho người sử dụng lao động đóng thay.</i></p> <p>2. Người sử dụng lao động không được khấu trừ tiền lương của người lao động để trừ nợ hoặc nhằm mục đích có được hoặc duy trì việc làm.</p> <p>3. Người sử dụng lao động được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 130 của Bộ luật này hoặc để trả hộ người lao động khoản tiền tham gia tổ chức đại diện tập thể lao động ở cơ sở nếu người lao động có đề nghị bằng văn bản</p> <p><i>Trong trường hợp này, mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập.</i></p>
<p>Điều 102. Chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương</p> <p>Các chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương và các chế độ khuyến khích đối với người lao động được thoả thuận trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể hoặc quy định trong quy chế của người sử dụng lao động.</p>	<p>Điều 102. Chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương</p> <p>Các chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương và các chế độ khuyến khích đối với người lao động được thoả thuận trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể hoặc quy định trong quy chế của người sử dụng lao động.</p>
<p>Điều 103. Tiền thưởng</p> <p>1. Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.</p> <p>2. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.</p>	<p>Điều 103. Tiền thưởng</p> <p>1. Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh <i>của mình</i> hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.</p> <p>2. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.</p>
<p>CHƯƠNG VII</p>	<p>CHƯƠNG VII</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI	THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI
<p style="text-align: center;">Mục 1 THỜI GIỜ LÀM VIỆC</p> <p>Điều 104. Thời giờ làm việc bình thường</p> <p>1. Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần.</p> <p>2. Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần .</p> <p>Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ.</p> <p>3. Thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.</p>	<p style="text-align: center;">Mục 1 THỜI GIỜ LÀM VIỆC</p> <p>Điều 104. Thời giờ làm việc bình thường</p> <p>1. Thời giờ làm việc bình thường <i>của người lao động</i> không quá 08 giờ trong 01 ngày <i>hoặc</i> 48 giờ trong 01 tuần.</p> <p>Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần .</p> <p>2. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ.</p> <p>3. Thời giờ làm việc <i>bình thường</i> không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.</p>
<p>Điều 105. Giờ làm việc ban đêm</p> <p>Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng ngày hôm sau.</p>	<p>Điều 105. Thời gian làm việc</p> <p>1. <i>Thời gian làm việc của người lao động bao gồm toàn bộ khoảng thời gian mà người lao động được yêu cầu trực tiếp thực hiện công việc theo thỏa thuận hoặc có mặt tại nơi làm việc.</i></p> <p>2. <i>Thời gian làm việc còn thiếu của một ngày không được tính để bù bằng thời gian làm thêm của một ngày khác.</i></p> <p>3. Thời gian làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng ngày hôm sau.</p>
<p>Điều 106. Làm thêm giờ</p> <p>1. Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động.</p> <p>2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:</p> <p>a) Được sự đồng ý của người lao động;</p>	<p>Điều 106. Làm thêm giờ</p> <p>1. Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động.</p> <p>2. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:</p> <p>a) Được sự đồng ý của người lao động;</p>

***Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành***

<p>b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm;</p> <p>c) Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ.</p>	<p>b)</p> <p><u>Phương án 1: tăng số giờ làm thêm</u></p> <p><i>Bảo đảm số giờ làm thêm và số giờ làm việc bình thường của người lao động không quá 12 giờ trong 01 ngày và không quá 05 ngày liên tục cho mỗi đợt làm thêm giờ; tuy nhiên, tổng số giờ làm thêm của người lao động không được vượt quá 600 giờ trong 01 năm.</i></p> <p><u>Phương án 2: tăng số giờ làm thêm</u></p> <p><i>Bảo đảm số giờ làm thêm và số giờ làm việc bình thường của người lao động không quá 12 giờ trong 01 ngày và không quá 05 ngày liên tục cho mỗi đợt làm thêm giờ.</i></p>
<p>Điều 107. Làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt</p> <p>Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào và người lao động không được từ chối trong các trường hợp sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh trong tình trạng khẩn cấp về quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật;2. Thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa và khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa.	<p>Điều 107. Làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt</p> <p>Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào và người lao động không được từ chối trong các trường hợp sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh trong tình trạng khẩn cấp về quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật;2. <i>Thực hiện các công việc cần thiết và khẩn cấp để ngăn ngừa sự mất mát về tính mạng hoặc tài sản trong trường hợp phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa khác;</i>3. <i>Thực hiện các công việc khẩn cấp phải làm trên máy móc, thiết bị, dây chuyền sản xuất để ngăn ngừa sự mất mát hoặc hư hỏng nghiêm trọng;</i>4. <i>Thực hiện các công việc khẩn cấp để ngăn ngừa sự mất mát hoặc thiệt hại đối với hàng hóa dễ hỏng.</i>
<p style="text-align: center;">Mục 2 THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI</p>	<p style="text-align: center;">Mục 2 THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI</p>
<p>Điều 108. Nghỉ trong giờ làm việc</p> <p>1. Người lao động làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 giờ theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật này được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc.</p>	<p>Điều 108. Nghỉ trong thời gian làm việc</p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>Người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động được nghỉ ít nhất 60 phút để ăn uống hàng ngày.</i>2. <i>Ngoài thời gian nghỉ quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng</i>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>2. Trường hợp làm việc ban đêm, thì người lao động được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút, tính vào thời giờ làm việc.</p> <p>3. Ngoài thời gian nghỉ giữa giờ quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người sử dụng lao động quy định thời điểm các đợt nghỉ ngắn và ghi vào nội quy lao động.</p>	<p><i>lao động quy định thời gian nghỉ giải lao ngắn trong giờ làm việc tùy theo tính chất công việc và phải ghi vào Nội quy lao động.</i></p> <p><i>Thời gian nghỉ giải lao ngắn trong giờ làm việc được tính là thời gian làm việc.</i></p>
<p>Điều 109. Nghỉ chuyển ca</p> <p>Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác.</p>	<p>Điều 109. Nghỉ chuyển ca</p> <p>Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác.</p>
<p>Điều 110. Nghỉ hằng tuần</p> <p>1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.</p> <p>2. Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày chủ nhật hoặc một ngày cố định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.</p>	<p>Điều 110. Nghỉ hằng tuần</p> <p>1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.</p> <p>2. Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày chủ nhật hoặc một ngày cố định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.</p>
<p>Điều 111. Nghỉ hằng năm</p> <p>1. Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:</p> <p>a) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;</p> <p>b) 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật;</p> <p>c) 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã</p>	<p>Điều 111. Nghỉ hằng năm</p> <p>1. Người lao động có đủ <i>01 năm</i> làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:</p> <p>a) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;</p> <p>b) 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật;</p> <p>c) 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.</p> <p>2. Người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động.</p> <p>3. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.</p> <p>4. Khi nghỉ hằng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.</p>	<p>phối hợp với Bộ Y tế ban hành.</p> <p>2. Người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động.</p> <p>3. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.</p>
<p>Điều 112. Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc</p> <p>Cứ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 111 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày.</p>	<p>Điều 112. Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc</p> <p>Cứ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 111 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày.</p>
<p>Điều 113. Tạm ứng tiền lương, tiền tàu xe đi đường ngày nghỉ hằng năm</p> <p>1. Khi nghỉ hằng năm, người lao động được tạm ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.</p> <p>2. Tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường do hai bên thoả thuận.</p> <p>Đối với người lao động miền xuôi làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo và người lao động ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo làm việc ở miền xuôi thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường.</p>	<p>Điều 113. Tạm ứng tiền lương, tiền tàu xe đi đường ngày nghỉ hằng năm</p> <p>1. Khi nghỉ hằng năm, người lao động được tạm ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.</p> <p>2. Tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường do hai bên thoả thuận.</p>
<p>Điều 114. Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ</p> <p>1. Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ.</p> <p>2. Người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hằng</p>	<p>Điều 114. Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ</p> <p>Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ <i>theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc.</i></p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc. Trường hợp không nghỉ thì được thanh toán bằng tiền.	
Mục 3 NGHỈ LỄ, NGHỈ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG	Mục 3 NGHỈ LỄ, NGHỈ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG
Điều 115. Nghỉ lễ, tết 1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây: a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch); b) Tết Âm lịch 05 ngày; c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch); d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch); đ) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch); e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch). 2. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài ngày nghỉ lễ theo quy định tại khoản 1 Điều này còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ. 3. Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng vào ngày nghỉ hằng tuần, thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.	Điều 115. Nghỉ lễ, tết 1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây: a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch); b) Tết Âm lịch 05 ngày; c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch); d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch); đ) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch); e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch). 2. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài ngày nghỉ lễ theo quy định tại khoản 1 Điều này còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ. 3. <i>Nếu ngày nghỉ hàng tuần trùng vào ngày nghỉ lễ, tết quy định tại khoản 1 Điều này thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.</i>
Điều 116. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương 1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây: a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày; b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày; c) <i>Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.</i> 2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn ; anh, chị, em ruột kết hôn.	Điều 116. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương 1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây: a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày; b) <i>Bố đẻ, mẹ đẻ, con kết hôn: nghỉ 01 ngày;</i> d) <i>Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.</i> 2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn ; anh, chị, em ruột kết hôn.

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.	3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.
Mục 4 THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT	Mục 4 THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT
Điều 117. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt <p>Đối với các công việc có tính chất đặc biệt trong lĩnh vực vận tải đường bộ, đường sắt, đường thuỷ, đường hàng không, thăm dò khai thác dầu khí trên biển; làm việc trên biển; trong lĩnh vực nghệ thuật; sử dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân; ứng dụng kỹ thuật sóng cao tần; công việc của thợ lặn, công việc trong hầm lò; công việc sản xuất có tính thời vụ và công việc gia công hàng theo đơn đặt hàng; công việc phải thường trực 24/24 giờ thì các bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và phải tuân thủ quy định tại Điều 108 của Bộ luật này.</p>	Điều 117. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt <p>Đối với các công việc có tính chất đặc biệt trong lĩnh vực vận tải đường bộ, đường sắt, đường thuỷ, đường hàng không, thăm dò khai thác dầu khí trên biển; làm việc trên biển; trong lĩnh vực nghệ thuật; sử dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân; ứng dụng kỹ thuật sóng cao tần; <i>tin học, công nghệ tin học; thiết kế công nghiệp</i>; công việc của thợ lặn, công việc trong hầm lò; công việc sản xuất có tính thời vụ và công việc gia công hàng theo đơn đặt hàng; công việc phải thường trực 24/24 giờ, <i>và các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định</i>, thì các bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và phải tuân thủ quy định tại Điều 108 của Bộ luật này.</p>
CHƯƠNG VIII KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT	CHƯƠNG VIII KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT
Mục 1 KỶ LUẬT LAO ĐỘNG	Mục 1 KỶ LUẬT LAO ĐỘNG
Điều 118. Kỷ luật lao động <p>Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động.</p>	Điều 118. Kỷ luật lao động <p>Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động.</p>
Điều 119. Nội quy lao động <p>1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.</p> <p>2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định khác của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:</p>	Điều 119. Nội quy lao động <p>1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.</p> <p>2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động, quy định khác của pháp luật có liên quan và <i>thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng</i>. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;</p> <p>b) Trật tự tại nơi làm việc;</p> <p>c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc;</p> <p>d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;</p> <p>đ) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.</p> <p>3. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.</p> <p>4. Nội quy lao động phải được thông báo đến người lao động và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.</p>	<p>a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;</p> <p>b) Trật tự tại nơi làm việc;</p> <p>c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc;</p> <p>d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;</p> <p>đ) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.</p> <p>3. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở <i>hoặc công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.</i></p> <p>4. Nội quy lao động phải được thông báo đến người lao động và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.</p>
<p>Điều 120. Đăng ký nội quy lao động</p> <p>1. Người sử dụng lao động phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.</p> <p>2. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động.</p> <p>3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.</p>	<p>Điều 120. Đăng ký nội quy lao động</p> <p>1. Người sử dụng lao động phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.</p> <p>2. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động.</p> <p>3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.</p>
<p>Điều 121. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động</p> <p>Hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm:</p> <p>1. Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động;</p> <p>2. Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất;</p> <p>3. Biên bản góp ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;</p> <p>4. Nội quy lao động.</p>	<p>Điều 121. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động</p> <p>Hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm:</p> <p>1. Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động;</p> <p>2. Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất;</p> <p>3. Biên bản góp ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;</p> <p>4. Nội quy lao động.</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>Điều 122. Hiệu lực của nội quy lao động</p> <p>Nội quy lao động có hiệu lực sau thời hạn 15 ngày, kể từ ngày cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 120 của Bộ luật này.</p>	<p>Điều 122. Hiệu lực của nội quy lao động</p> <p>Nội quy lao động có hiệu lực sau thời hạn 15 ngày, kể từ ngày cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 120 của Bộ luật này.</p>
<p>Điều 123. Nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động</p> <p>1. Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:</p> <p>a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;</p> <p>b) Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;</p> <p>c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật;</p> <p>d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản.</p> <p>2. Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.</p> <p>3. Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.</p> <p>4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:</p> <p>a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;</p> <p>b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;</p> <p>c) Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 Điều 126 của Bộ luật này;</p> <p>d) Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.</p> <p>5. Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ</p>	<p>Điều 123. Nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động</p> <p>1. Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:</p> <p>a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;</p> <p>b) Phải Có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;</p> <p>c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật;</p> <p>d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản.</p> <p>2. Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.</p> <p>3. Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.</p> <p>4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:</p> <p>a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;</p> <p>b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;</p> <p>c) Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 Điều 126 của Bộ luật này;</p> <p>d)</p> <p><i>Phương án 1: Giữ như hiện hành</i></p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.</p>	<p>Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.</p> <p><i>Phương án 2: Bỏ điểm d khoản 4</i></p> <p>Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.</p> <p>5. Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.</p>
<p>Điều 124. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động</p> <p>1. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng.</p> <p>2. Khi hết thời gian quy định tại các điểm a, b và c khoản 4 Điều 123, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.</p> <p>Khi hết thời gian quy định tại điểm d khoản 4 Điều 123, mà thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.</p> <p>3. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.</p>	<p>Điều 124. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động</p> <p>1. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng.</p> <p>2. Khi hết thời gian quy định tại các điểm a, b và c khoản 4 Điều 123, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.</p> <p>Khi hết thời gian quy định tại điểm d khoản 4 Điều 123, mà thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.</p> <p>3. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.</p>
<p>Điều 125. Hình thức xử lý kỷ luật lao động</p> <ol style="list-style-type: none">1. Khiển trách.2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức.3. Sa thải.	<p>Điều 125. Hình thức xử lý kỷ luật lao động</p> <p>Người lao động có thể bị xử lý kỷ luật lao động với một trong các hình thức sau tùy theo mức độ vi phạm kỷ luật lao động:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Khiển trách.2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức.

	3. Sa thải.
<p>Điều 126. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải</p> <p>Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây:</p> <p>1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;</p> <p>2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.</p> <p>Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xoá kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này;</p> <p>3. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng.</p> <p>Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hoả hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.</p>	<p>Điều 126. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải</p> <p>1. Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây:</p> <p>a) Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;</p> <p>b) <i>Người lao động bị xử lý kỷ luật theo hình thức quy định tại Điều 125 Khoản 2 Bộ luật này mà tái phạm.</i></p> <p>c) Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng.</p> <p>Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hoả hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.</p> <p>2. <i>Người sử dụng lao động sa thải người lao động trái pháp luật có nghĩa vụ như quy định tại các khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 42 của Bộ luật này.</i></p>
<p>Điều 127. Xoá kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động</p> <p>1. Người lao động bị khiển trách sau 03 tháng, hoặc bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau 06 tháng, kể từ ngày bị xử lý, nếu không tái phạm thì đương nhiên được xoá kỷ luật. Trường hợp bị xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức cách chức thì sau thời hạn 03 năm, nếu tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì không bị coi là tái phạm.</p> <p>2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau khi chấp hành được một nửa thời hạn nếu sửa chữa tiến bộ, có thể được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.</p>	<p>Điều 127. Xoá kỷ luật, tái phạm, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động</p> <p>1. Người lao động bị khiển trách sau 03 tháng, hoặc bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau 06 tháng, kể từ ngày bị xử lý, nếu không tái phạm thì đương nhiên được xoá kỷ luật. Trường hợp bị xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức cách chức thì sau thời hạn 03 năm, nếu tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì không bị coi là tái phạm.</p> <p>2. <i>Tái phạm là trường hợp người lao động đã bị xử lý kỷ luật, trong thời gian chưa được xoá kỷ luật mà lại vi phạm kỷ luật lao động.</i></p> <p>2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau khi</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

	chấp hành được một nửa thời hạn nếu sửa chữa tiến bộ, có thể được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.
Điều 128. Những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động 1. Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động. 2. Dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động. 3. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động.	Điều 128. Những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động 1. Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động. 2. Dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động. 3. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động.
Điều 129. Tạm đình chỉ công việc 1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. 2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc. Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc. 3. Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng. 4. Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc.	Điều 129. Tạm đình chỉ công việc 1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. 2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc. Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc. 3. Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng. 4. Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc.
Mục 2 TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT	Mục 2 TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT
Điều 130. Bồi thường thiệt hại 1. Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi	Điều 130. Bồi thường thiệt hại 1. Người lao động làm hư hỏng, <i>làm mất</i> dụng cụ, thiết bị, <i>tài sản</i> , <i>làm tiêu hao vật tư quá định mức cho phép</i> hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.</p> <p>Trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc, thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật này.</p> <p>2. Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trường hợp do thiên tai, hoả hoạn, dịch họa, dịch bệnh, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.</p>	<p>của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật và theo hợp đồng trách nhiệm giữa hai bên (nếu có).</p> <p>Trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc, thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật này.</p> <p><i>2. Trường hợp do thiên tai, hoả hoạn, dịch họa, dịch bệnh, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được, người lao động đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.</i></p> <p><i>3. Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bị xử lý kỷ luật sa thải mà chưa thực hiện nghĩa vụ bồi thường thì người sử dụng lao động được khấu trừ toàn bộ tiền lương, thưởng, phụ cấp, trợ cấp còn lại của người lao động để thực hiện nghĩa vụ bồi thường.</i></p>
<p>Điều 131. Nguyên tắc và trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại</p> <p>1. Việc xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động.</p> <p>2. Trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại được áp dụng theo quy định tại Điều 123 và Điều 124 của Bộ luật này.</p>	<p>Điều 131. Nguyên tắc và trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại</p> <p>1. Việc xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động.</p> <p>2. Trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại được áp dụng theo quy định tại Điều 123 và Điều 124 của Bộ luật này.</p>
<p>Điều 132. Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất</p> <p>Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thoả đáng có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.</p>	<p>Điều 132. Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất</p> <p>Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thoả đáng có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.</p>
<p>CHƯƠNG IX AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG</p>	<p>CHƯƠNG IX AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG</p>
<p>Mục 1 NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ</p>	

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG	
Điều 133. Tuân thủ pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động Mọi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động.	Điều 133. Tuân thủ pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động Mọi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, <i>hợp tác xã, hộ gia đình</i> , cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động.
Điều 134. Chính sách của nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động 1. Nhà nước đầu tư nghiên cứu khoa học, hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân. 2. Khuyến khích phát triển các dịch vụ về an toàn lao động, vệ sinh lao động.	Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động
Điều 135. Chương trình an toàn lao động, vệ sinh lao động 1. Chính phủ quyết định Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động. 2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định Chương trình an toàn lao động, vệ sinh lao động trong phạm vi địa phương và đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội.	Điều 135. Chương trình an toàn lao động, vệ sinh lao động 1. Chính phủ quyết định Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động. 2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định Chương trình an toàn lao động, vệ sinh lao động trong phạm vi địa phương và đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội.
Điều 136. Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động 1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, địa phương xây dựng, ban hành và hướng dẫn tổ chức thực hiện các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động. 2. Người sử dụng lao động căn cứ tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia, quy chuẩn kỹ thuật địa phương về an toàn lao động, vệ sinh lao động để xây dựng nội quy, quy trình làm việc bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với từng loại máy, thiết bị, nơi làm việc.	Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động
Điều 137. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm	Điều 137. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>việc</p> <p>1. Khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động thì chủ đầu tư, người sử dụng lao động phải lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường.</p> <p>2. Khi sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hoá chất, thuốc bảo vệ thực vật, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được thực hiện theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã công bố, áp dụng.</p>	<p>việc</p> <p>1. Khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động thì chủ đầu tư, người sử dụng lao động phải lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường.</p> <p>2. Khi sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hoá chất, thuốc bảo vệ thực vật, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được thực hiện theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã công bố, áp dụng.</p> <p>3. <i>Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc mà vẫn được trả đủ tiền lương và không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục.</i></p>
<p>Điều 138. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động đối với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động</p> <p>1. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ sau đây:</p> <p>a) Bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố có hại khác được quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan và các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra, đo lường;</p> <p>b) Bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nhà xưởng đạt các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc đạt các tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã được công bố, áp dụng;</p> <p>c) Kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc</p>	<p>Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>của cơ sở để đề ra các biện pháp loại trừ, giảm thiểu các mối nguy hiểm, có hại, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động;</p> <p>d) Định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng;</p> <p>đ) Phải có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nơi làm việc và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy tại nơi làm việc;</p> <p>e) Lấy ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng kế hoạch và thực hiện các hoạt động bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.</p> <p>2. Người lao động có nghĩa vụ sau đây:</p> <p>a) Chấp hành các quy định, quy trình, nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao;</p> <p>b) Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp; các thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động nơi làm việc;</p> <p>c) Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động.</p>	
<p style="text-align: center;">Mục 2 TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP</p>	
<p>Điều 139. Người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động</p> <p>1. Người sử dụng lao động phải cử người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động. Đối với những cơ sở sản xuất, kinh doanh trong các lĩnh vực có nhiều nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và sử dụng từ 10 lao động trở lên người sử dụng lao động phải cử người có chuyên môn phù hợp làm cán bộ chuyên trách về công tác an toàn, vệ sinh lao động.</p> <p>2. Người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động phải được huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động.</p>	<p>Điều 139. Người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động</p> <p>1. Đối với những cơ sở sản xuất, kinh doanh trong các lĩnh vực có nhiều nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và sử dụng từ <i>50 lao động</i> trở lên thì người sử dụng lao động phải cử người có chuyên môn phù hợp làm <i>bổ trí</i> cán bộ chuyên trách về công tác an toàn, vệ sinh lao động.</p> <p>2. <i>Cán bộ chuyên trách về công tác an toàn lao động</i>, vệ sinh lao động phải được huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động.</p>
<p>Điều 140. Xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp</p> <p>1. Trong xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp, người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:</p>	<p>Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>a) Xây dựng phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp và định kỳ tổ chức diễn tập;</p> <p>b) Trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế để bảo đảm ứng cứu, sơ cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động;</p> <p>c) Thực hiện ngay những biện pháp khắc phục hoặc ra lệnh ngừng ngay hoạt động của máy, thiết bị, nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.</p> <p>2. Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc mà vẫn được trả đủ tiền lương và không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục.</p>	
<p>Điều 141. Bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại</p> <p>Người làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại được người sử dụng lao động bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.</p>	<p>Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động</p>
<p>Điều 142. Tai nạn lao động</p> <p>1. Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động.</p> <p>Quy định này được áp dụng đối với cả người học nghề, tập nghề và thử việc.</p> <p>2. Người bị tai nạn lao động phải được cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo.</p> <p>3. Tất cả các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các sự cố nghiêm trọng tại nơi làm việc đều phải được khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của Chính phủ.</p>	<p>Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>Điều 143. Bệnh nghề nghiệp</p> <p>1. Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với người lao động.</p> <p>Danh mục các loại bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế chủ trì phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động.</p> <p>2. Người bị bệnh nghề nghiệp phải được điều trị chu đáo, khám sức khoẻ định kỳ, có hồ sơ sức khỏe riêng biệt.</p>	<p>Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động</p>
<p>Điều 144. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp</p> <p>1. Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế.</p> <p>2. Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị.</p> <p>3. Bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Điều 145 của Bộ luật này.</p>	<p>Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động</p>
<p>Điều 145. Quyền của người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp</p> <p>1. Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.</p> <p>2. Người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà người sử dụng lao động chưa đóng bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội, thì được người sử dụng lao động trả khoản tiền tương ứng với chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.</p> <p>Việc chi trả có thể thực hiện một lần hoặc hằng tháng theo thỏa thuận của các bên.</p>	<p>Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>3. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được người sử dụng lao động bồi thường với mức như sau:</p> <p>a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;</p> <p>b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động.</p> <p>4. Trường hợp do lỗi của người lao động thì người lao động cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 3 Điều này.</p>	
<p>Điều 146. Các hành vi bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động</p> <p>1. Trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật.</p> <p>2. Che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.</p>	<p>Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động</p>
<p>Mục 3 PHÒNG NGỪA TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP</p>	
<p>Điều 147. Kiểm định máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động</p> <p>1. Các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động phải được kiểm định trước khi đưa vào sử dụng và kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng bởi tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.</p> <p>2. Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.</p> <p>3. Chính phủ quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.</p>	<p>Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>Điều 148. Kế hoạch an toàn lao động, vệ sinh lao động</p> <p>Hằng năm, khi xây dựng kế hoạch sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động.</p>	<p>Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động</p>
<p>Điều 149. Phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động</p> <p>1. Người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại được người sử dụng lao động trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và phải sử dụng trong quá trình làm việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.</p> <p>2. Phương tiện bảo vệ cá nhân phải đạt tiêu chuẩn về chất lượng.</p>	<p>Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động</p>
<p>Điều 150. Huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động</p> <p>1. Người sử dụng lao động, người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra, sát hạch và cấp chứng chỉ, chứng nhận do tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động thực hiện.</p> <p>2. Người sử dụng lao động phải tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động, người học nghề, tập nghề khi tuyển dụng và sắp xếp lao động; hướng dẫn quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người đến thăm quan, làm việc tại cơ sở thuộc phạm vi quản lý của người sử dụng lao động.</p> <p>3. Người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra sát hạch và được cấp chứng chỉ.</p> <p>4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động; xây dựng chương trình khung công tác huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động; danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động.</p>	<p>Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động</p>
<p>Điều 151. Thông tin về an toàn lao động, vệ sinh lao động</p> <p>Người sử dụng lao động phải thông tin đầy đủ về tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các yếu tố nguy hiểm, có hại và các biện pháp bảo</p>	<p>Điều 151. Thông tin về an toàn lao động, vệ sinh lao động</p> <p>Người sử dụng lao động phải thông tin đầy đủ về tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các yếu tố nguy hiểm, có hại và các biện pháp bảo</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc cho người lao động	đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc cho người lao động
<p>Điều 152. Chăm sóc sức khỏe cho người lao động</p> <p>1. Người sử dụng lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc để tuyển dụng và sắp xếp lao động.</p> <p>2. Hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khoẻ định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề; lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm công việc nặng nhọc, độc hại, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.</p> <p>3. Người lao động làm việc trong điều kiện có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp phải được khám bệnh nghề nghiệp theo quy định của Bộ Y tế.</p> <p>4. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải được giám định y khoa để xếp hạng thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng lao động đúng theo quy định của pháp luật.</p> <p>5. Người lao động sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động.</p> <p>6. Người sử dụng lao động phải quản lý hồ sơ sức khỏe của người lao động và hồ sơ theo dõi tổng hợp theo quy định của Bộ Y tế.</p> <p>7. Người lao động làm việc ở nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng, khi hết giờ làm việc phải được người sử dụng lao động bảo đảm các biện pháp khử độc, khử trùng.</p>	<p>Bỏ vì trùng với Luật An toàn, vệ sinh lao động</p>
<p style="text-align: center;">CHƯƠNG X NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ</p>	<p style="text-align: center;">CHƯƠNG X NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ</p>
<p>Điều 153. Chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ</p> <p>1. Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ.</p> <p>2. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà.</p>	<p>Điều 153. Chính sách của Nhà nước</p> <p>1. Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ <i>với lao động nam.</i></p> <p>2. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để người lao động có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà <i>để thực hiện</i></p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>3. Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.</p> <p>4. Có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế.</p> <p>5. Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.</p> <p>6. Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ.</p>	<p><i>trách nhiệm gia đình.</i></p> <p>3. Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.</p> <p>4. Có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế.</p> <p>5. <i>Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng.</i></p> <p>6. Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ.</p>
<p>Điều 154. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ</p> <p>1. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.</p> <p>2. Tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ.</p> <p>3. Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc.</p> <p>4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ.</p>	<p>Điều 154. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động</p> <p>1. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.</p> <p>2. Tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ.</p> <p>3. Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp với <i>giới tính</i> tại nơi làm việc.</p> <p>4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ.</p>
<p>Điều 155. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ</p> <p>1. Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:</p> <p>a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;</p> <p>b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.</p> <p>2. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc</p>	<p>Điều 155. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ</p> <p>1. <i>Người sử dụng lao động phải điều chỉnh công việc đối với người lao động mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi nếu công việc đang làm rõ ràng gây nguy hiểm tới sức khỏe của họ và cần có các biện pháp bảo vệ để bảo vệ sức khỏe cho họ trong một thời hạn nhất định.</i></p> <p><i>Trường hợp không thể làm giảm nguy cơ gây nguy hiểm đối với người lao động đang mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi tới mức chấp nhận được thì người sử dụng lao động phải chuyển người lao động làm công việc khác mà không giảm lương hoặc lợi ích của người lao động trong một thời gian</i></p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.</p> <p>3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.</p> <p>4. Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động.</p> <p>5. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.</p>	<p><i>nhất định.</i></p> <p>2. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.</p> <p><i>Nếu người sử dụng lao động sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ chứng minh rằng hành động của người sử dụng lao động không liên quan tới việc người lao động mang thai, nghỉ thai sản hoặc đang nuôi con nhỏ.</i></p> <p>3. Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động.</p> <p>4. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.</p>
<p>Điều 156. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai</p> <p>Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.</p>	<p><i>Phương án 1: Giữ như hiện hành</i></p> <p>Điều 156. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai</p> <p>Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.</p> <p><i>Phương án 2: Sửa đổi nhằm đảm bảo phòng ngừa phân biệt đối xử (người sử dụng lao động có thể ép buộc người lao động thực hiện chấm dứt</i></p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

	<p><i>hợp đồng lao động vì lý do mang thai)</i></p> <p>Điều 156. Quyền tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai</p> <p><i>Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận rằng việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động nhưng phải báo trước với người sử dụng lao động. Thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.</i></p>
<p>Điều 157. Nghỉ thai sản</p> <p>1. Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng.</p> <p>Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.</p> <p>Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.</p> <p>2. Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.</p> <p>3. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thoả thuận với người sử dụng lao động.</p> <p>4. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động và được người sử dụng lao động đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng.</p> <p>Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.</p>	<p>Điều 157. Nghỉ thai sản</p> <p>1. Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng.</p> <p>Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.</p> <p>Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.</p> <p>2. Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.</p> <p>3. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thoả thuận với người sử dụng lao động.</p> <p>4. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động và được người sử dụng lao động đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng.</p> <p>Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.</p>
<p>Điều 158. Bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản</p> <p>Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật này;</p>	<p>Điều 158. Bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản</p> <p>Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật này <i>mà không</i></p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.</p>	<p><i>bị cắt giảm các quyền, lợi ích và điều kiện làm việc so với trước khi người lao động nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.</i></p>
<p>Điều 159. Trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm, khám thai, thực hiện các biện pháp tránh thai</p> <p>Thời gian nghỉ việc khi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.</p>	<p>Điều 159. Trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm, khám thai, thực hiện các biện pháp tránh thai</p> <p>Thời gian nghỉ việc khi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.</p>
<p>Điều 160. Công việc không được sử dụng lao động nữ</p> <ol style="list-style-type: none">1. Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.2. Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước.3. Công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ.	<p><i>Điều 160. Sử dụng lao động nữ trong một số trường hợp đặc biệt</i></p> <p><i>Việc sử dụng lao động nữ trong một số trường hợp đặc biệt phải đảm bảo không ảnh hưởng tới chức năng sinh sản của lao động nữ. Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.</i></p>
<p>CHƯƠNG XI NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LOẠI LAO ĐỘNG KHÁC</p>	<p>CHƯƠNG XI NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LOẠI LAO ĐỘNG KHÁC</p>
<p>Mục 1 LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN</p>	<p>Mục 1 NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN</p>
<p>Điều 161. Lao động chưa thành niên</p> <p>Người lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi.</p>	<p>Điều 161. Tuổi lao động tối thiểu</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tuổi lao động tối thiểu của một người là đủ 15 tuổi.2. Không được tuyển dụng và sử dụng trẻ em dưới 15 tuổi để làm việc, trừ trường hợp quy định tại Điều 164 của Bộ luật này.3. Người lao động chưa thành niên là người lao động từ đủ 15 đến 18 tuổi.
<p>Điều 162. Sử dụng người lao động chưa thành niên</p> <ol style="list-style-type: none">1. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát	<p>Điều 162. Sử dụng người lao động chưa thành niên</p> <ol style="list-style-type: none">1. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.</p> <p>2. Khi sử dụng người lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.</p>	<p>lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.</p> <p>2. Khi sử dụng người lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.</p>
<p>Điều 163. Nguyên tắc sử dụng lao động là người chưa thành niên</p> <p>1. Không được sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.</p> <p>2. Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần.</p> <p>Thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.</p> <p>3. Người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề và công việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.</p> <p>4. Không được sử dụng người chưa thành niên sản xuất và kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần và các chất gây nghiện khác;</p> <p>5. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để người lao động chưa thành niên và người dưới 15 tuổi tham gia lao động được học văn hoá.</p>	<p>Điều 163. Nguyên tắc sử dụng người lao động chưa thành niên</p> <p>1. Không được sử dụng <i>người</i> lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ <i>theo quy định tại Điều 165 của Bộ luật này.</i> theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.</p> <p>2. Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần.</p> <p>3. <i>Người lao động chưa thành niên</i> được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề và công việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.</p> <p>4. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để người lao động chưa thành niên và người lao động chưa thành niên dưới 15 tuổi tham gia lao động được học văn hoá.</p>
<p>Điều 164. Sử dụng lao động dưới 15 tuổi</p> <p>1. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi làm các công việc nhẹ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.</p> <p>2. Khi sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi thì người sử</p>	<p>Điều 164. Nguyên tắc sử dụng trẻ em dưới 15 tuổi</p> <p>1. <i>Người sử dụng lao động được tuyển dụng, sử dụng trẻ em dưới 15 tuổi vào làm việc nếu việc tuyển dụng, sử dụng không làm ảnh hưởng tới việc học tập của trẻ em và:</i></p> <p>a) <i>Trẻ em làm việc dưới sự giám sát trực tiếp của bố, mẹ hoặc người</i></p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>dụng lao động phải tuân theo quy định sau đây:</p> <p>a) Phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật và phải được sự đồng ý của người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi;</p> <p>b) Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của trẻ em;</p> <p>c) Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi.</p> <p>3. Không được sử dụng lao động là người dưới 13 tuổi làm việc trừ một số công việc cụ thể do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.</p> <p>Khi sử dụng người dưới 13 tuổi làm việc thì người sử dụng lao động phải tuân theo quy định tại khoản 2 Điều này.</p>	<p><i>giám hộ và.</i></p> <p><i>b) Trẻ em làm các công việc nhẹ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.</i></p> <p>2. Khi sử dụng trẻ em dưới 15 tuổi làm việc thì người sử dụng lao động phải:</p> <p>a) Ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật và phải được sự đồng ý của người <i>trẻ em</i> dưới 15 tuổi;</p> <p>b) Bố trí giờ làm việc <i>hợp lý</i>, không ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của trẻ em;</p> <p>c) Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi.</p> <p><i>d) Thời giờ làm việc không quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ.</i></p> <p>3. Không được sử dụng lao động là người <i>lao động chưa thành niên</i> dưới 13 tuổi làm việc trừ một số công việc cụ thể do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định và phải tuân theo quy định tại khoản 2 Điều này.</p>
<p>Điều 165. Các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên</p> <p>1. Cấm sử dụng người chưa thành niên làm các công việc sau đây:</p> <p>a) Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;</p> <p>b) Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;</p> <p>c) Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;</p> <p>d) Phá dỡ các công trình xây dựng;</p> <p>đ) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;</p> <p>e) Lặn biển, đánh bắt cá xa bờ;</p> <p>g) Công việc khác gây tổn hại cho sức khoẻ, an toàn hoặc đạo đức của người chưa thành niên.</p>	<p>Điều 165. Các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động chưa thành niên</p> <p>1. Cấm sử dụng người lao động chưa thành niên làm các công việc sau đây:</p> <p>a) Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;</p> <p>b) Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;</p> <p>c) Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;</p> <p>d) Phá dỡ các công trình xây dựng;</p> <p>đ) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;</p> <p>e) Lặn biển, đánh bắt cá xa bờ;</p> <p><i>g) Sản xuất và kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến</i></p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>2. Cấm sử dụng người chưa thành niên làm việc ở các nơi sau đây:</p> <p>a) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;</p> <p>b) Công trường xây dựng;</p> <p>c) Cơ sở giết mổ gia súc;</p> <p>d) Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, phòng tắm hơi, phòng xoa bóp;</p> <p>đ) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sức khỏe, sự an toàn và đạo đức của người chưa thành niên.</p> <p>3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định danh mục tại điểm g khoản 1 và điểm đ khoản 2 Điều này.</p>	<p><i>tin thần và các chất gây nghiện khác;</i></p> <p>h) Công việc khác gây tổn hại cho sức khỏe, an toàn hoặc đạo đức của người chưa thành niên.</p> <p>2. Cấm sử dụng người lao động chưa thành niên làm việc ở các nơi sau đây:</p> <p>a) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;</p> <p>b) Công trường xây dựng;</p> <p>c) Cơ sở giết mổ gia súc;</p> <p>d) Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, phòng tắm hơi, phòng xoa bóp;</p> <p>đ) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sức khỏe, sự an toàn và đạo đức của người chưa thành niên.</p> <p>3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định danh mục tại điểm h khoản 1 và điểm đ khoản 2 Điều này.</p>
<p>Mục 2 NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI</p>	<p>Mục 2 NGƯỜI-LAO ĐỘNG CAO TUỔI</p>
<p>Điều 166. Người lao động cao tuổi</p> <p>1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.</p> <p>2. Người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.</p> <p>3. Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.</p>	<p>Điều 166. Người lao động cao tuổi</p> <p>1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.</p> <p>2. Người lao động cao tuổi được rút ngắn 01 giờ làm việc, được hưởng nguyên lương.</p>
<p>Điều 167. Sử dụng người lao động cao tuổi</p> <p>1. Khi có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thoả thuận với người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương III của Bộ luật này.</p>	<p>Điều 167. Sử dụng người lao động cao tuổi</p> <p><i>1. Khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên được giao kết nhiều lần hợp đồng lao động loại xác định thời hạn.</i></p> <p>2. Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>2. Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thoả thuận theo hợp đồng lao động.</p> <p>3. Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khoẻ người lao động cao tuổi, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.</p> <p>4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khoẻ của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.</p>	<p>hưởng quyền lợi đã thoả thuận theo hợp đồng lao động.</p> <p>3. Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khoẻ người lao động cao tuổi, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.</p> <p>4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khoẻ của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.</p>
<p style="text-align: center;">Mục 3</p> <p style="text-align: center;">NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI, LAO ĐỘNG CHO CÁC TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM, LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM</p>	<p style="text-align: center;">Mục 3</p> <p style="text-align: center;">NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI, LAO ĐỘNG CHO CÁC TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM, LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM</p>
<p>Điều 168. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam</p> <p>1. Nhà nước khuyến khích doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động để đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.</p> <p>Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác.</p> <p>2. Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam, trong khu công nghiệp, khu kinh tế và khu chế xuất, trong các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam hoặc làm việc cho cá nhân là công dân nước ngoài tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật Việt Nam và được pháp luật bảo vệ.</p>	<p>Điều 168. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam</p> <p>1. Nhà nước khuyến khích doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động để đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.</p> <p>Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác.</p> <p>2. Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam, trong khu công nghiệp, khu kinh tế và khu chế xuất, trong các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam hoặc làm việc cho cá nhân là công dân nước ngoài tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật Việt Nam và được pháp luật bảo vệ.</p>
<p>Điều 169. Điều kiện của lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam</p> <p>1. Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải có đủ các điều kiện sau đây:</p> <p>a) Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;</p>	<p>Điều 169. Điều kiện của lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam</p> <p>1. Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải có đủ các điều kiện sau đây:</p> <p>a) Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>b) Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc;</p> <p>c) Không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài;</p> <p>d) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp theo quy định tại Điều 172 của Bộ luật này.</p> <p>2. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam, điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác và được pháp luật Việt Nam bảo vệ.</p>	<p>b) Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc;</p> <p>c) Không phải là người <i>đang</i> bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam;</p> <p>d) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp theo quy định tại Điều 172 của Bộ luật này.</p> <p>2. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam, điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác và được pháp luật Việt Nam bảo vệ.</p>
<p>Điều 170. Điều kiện tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài</p> <p>1. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu trong nước chỉ được tuyển lao động là công dân nước ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.</p> <p>2. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.</p>	<p>Điều 170. Điều kiện tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài</p> <p>1. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, nhà thầu trong nước chỉ được tuyển lao động là công dân nước ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.</p> <p>2. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, nhà thầu nước ngoài trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.</p>
<p>Điều 171. Giấy phép lao động cho lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam</p> <p>1. Người lao động là công dân nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động khi làm các thủ tục liên quan đến xuất cảnh, nhập cảnh và xuất trình theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.</p> <p>2. Công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị trục xuất khỏi lãnh thổ Việt Nam theo quy định của Chính phủ.</p> <p>3. Người sử dụng lao động sử dụng công dân nước ngoài mà không có giấy phép lao động làm việc cho mình thì bị xử lý theo quy định của pháp luật.</p>	<p>Điều 171. Giấy phép lao động cho lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam</p> <p>1. Người lao động là công dân nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động khi làm các thủ tục liên quan đến xuất cảnh, nhập cảnh và xuất trình theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.</p> <p>2. <i>Người lao động nước ngoài không được làm công việc khác với công việc đã được ghi trong cấp giấy phép lao động hoặc thay đổi chủ sử dụng lao động mà không được chấp thuận bởi cơ quan có thẩm quyền.</i></p> <p>3. Công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị trục xuất khỏi lãnh thổ Việt Nam theo quy định của Chính phủ.</p> <p>4. Người sử dụng lao động sử dụng công dân nước ngoài mà không có giấy phép lao động làm việc cho mình thì bị xử lý theo quy định của pháp luật.</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>Điều 172. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động</p> <ol style="list-style-type: none">1. Là thành viên góp vốn hoặc là chủ sở hữu của công ty trách nhiệm hữu hạn.2. Là thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần.3. Là Trưởng văn phòng đại diện, dự án của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ tại Việt Nam.4. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ.5. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý những sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được.6. Là luật sư nước ngoài đã được cấp giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật luật sư.7. Theo quy định của Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.8. Là học sinh, sinh viên học tập tại Việt Nam làm việc tại Việt Nam nhưng người sử dụng lao động phải báo trước 07 ngày với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.9. Các trường hợp khác theo quy định của Chính phủ.	<p>Điều 172. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động</p> <ol style="list-style-type: none">1. Là thành viên góp vốn hoặc là chủ sở hữu của công ty trách nhiệm hữu hạn.2. Là thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần.3. Là Trưởng văn phòng đại diện, dự án của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ tại Việt Nam.4. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ.5. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý những sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được.6. Là luật sư nước ngoài đã được cấp giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật luật sư.7. Theo quy định của Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.8. Là học sinh, sinh viên học tập tại Việt Nam làm việc tại Việt Nam nhưng người sử dụng lao động phải báo trước 07 ngày với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.9. Các trường hợp khác theo quy định của Chính phủ.
<p>Điều 173. Thời hạn của giấy phép lao động</p> <p>Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm.</p>	<p>Điều 173. Thời hạn của giấy phép lao động</p> <p>Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm.</p>
<p>Điều 174. Các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực</p> <ol style="list-style-type: none">1. Giấy phép lao động hết thời hạn.2. Chấm dứt hợp đồng lao động.3. Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp.	<p>Điều 174. Các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực</p> <ol style="list-style-type: none">1. Giấy phép lao động hết thời hạn.2. Chấm dứt hợp đồng lao động.3. Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp.

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>4. Hợp đồng trong lĩnh vực kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hoá, thể thao, giáo dục, y tế hết thời hạn hoặc chấm dứt.</p> <p>5. Có văn bản thông báo của phía nước ngoài thôi cử lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.</p> <p>6. Giấy phép lao động bị thu hồi.</p> <p>7. Doanh nghiệp, tổ chức, đối tác phía Việt Nam hoặc tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam chấm dứt hoạt động.</p> <p>8. Người lao động là công dân nước ngoài bị phạt tù giam, chết hoặc bị Toà án tuyên bố là đã chết, mất tích.</p>	<p>3. Hợp đồng trong lĩnh vực kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hoá, thể thao, giáo dục, y tế hết thời hạn hoặc chấm dứt.</p> <p>4. Có văn bản thông báo của phía nước ngoài thôi cử lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.</p> <p>5. Giấy phép lao động bị thu hồi.</p> <p>6. Doanh nghiệp, tổ chức, đối tác phía Việt Nam hoặc tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam chấm dứt hoạt động.</p> <p>7. Người lao động là công dân nước ngoài bị phạt tù giam, chết hoặc bị Toà án tuyên bố là đã chết, mất tích.</p>
<p>Điều 175. Cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động</p> <p>Chính phủ quy định cụ thể điều kiện cấp, việc cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động đối với lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam.</p>	<p>Điều 175. Cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động</p> <p>Chính phủ quy định cụ thể điều kiện cấp, việc cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động đối với lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam.</p>
<p style="text-align: center;">Mục 4 LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT</p>	<p style="text-align: center;">Mục 4 LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT</p>
<p>Điều 176. Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật</p> <p>1. Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của lao động là người khuyết tật, có chính sách khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc, theo quy định của Luật người khuyết tật.</p> <p>2. Chính phủ quy định chính sách cho vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm đối với người sử dụng lao động sử dụng lao động là người khuyết tật.</p>	<p>Điều 176. Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật</p> <p>1. Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của lao động là người khuyết tật, có chính sách khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc, theo quy định của Luật người khuyết tật.</p> <p>2. Chính phủ quy định chính sách cho vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm đối với người sử dụng lao động sử dụng lao động là người khuyết tật.</p>
<p>Điều 177. Sử dụng lao động là người khuyết tật</p> <p>1. Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khoẻ của họ.</p>	<p>Điều 177. Sử dụng lao động là người khuyết tật</p> <p>1. Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khoẻ của họ.</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>2. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.</p>	<p>2. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.</p>
<p>Điều 178. Các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật</p> <p>1. Sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.</p> <p>2. Sử dụng lao động là người khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.</p>	<p>Điều 178. Các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật</p> <p>1. Sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.</p> <p>2. Sử dụng lao động là người khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.</p>
<p style="text-align: center;">Mục 5 LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH</p>	<p style="text-align: center;">Mục 5 LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH</p>
<p>Điều 179. Lao động là người giúp việc gia đình</p> <p>1. Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình.</p> <p>Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.</p> <p>2. Người làm các công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc thì không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.</p>	<p>Điều 179. Lao động là người giúp việc gia đình</p> <p>1. Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình.</p> <p>Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.</p> <p>2. Người làm các công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc thì không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.</p>
<p>Điều 180. Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình</p> <p>1. Người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình.</p> <p>2. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình do hai bên thỏa thuận. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước 15 ngày.</p> <p>3. Hai bên thỏa thuận, ghi rõ trong hợp đồng lao động về hình thức</p>	<p>Điều 180. Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình</p> <p>1. Người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình.</p> <p>2. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình do hai bên thỏa thuận. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước 15 ngày.</p> <p>3. Hai bên thỏa thuận, ghi rõ trong hợp đồng lao động về hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, thời giờ làm việc hằng ngày, chỗ ở .</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

trả lương, kỳ hạn trả lương, thời giờ làm việc hằng ngày, chỗ ở .	
Điều 181. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động 1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động. 2. Trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động tự lo bảo hiểm. 3. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình. 4. Bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình, nếu có thỏa thuận. 5. Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, học nghề. 6. Trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.	Điều 181. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động 1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động. 2. Trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động tự lo bảo hiểm. 3. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình. 4. Bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình, nếu có thỏa thuận. 5. Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, học nghề. 6. Trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.
Điều 182. Nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình 1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận mà hai bên đã ký kết trong hợp đồng lao động. 2. Phải bồi thường theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng, mất tài sản của người sử dụng lao động. 3. Thông báo kịp thời với người sử dụng lao động về những khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng, tài sản của gia đình người sử dụng lao động và bản thân. 4. Tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có những hành vi khác vi phạm pháp luật.	Điều 182. Nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình 1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận mà hai bên đã ký kết trong hợp đồng lao động. 2. Phải bồi thường theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng, mất tài sản của người sử dụng lao động. 3. Thông báo kịp thời với người sử dụng lao động về những khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng, tài sản của gia đình người sử dụng lao động và bản thân. 4. Tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có những hành vi khác vi phạm pháp luật.
Điều 183. Những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động 1. Ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình. 2. Giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao	Điều 183. Những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động 1. Ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình. 2. Giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

động. 3. Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.	động. 3. Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.
Mục 6 MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC	Mục 6 MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC
Điều 184. Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao Người làm nghề hoặc công việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao được áp dụng một số chế độ phù hợp về tuổi học nghề; về ký kết hợp đồng lao động; về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; về tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng, an toàn lao động, vệ sinh lao động theo quy định của Chính phủ.	Điều 184. Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao Người làm nghề hoặc công việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao được áp dụng một số chế độ phù hợp về tuổi học nghề; về ký kết hợp đồng lao động; về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; về tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng, an toàn lao động, vệ sinh lao động theo quy định của Chính phủ.
Điều 185. Người lao động nhận công việc về làm tại nhà 1. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm thường xuyên tại nhà. 2. Người lao động làm việc tại nhà theo hình thức gia công không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.	Điều 185. Người lao động nhận công việc về làm tại nhà 1. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm thường xuyên tại nhà. 2. Người lao động làm việc tại nhà theo hình thức gia công không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.
CHƯƠNG XII BẢO HIỂM XÃ HỘI	CHƯƠNG XII BẢO HIỂM XÃ HỘI
Điều 186. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế 1. Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế. Khuyến khích người sử dụng lao động, người lao động thực hiện các hình thức bảo hiểm xã hội khác đối với người lao động. 2. Trong thời gian người lao động nghỉ việc được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động. 3. Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì ngoài việc	Điều 186. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế 1. Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, <i>bảo hiểm thất nghiệp</i> và bảo hiểm y tế. Khuyến khích người sử dụng lao động, người lao động thực hiện các hình thức bảo hiểm xã hội khác đối với người lao động. 2. Trong thời gian người lao động nghỉ việc được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động. 3. Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì ngoài việc trả

***Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành***

<p>trả lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định.</p>	<p>lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội <i>bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp</i> và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định.</p>
<p>Điều 187. Tuổi nghỉ hưu</p> <p>1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.</p> <p>2. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo thuộc danh mục do Chính phủ quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định tại khoản 1 Điều này.</p> <p>3. Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định tại khoản 1 Điều này.</p> <p>4. Chính phủ quy định chi tiết khoản 2 và khoản 3 Điều này.</p>	<p>Điều 187. Tuổi nghỉ hưu</p> <p>1.</p> <p>Phương án 1 (hiện hành): Tuổi nghỉ hưu của người lao động bình thường làm việc trong điều kiện lao động bình thường là: nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.</p> <p>Phương án 2 (tăng tuổi nghỉ hưu theo lộ trình): Kể từ ngày Bộ luật có hiệu lực, tuổi nghỉ hưu của người lao động bình thường làm việc trong điều kiện lao động bình thường là nam 60 tuổi, nữ 55 tuổi nhưng cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng cho đến khi nam đủ 62 tuổi, nữ 60 tuổi.</p> <p>2. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định tại khoản 1 Điều này theo quy định của Chính phủ.</p> <p>3. Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định tại khoản 1 Điều này.</p>
<p>CHƯƠNG XIII CÔNG ĐOÀN</p>	<p>CHƯƠNG XIII TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG</p>
<p>Điều 188. Vai trò của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động</p> <p>1. Công đoàn cơ sở thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động; tham gia, thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; tham gia, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; đối thoại, hợp tác với người</p>	<p>Điều 188. Thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức đại diện của người lao động</p> <p><i>Người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo quy định của Bộ luật này.</i></p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Điều 189. Vai trò của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động (Điều 189 cũ)

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

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

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

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

Điều 190. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

1. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là tổ chức được tự nguyện thành lập bởi những người lao động làm việc trong cùng doanh nghiệp, có mục đích, tôn chỉ, điều lệ hoạt động nhằm bảo vệ và thúc đẩy cho quyền và lợi ích của đoàn viên thông qua đối thoại, thương lượng tập thể và các cơ chế đại diện khác theo quy định của pháp luật.

2. Người lao động làm việc trong doanh nghiệp đều có quyền tự tổ chức, thành lập, tham gia hoặc hỗ trợ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp hợp pháp vì mục đích đối thoại, thương lượng tập thể.

3. Mọi tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải được đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền.

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>3. Yêu cầu người lao động không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn.</p> <p>4. Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.</p>	<p><i>Điều 191. Đăng ký tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp trong quan hệ lao động</i></p> <p><i>1. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp chỉ được coi là hợp pháp khi đã được cấp giấy chứng nhận đăng ký hoạt động với thời hạn tối đa là 02 năm.</i></p>
<p>Điều 191. Quyền của cán bộ công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động</p> <p>1. Gặp người sử dụng lao động để đối thoại, trao đổi, thương lượng về những vấn đề lao động và sử dụng lao động.</p> <p>2. Đến các nơi làm việc để gặp gỡ người lao động trong phạm vi trách nhiệm mà mình đại diện.</p> <p>3. Những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được thực hiện các quyền hạn quy định tại Điều này.</p>	<p><i>2. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp hợp pháp có tư cách pháp nhân, được hưởng các quyền, nghĩa vụ và được bảo vệ theo quy định của Bộ luật này và văn bản pháp luật khác có liên quan.</i></p> <p><i>Người sử dụng lao động phải công nhận và tôn trọng các quyền của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp hợp pháp.</i></p> <p><i>3. Tổ chức của người lao động đã được cấp giấy chứng nhận đăng ký hoạt động có thể bị thu hồi giấy chứng nhận đăng ký hoặc bị hợp nhất, sáp nhập, chia tách hoặc giải thể.</i></p> <p><i>5. Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành về điều kiện thành lập, trình tự, thủ tục, hồ sơ đăng ký hoạt động và việc hợp nhất, sáp nhập, chia tách hoặc giải thể tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.</i></p>
<p>Điều 192. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tổ chức công đoàn</p> <p>1. Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.</p> <p>2. Phối hợp và tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn cấp trên cơ sở tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.</p> <p>3. Bảo đảm các điều kiện để công đoàn cơ sở hoạt động theo quy định tại Điều 193 của Bộ luật này.</p> <p>4. Phối hợp với công đoàn cơ sở xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ, quy chế phối hợp hoạt động phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của mỗi bên.</p> <p>5. Tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở trước khi ban hành các quy định có liên quan đến quyền, nghĩa vụ, chế độ chính sách đối với người lao động.</p> <p>6. Khi người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang</p>	<p><i>Điều 192. Vai trò của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp trong quan hệ lao động</i></p> <p><i>1. Thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể;</i></p> <p><i>2. Tham gia đối thoại tại nơi làm việc; tham gia xây dựng và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động; được tham khảo ý kiến về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động là đoàn viên của mình.</i></p> <p><i>3. Đại diện cho người lao động là đoàn viên của mình trong quá trình giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động.</i></p> <p><i>4. Tổ chức và lãnh đạo đình công.</i></p> <p>Điều 193. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức đại diện của người lao động</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ.

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

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

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

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

1. Công đoàn cơ sở được người sử dụng lao động bố trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động công đoàn.

2. Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng thời gian trong giờ làm việc để hoạt động công đoàn theo quy định của Luật công đoàn và được người sử dụng lao động trả lương.

3. Cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức do công đoàn trả lương, được người sử dụng lao động bảo đảm phúc lợi tập thể như người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức theo thỏa ước lao động tập thể hoặc quy chế của người sử dụng lao động.

1. Cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động *tổ chức đại diện của người lao động*.

2. Ép buộc người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động *tổ chức đại diện của người lao động*.

3. Yêu cầu người lao động không tham gia hoặc rời khỏi *tổ chức đại diện của người lao động*.

4. Có hành vi phân biệt đối xử *chống tổ chức đại diện của người lao động*.

Hành vi phân biệt đối xử chống tổ chức đại diện của người lao động là những hành vi nhằm cản trở, gây khó khăn về mọi khía cạnh của việc làm đối với người lao động và cán bộ của tổ chức của người lao động trong việc thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động. Hành vi phân biệt đối xử chống tổ chức đại diện của người lao động, bao gồm nhưng không giới hạn, các hành vi cụ thể sau:

a) *Yêu cầu người lao động không tham gia hoặc ra khỏi tổ chức đại diện của người lao động để được tuyển dụng hoặc gia hạn hợp đồng lao động;*

b) *Sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc chuyển người lao động vì lý do người lao động thành lập, gia nhập hoặc tham gia hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động;*

c) *Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động đối với người lao động hoặc cán bộ của tổ chức đại diện của người lao động vì lý do thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động.*

5 *Thực hiện các hành vi nhằm can thiệp, kiểm soát, thao túng hoặc làm suy yếu tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động, bao gồm nhưng không giới hạn, các hành vi cụ thể sau:*

a) *Thành lập hoặc hỗ trợ việc thành lập tổ chức đại diện của người lao động;*

b) *Can thiệp vào quá trình thành lập, vào quá trình bầu cử lãnh đạo và các đại diện của tổ chức đại diện của người lao động;*

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

	<p>c) Hỗ trợ tài chính hoặc dùng các biện pháp kinh tế khác nhằm tháo gỡ hoặc vô hiệu hóa việc thực hiện chức năng đại diện của tổ chức đại diện của người lao động;</p> <p>d) Can thiệp vào việc xây dựng kế hoạch công tác và tổ chức thực hiện các hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động.</p> <p>Điều 194. Quyền của cán bộ lãnh đạo tổ chức đại diện của người lao động</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tiếp cận người lao động tại nơi làm việc trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức đại diện của người lao động.2. Gặp người sử dụng lao động để đối thoại, trao đổi về những vấn đề lao động và sử dụng lao động.3. Được sử dụng thời gian làm việc để thực hiện các công việc của tổ chức của người lao động mà vẫn được người sử dụng lao động trả lương tối thiểu là 24 giờ làm việc trong một tháng đối với mỗi 100 đoàn viên. Tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận về thời gian tăng thêm và cách thức sử dụng thời gian làm các công việc của tổ chức của người lao động phù hợp với điều kiện thực tế.4. Được hưởng các bảo đảm khác theo quy định tại Điều 24 và Điều 25 của Luật Công đoàn
CHƯƠNG XIV GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG	CHƯƠNG XIV GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG
Mục 1 NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG	Mục 1 NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG
<p>Điều 194. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong giải quyết tranh chấp lao động.2. Bảo đảm thực hiện hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.3. Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng	<p>Điều 194. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tôn trọng, bảo đảm để các bên thương lượng, quyết định trong giải quyết tranh chấp lao động.2. Bảo đảm thực hiện hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>pháp luật.</p> <p>4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.</p> <p>5. Việc giải quyết tranh chấp lao động trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội.</p> <p>6. Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện.</p>	<p>3. Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.</p> <p>4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.</p> <p>5. Việc giải quyết tranh chấp lao động nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội.</p> <p>6. Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu</p>
<p>Điều 195. Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong giải quyết tranh chấp lao động</p> <p>1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.</p> <p>2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức việc tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn của hoà giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động.</p> <p>3. Cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.</p>	<p>Điều 195. Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong giải quyết tranh chấp lao động</p> <p>1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức của người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.</p> <p>2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức việc tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn của hoà giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động.</p> <p>3. Cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.</p>
<p>Điều 196. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động</p> <p>1. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có quyền sau đây:</p> <p>a) Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;</p> <p>b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;</p> <p>c) Yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan.</p>	<p>Điều 196. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động</p> <p>1. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có quyền sau đây:</p> <p>a) Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;</p> <p>b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;</p> <p>c) Yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan.</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>2. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có nghĩa vụ sau đây:</p> <p>a) Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;</p> <p>b) Chấp hành thoả thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật.</p>	<p>2. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có nghĩa vụ sau đây:</p> <p>a) Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;</p> <p>b) Chấp hành thoả thuận đã đạt được, phán quyết của Hội đồng trọng tài lao động, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật của Tòa án.</p>
<p>Điều 197. Quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động</p> <p>Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan.</p>	<p>Điều 197. Quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động</p> <p>Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan.</p>
<p>Điều 198. Hòa giải viên lao động</p> <p>1. Hoà giải viên lao động do cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử để hoà giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề.</p> <p>2. Chính phủ quy định tiêu chuẩn, thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên lao động.</p>	<p>Điều 198. Hòa giải viên lao động</p> <p>1. Hoà giải viên lao động là người do cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử hoặc người được cơ quan có thẩm quyền cấp phép để hoà giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề.</p> <p>2. Chính phủ quy định tiêu chuẩn, thẩm quyền bổ nhiệm và việc cấp phép đối với hòa giải viên lao động.</p>
<p>Điều 199. Hội đồng trọng tài lao động</p> <p>1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động. Hội đồng trọng tài lao động gồm Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thư ký Hội đồng và các thành viên là đại diện công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Số lượng thành viên Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá 07 người.</p> <p>Trong trường hợp cần thiết, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động có thể mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan, người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương.</p> <p>2. Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải các tranh chấp lao</p>	<p>Điều 199. Hội đồng trọng tài lao động</p> <p>1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động. Hội đồng trọng tài lao động gồm Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thư ký Hội đồng và các thành viên là đại diện công đoàn, đại diện của Tổ chức đại diện của người lao động công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Số lượng thành viên Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá 07 người.</p> <p>Trong trường hợp cần thiết, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động có thể mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan, người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương.</p> <p>2. Hội đồng trọng tài lao động tiến hành giải quyết các tranh chấp lao</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>động tập thể sau đây:</p> <p>a) Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích;</p> <p>b) Tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.</p> <p>3. Hội đồng trọng tài lao động quyết định theo đa số bằng hình thức bỏ phiếu kín.</p> <p>4. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.</p>	<p>động tập thể sau đây:</p> <p>a) Tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích;</p> <p>b) Tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.</p> <p>3. Hội đồng trọng tài lao động quyết định theo đa số bằng hình thức bỏ phiếu kín.</p> <p>4. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.</p>
<p style="text-align: center;">Mục 2 THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN</p>	<p style="text-align: center;">Mục 2 THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN</p>
<p>Điều 200. Cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân</p> <p>1. Hoà giải viên lao động.</p> <p>2. Toà án nhân dân.</p>	<p>Điều 200. Cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân</p> <p>1. Hoà giải viên lao động.</p> <p>2. Hội đồng trọng tài lao động.</p> <p>3. Toà án nhân dân.</p>
<p>Điều 201. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động</p> <p>1. Tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:</p> <p>a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;</p> <p>b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;</p> <p>c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;</p> <p>d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế;</p> <p>đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn</p>	<p>Điều 201. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động</p> <p><u>Phương án 1: Giữ như hiện hành</u></p> <p>1. Tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:</p> <p>a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;</p> <p>b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;</p> <p>c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;</p> <p>d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội,</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

3. Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể uỷ quyền cho người khác tham gia phiên họp hoà giải.

Hoà giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn các bên thương lượng. Trường hợp hai bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành.

Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải, hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng, thì hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành.

Biên bản có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hoà giải viên lao động.

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

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

về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế;

đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

3. Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể uỷ quyền cho người khác tham gia phiên họp hoà giải.

Hoà giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn các bên thương lượng. Trường hợp hai bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành.

Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải, hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng, thì hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành.

Biên bản có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hoà giải viên lao động.

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

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

Phương án 2: Bổ sung quyền lựa chọn cho người lao động

1. Tranh chấp lao động cá nhân được thực hiện thông qua thủ tục của hòa giải viên lao động hoặc Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án để giải quyết.

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

2. Trường hợp thông qua thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động, thì trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

3. Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể uỷ quyền cho người khác tham gia phiên họp hoà giải.

Hoà giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn các bên thương lượng. Trường hợp hai bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành.

Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải, hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng, thì hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành.

Biên bản có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hoà giải viên lao động.

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

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

5. Trường hợp thông qua thủ tục trọng tài của Hội đồng trọng tài lao động, thì trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết, Hội đồng trọng tài lao động phải ra phán quyết về việc giải quyết tranh chấp, đồng thời gửi Tòa án và hai bên tranh chấp về phán quyết đó.

Phán quyết của Hội đồng trọng tài có hiệu lực bắt buộc thi hành, trường hợp vụ việc có tình tiết mới hoặc một trong các bên có bằng chứng cho rằng Hội đồng trọng tài lao động vi phạm quy trình trọng tài thì một trong các bên

***Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành***

có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>Điều 202. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân</p> <p>1. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.</p> <p>2. <i>Thời hiệu yêu cầu Toà án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.</i></p>	<p>Điều 202. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân</p> <p>1. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.</p> <p>2. <i>Thời hiệu yêu cầu Toà án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.</i></p>
<p>Mục 3</p> <p>THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ</p>	<p>Mục 3</p> <p>THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ</p>
<p>Điều 203. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể</p> <p>1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:</p> <p>a) Hoà giải viên lao động;</p> <p>b) Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện).</p> <p>c) Toà án nhân dân.</p> <p>2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:</p> <p>a) Hoà giải viên lao động;</p> <p>b) Hội đồng trọng tài lao động.</p>	<p>Điều 203. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể</p> <p>1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:</p> <p>a) Hoà giải viên lao động;</p> <p>b) <i>Hội đồng trọng tài lao động; Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện).</i></p> <p>c) Toà án nhân dân.</p> <p>2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:</p> <p>a) Hoà giải viên lao động;</p> <p>b) Hội đồng trọng tài lao động.</p>
<p>Điều 204. Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại cơ sở</p> <p>1. Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật này. Biên bản hòa giải phải nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể.</p>	<p>Điều 204. Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền</p> <p>1. <i>Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có quyền lựa chọn các cơ quan theo quy định tại khoản 1 Điều 203 của Bộ luật này để tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.</i></p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>2. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì thực hiện theo quy định sau đây:</p> <p>a) Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền các bên có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết;</p> <p>b) Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích các bên có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.</p> <p>3. Trong trường hợp hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều 201 của Bộ luật này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì các bên có quyền gửi đơn yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết.</p> <p>Trong thời hạn 02 ngày làm việc, kể từ khi nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có trách nhiệm xác định loại tranh chấp về quyền hoặc lợi ích.</p> <p>Trường hợp là tranh chấp lao động tập thể về quyền thì tiến hành giải quyết theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều này và Điều 205 của Bộ luật này.</p> <p>Trường hợp là tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thì hướng dẫn ngay các bên yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều này.</p>	<p><i>2. Trường hợp các bên thông qua hòa giải viên lao động để giải quyết tranh chấp, thì trong vòng 7 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hòa giải, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.</i></p> <p><i>Trường hợp hết thời hạn giải quyết mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì các bên có quyền gửi đơn yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc tòa án giải quyết hoặc tiến hành các thủ tục đình công được quy định tại Điều ... của Bộ luật này..</i></p> <p>3. Trường hợp người sử dụng lao động có các hành vi vi phạm sau, thì tổ chức của người lao động tại cơ sở có quyền tiến hành các thủ tục đình công theo quy định tại Điều... của Bộ luật này mà không bắt buộc phải thông qua các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động được quy định tại Khoản 1 Điều này, bao gồm:</p> <p>a) Hành vi phân biệt đối xử, can thiệp, thao túng chống tổ chức đại diện của người lao động;</p> <p>b) Hành vi vi phạm các nguyên tắc của việc thương lượng thiện chí;</p> <p>c) Hành vi từ chối thương lượng tập thể sau thời hạn quy định tại Điều... của Bộ luật này;</p> <p>d) Hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.</p>
<p>Điều 205. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện</p> <p>1. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện phải tiến hành giải quyết tranh chấp lao động.</p> <p>2. Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan tham dự phiên họp.</p> <p>Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét giải quyết tranh chấp lao</p>	<p>Điều 205. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động</p> <p>1. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền, Hội đồng trọng tài lao động phải tiến hành giải quyết tranh chấp lao động.</p> <p>2. Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan tham dự phiên họp.</p> <p>Hội đồng trọng tài lao động căn cứ vào pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét giải quyết tranh chấp lao động. Trường hợp tranh</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>động.</p> <p>3. Trong trường hợp các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.</p>	<p><i>chấp lao động xuất phát từ hành vi vi phạm pháp luật của một trong các bên hoặc tranh chấp về quyền công đoàn, thì Hội đồng trọng tài lao động kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền xử phạt, áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả, bồi thường.</i></p> <p><i>Trường hợp tranh chấp lao động xuất phát từ việc diễn giải khác nhau các nội dung trong thỏa ước lao động tập thể hoặc các quy định nội bộ khác, thì Hội đồng trọng tài ra quyết định giải quyết độc lập.</i></p> <p><i>3. Trong trường hợp các bên có bằng chứng chứng minh quyết định của Hội đồng trọng tài lao động vi phạm các nguyên tắc được quy định tại các Khoản 1, 2, 3 và 4 của Điều 194 của Bộ luật này hoặc quá thời hạn mà Hội đồng trọng tài không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết hoặc tiến hành các thủ tục để đình công theo quy định tại Điều ... của Bộ luật này.</i></p>
	<p>Điều 205a. Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích</p> <p><i>1. Các bên trong tranh chấp lao động có quyền lựa chọn Hòa giải viên lao động hoặc Hội đồng trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.</i></p> <p><i>Việc giải quyết tranh chấp lao động của Hòa giải viên lao động hoặc Hội đồng trọng tài chỉ được tiến hành khi nhận được yêu cầu của cả 2 bên tranh chấp.</i></p> <p><i>2. Trường hợp không lựa chọn hòa giải viên lao động hoặc Hội đồng trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp lao động, thì tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có quyền tiến hành các thủ tục để đình công theo quy định tại Điều ... của Bộ luật này.</i></p>
<p>Điều 206. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động</p> <p>1. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết, Hội đồng trọng tài lao động phải kết thúc việc hòa giải.</p> <p>2. Tại phiên họp của Hội đồng trọng tài lao động phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan tham dự phiên họp.</p>	<p>Điều 206. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động</p> <p><i>1. Trường hợp các bên thông qua hòa giải viên lao động để giải quyết tranh chấp, thì trong vòng 5 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hòa giải, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.</i></p> <p><i>Trường hợp hết thời hạn giải quyết mà hòa giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì các bên có quyền gửi đơn yêu cầu Hội đồng trọng tài lao</i></p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>Hội đồng trọng tài lao động có trách nhiệm hỗ trợ các bên tự thương lượng, trường hợp hai bên không thương lượng được thì Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án để hai bên xem xét.</p> <p>Trong trường hợp hai bên tự thỏa thuận được hoặc chấp nhận phương án hòa giải thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành đồng thời ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên.</p> <p>Trường hợp hai bên không thỏa thuận được hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành.</p> <p>Biên bản có chữ ký của các bên có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động.</p> <p>Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản.</p> <p>3. Sau thời hạn 05 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.</p> <p>Trong trường hợp Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành thì sau thời hạn 03 ngày, tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.</p>	<p><i>động hoặc tiến hành các thủ tục đình công được quy định tại Điều ... của Bộ luật này.</i></p> <p><i>2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết, Hội đồng trọng tài lao động phải tiến hành phiên họp có đại diện của hai bên tranh chấp và ra phán quyết về việc giải quyết tranh chấp, đồng thời gửi Tòa án và hai bên tranh chấp về phán quyết đó.</i></p> <p><i>Phán quyết của Hội đồng trọng tài có hiệu lực bắt buộc thi hành, trường hợp vụ việc có tình tiết mới hoặc một trong các bên có bằng chứng cho rằng Hội đồng trọng tài lao động vi phạm quy trình trọng tài thì một trong các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết</i></p>
<p>Điều 207. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền</p> <p>Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.</p>	<p>Điều 207. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền</p> <p>Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.</p>
<p>Điều 208. Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động tập thể đang được giải quyết</p> <p>Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn theo quy định của Bộ luật</p>	<p>Điều 208. Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động tập thể đang được giải quyết</p> <p>Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn theo quy định của Bộ luật này thì</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

này thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.	không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.
Mục 4 ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG	Mục 4 ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG
Điều 209. Đình công 1. Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. 2. Việc đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và sau thời hạn quy định tại khoản 3 Điều 206 của Bộ luật này.	Điều 209. Đình công 1. Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. 2. Việc đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và sau thời hạn quy định tại khoản 3 Điều 206 của Bộ luật này.
Điều 210. Tổ chức và lãnh đạo đình công 1. Ở nơi có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo. 2. Ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công do tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo đề nghị của người lao động.	Điều 210. Tổ chức và lãnh đạo đình công <i>Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở tổ chức và lãnh đạo đình công theo đề nghị của người lao động.</i>
Điều 211. Trình tự đình công 1. Lấy ý kiến tập thể lao động. 2. Ra quyết định đình công. 3. Tiến hành đình công.	Điều 211. Trình tự đình công 1. Lấy ý kiến tập thể lao động. 2. Ra quyết định đình công. 3. Tiến hành đình công.
Điều 212. Thủ tục lấy ý kiến tập thể lao động 1. Đối với tập thể lao động có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở và tổ trưởng các tổ sản xuất. Nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của tổ trưởng các tổ sản xuất hoặc của người lao động. 2. Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng phiếu hoặc chữ ký. 3. Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm: a) Phương án của Ban chấp hành công đoàn về nội dung quy định tại	Điều 212. Thủ tục lấy ý kiến tập thể lao động <i>1. Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có trách nhiệm lấy ý kiến của thành viên Ban tổ chức mình và của người lao động.</i> 2. Việc lấy ý kiến có thể thực hiện bằng phiếu hoặc chữ ký. 3. Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm: a) Phương án của <i>Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở</i> về nội dung quy định tại các điểm b, c và d khoản 2 Điều 213 của Bộ luật này;

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>các điểm b, c và d khoản 2 Điều 213 của Bộ luật này;</p> <p>b) Ý kiến của người lao động đồng ý hay không đồng ý đình công.</p> <p>4. Thời gian, hình thức lấy ý kiến để đình công do Ban chấp hành công đoàn quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 01 ngày.</p>	<p>b) Ý kiến của người lao động đồng ý hay không đồng ý đình công.</p> <p>4. Thời gian, hình thức lấy ý kiến để đình công do <i>Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở</i> quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 01 ngày.</p>
<p>Điều 213. Thông báo thời điểm bắt đầu đình công</p> <p>1. Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với phương án của Ban chấp hành công đoàn đưa ra thì Ban chấp hành công đoàn ra quyết định đình công bằng văn bản.</p> <p>2. Quyết định đình công phải có các nội dung sau đây:</p> <p>a) Kết quả lấy ý kiến đình công;</p> <p>b) Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công;</p> <p>c) Phạm vi tiến hành đình công;</p> <p>d) Yêu cầu của tập thể lao động;</p> <p>đ) Họ tên của người đại diện cho Ban chấp hành công đoàn và địa chỉ liên hệ để giải quyết.</p> <p>3. Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn gửi quyết định đình công cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 01 bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, 01 bản cho công đoàn cấp tỉnh.</p> <p>4. Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu của tập thể lao động thì Ban chấp hành công đoàn tổ chức và lãnh đạo đình công</p>	<p>Điều 213. Thông báo thời điểm bắt đầu đình công</p> <p>1. Khi có trên <i>51%</i> số người được lấy ý kiến đồng ý với <i>nội dung lấy ý kiến đình công theo quy định tại khoản 3 Điều 212 của Bộ luật này</i> thì <i>Tổ chức của người lao động tại cơ sở</i> ra quyết định đình công bằng văn bản.</p> <p>2. Quyết định đình công phải có các nội dung sau đây:</p> <p>a) Kết quả lấy ý kiến đình công;</p> <p>b) Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công;</p> <p>c) Phạm vi tiến hành đình công;</p> <p>d) Yêu cầu của tập thể lao động;</p> <p>đ) Họ tên của người đại diện cho <i>Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở</i> và địa chỉ liên hệ để giải quyết.</p> <p>3. Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, <i>Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở</i> gửi quyết định đình công cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 01 bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, 01 bản cho công đoàn cấp tỉnh.</p> <p>4. Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu của tập thể lao động thì <i>Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở</i> tổ chức và lãnh đạo đình công.</p>
<p>Điều 214. Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công</p> <p>1. Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp tỉnh tiến hành hoà giải.</p>	<p>Điều 214. Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công</p> <p>1. Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động, <i>Hòa giải viên lao động</i>, Hội đồng trọng tài lao động, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp tỉnh tiến hành hoà giải, giải quyết tranh chấp động.</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>2. Ban chấp hành công đoàn có quyền sau đây:</p> <p>a) Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công;</p> <p>b) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.</p> <p>3. Người sử dụng lao động có quyền sau đây:</p> <p>a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;</p> <p>b) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản;</p> <p>c) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.</p>	<p><i>2. Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có quyền sau đây:</i></p> <p>a) Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công;</p> <p>b) Yêu cầu Tòa án, <i>Hội đồng trọng tài lao động</i> tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.</p> <p>3. Người sử dụng lao động có quyền sau đây:</p> <p>a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành <i>Tổ chức</i> của người lao động tại cơ sở tổ chức, lãnh đạo đình công;</p> <p>b) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản;</p> <p>c) Yêu cầu Tòa án, <i>Hội đồng trọng tài lao động</i> tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.</p>
<p>Điều 215. Những trường hợp đình công bất hợp pháp</p> <p>1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.</p> <p>2. Tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công.</p> <p>3. Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của Bộ luật này.</p> <p>4. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.</p> <p>5. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.</p>	<p>Điều 215. Những trường hợp đình công bất hợp pháp</p> <p>1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.</p> <p>1. Tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công.</p> <p>1. Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của Bộ luật này.</p> <p>2. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.</p> <p>3. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.</p>
<p>Điều 216. Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc</p> <p>Ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, người sử dụng lao động phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông báo cho các cơ quan, tổ chức sau đây:</p>	<p>Điều 216. Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc</p> <p>Ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, người sử dụng lao động phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông báo cho các cơ quan, tổ chức sau đây:</p> <p><i>1. Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở tổ chức và lãnh đạo</i></p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<ol style="list-style-type: none">1. Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;2. Công đoàn cấp tỉnh;3. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động;4. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;5. Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở.	<p><i>đình công;</i></p> <ol style="list-style-type: none">2. Công đoàn cấp tỉnh;3. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động;2. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;3. Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở.
<p>Điều 217. Trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc</p> <ol style="list-style-type: none">1. Trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công.2. Sau khi tập thể lao động ngừng đình công.	<p>Điều 217. Trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc</p> <ol style="list-style-type: none">1. Trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công.2. Sau khi tập thể lao động ngừng đình công.
<p>Điều 218. Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công</p> <ol style="list-style-type: none">1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 98 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động.2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.	<p>Điều 218. Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công</p> <ol style="list-style-type: none">1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 98 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động.2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.
<p>Điều 219. Hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc.2. Dùng bạo lực; hủy hoại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động.3. Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng.4. Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công.	<p>Điều 219. Hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc.2. Dùng bạo lực; hủy hoại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động.3. Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng.4. Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công.

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>5. Trù dập, trả thù người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công.</p> <p>6. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật khác.</p>	<p>5. Trù dập, trả thù người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công.</p> <p>6. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật khác.</p>
<p>Điều 220. Trường hợp không được đình công</p> <p>1. Không được đình công ở đơn vị sử dụng lao động hoạt động thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo danh mục do Chính phủ quy định.</p> <p>2. Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức lắng nghe ý kiến của tập thể người lao động và người sử dụng lao động để kịp thời giúp đỡ và giải quyết các yêu cầu chính đáng của tập thể lao động.</p>	<p>Điều 220. Trường hợp không được đình công</p> <p>1. Không được đình công ở đơn vị sử dụng lao động mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo danh mục do Chính phủ quy định.</p> <p>2. Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức lắng nghe ý kiến của tập thể người lao động và người sử dụng lao động để kịp thời giúp đỡ và giải quyết các yêu cầu chính đáng của tập thể lao động.</p>
<p>Điều 221. Quyết định hoãn, ngừng đình công</p> <p>Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.</p> <p>Chính phủ quy định về việc hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động.</p>	<p>Điều 221. Quyết định hoãn, ngừng đình công</p> <p>Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.</p> <p>Chính phủ quy định về việc hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động.</p>
<p>Điều 222. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục</p> <p>1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục và thông báo ngay cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện khi việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 212 và Điều 213 của Bộ luật này.</p> <p>2. Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được thông báo của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về lao động, công đoàn cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường.</p>	<p>Điều 222. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục</p> <p>1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục và thông báo ngay cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện khi việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 212 và Điều 213 của Bộ luật này.</p> <p>2. Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được thông báo của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về lao động, công đoàn cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường.</p>
<p>Mục 5</p>	

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p style="text-align: center;">TÒA ÁN XÉT TÍNH HỢP PHÁP CỦA CUỘC ĐÌNH CÔNG</p> <p>Điều 223. Yêu cầu Toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công</p> <p>1. Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Toà án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.</p> <p>2. Đơn yêu cầu phải có các nội dung chính sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Ngày, tháng, năm làm đơn yêu cầu;b) Tên Toà án nhận đơn;c) Tên, địa chỉ của bên yêu cầu;d) Tên, địa chỉ của tổ chức lãnh đạo cuộc đình công;đ) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động nơi tập thể lao động đình công;e) Nội dung yêu cầu Toà án giải quyết;g) Các thông tin khác mà bên yêu cầu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết. <p>3. Bên yêu cầu phải gửi kèm theo đơn các bản sao quyết định đình công, quyết định hoặc biên bản hoà giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.</p>	<p>Bãi bỏ vì Bộ luật Tố tụng dân sự đã quy định.</p>
<p>Điều 224. Thủ tục gửi đơn yêu cầu Toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công</p> <p>Thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ đối với việc xét và quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công tại Toà án được thực hiện tương tự như thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ tại Toà án theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.</p>	<p>Bãi bỏ vì Bộ luật Tố tụng dân sự đã quy định.</p>
<p>Điều 225. Thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công</p> <p>1. Toà án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công.</p>	<p>Bãi bỏ vì Bộ luật Tố tụng dân sự đã quy định.</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>2. Toà án nhân dân tối cao có thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công.</p>	
<p>Điều 226. Thành phần hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công</p> <p>1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.</p> <p>2. Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán do Chánh án Tòa án nhân dân tối cao chỉ định.</p> <p>3. Việc thay đổi thẩm phán là thành viên Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công được thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.</p>	<p>Bãi bỏ vì Bộ luật Tố tụng dân sự đã quy định.</p>
<p>Điều 227. Thủ tục giải quyết đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công</p> <p>1. Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Tòa án nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công và phân công một Thẩm phán chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu.</p> <p>2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu phải ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét. Quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải được gửi ngay cho Ban chấp hành công đoàn, người sử dụng lao động và cơ quan, tổ chức liên quan.</p> <p>3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công.</p>	<p>Bãi bỏ vì Bộ luật Tố tụng dân sự đã quy định.</p>
<p>Điều 228. Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công</p> <p>Toà án đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công trong các trường hợp sau đây:</p> <p>1. Bên yêu cầu rút đơn yêu cầu;</p> <p>2. Hai bên đã thoả thuận được với nhau về giải quyết đình công và có</p>	<p>Bãi bỏ vì Bộ luật Tố tụng dân sự đã quy định.</p>

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>đơn yêu cầu Toà án không giải quyết;</p> <p>3. Người có đơn yêu cầu đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt.</p>	
<p>Điều 229. Những người tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công</p> <p>1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công do Thẩm phán chủ trì làm chủ tọa; Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên họp.</p> <p>2. Đại diện của tập thể lao động và người sử dụng lao động.</p> <p>3. Đại diện các cơ quan, tổ chức theo yêu cầu của Toà án.</p>	<p>Bãi bỏ vì Bộ luật Tố tụng dân sự đã quy định.</p>
<p>Điều 230. Hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công</p> <p>1. Thẩm phán được phân công chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công quyết định hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công tương tự như quy định về hoãn phiên tòa theo quy định của pháp luật về tố tụng dân sự.</p> <p>2. Thời hạn hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công không quá 03 ngày làm việc.</p>	<p>Bãi bỏ vì Bộ luật Tố tụng dân sự đã quy định.</p>
<p>Điều 231. Trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công</p> <p>1. Chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công công bố quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công và tóm tắt nội dung đơn yêu cầu.</p> <p>2. Đại diện của tập thể lao động và của người sử dụng lao động trình bày ý kiến của mình.</p> <p>3. Chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công có thể yêu cầu đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến.</p> <p>4. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.</p>	<p>Bãi bỏ vì Bộ luật Tố tụng dân sự đã quy định.</p>
<p>Điều 232. Quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công</p>	

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>1. Quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải nêu rõ lý do và căn cứ để kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công.</p> <p>Quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải được công bố công khai tại tòa và gửi ngay cho Ban chấp hành công đoàn và người sử dụng lao động, Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp. Tập thể lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thi hành quyết định của tòa án nhưng có quyền khiếu nại theo thủ tục do Bộ luật này quy định.</p> <p>2. Sau khi quyết định của tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công được công bố, nếu cuộc đình công là bất hợp pháp thì người lao động đang tham gia đình công phải ngừng ngay đình công và trở lại làm việc.</p>	<p>Bãi bỏ vì Bộ luật Tố tụng dân sự đã quy định.</p>
<p>Điều 233. Xử lý vi phạm</p> <p>1. Khi đã có quyết định của Tòa án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc, thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật về lao động.</p> <p>Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.</p> <p>2. Người lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tùy theo mức độ vi phạm, có thể bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.</p>	<p>Bãi bỏ vì Bộ luật Tố tụng dân sự đã quy định.</p>
<p>Điều 234. Trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công</p> <p>1. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công, Ban chấp hành công đoàn, người sử dụng lao động có quyền gửi đơn khiếu nại lên Tòa án nhân dân tối cao.</p> <p>2. Ngay sau khi nhận đơn khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của</p>	<p>Bãi bỏ vì Bộ luật Tố tụng dân sự đã quy định.</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>cuộc đình công, Toà án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Toà án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyên hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết.</p> <p>3. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Toà án đã ra quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyên hồ sơ vụ việc lên Toà án nhân dân tối cao để xem xét, giải quyết.</p> <p>4. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công.</p> <p>Quyết định của Toà án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về tính hợp pháp của cuộc đình công.</p>	
<p style="text-align: center;">CHƯƠNG XV QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG</p>	<p style="text-align: center;">CHƯƠNG XV QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG</p>
<p>Điều 235. Nội dung quản lý nhà nước về lao động</p> <p>Quản lý nhà nước về lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về lao động;2. Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về cung cầu và sự biến động cung cầu lao động; quyết định chính sách, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, dạy nghề, phát triển kỹ năng nghề, xây dựng khung trình độ nghề quốc gia, phân bổ và sử dụng lao động toàn xã hội. Quy định danh mục những nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo nghề hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia;3. Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động;4. Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ;5. Thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp	<p>Điều 235. Nội dung quản lý nhà nước về lao động</p> <p>Quản lý nhà nước về lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về lao động;2. Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về cung cầu và sự biến động cung cầu lao động; quyết định chính sách, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, dạy nghề, phát triển kỹ năng nghề, xây dựng khung trình độ nghề quốc gia, phân bổ và sử dụng lao động toàn xã hội. Quy định danh mục những nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo nghề hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia;3. Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động;4. Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; <i>thực hiện việc đăng ký và quản lý hoạt động tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp;</i>5. Thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

luật; 6. Hợp tác quốc tế về lao động.	pháp luật về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật; 6. Hợp tác quốc tế về lao động.
Điều 236. Thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động 1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước. 2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động. Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về lao động. 3. Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình.	Điều 236. Thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động 1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước. 2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động. Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về lao động. 3. Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình.
CHƯƠNG XVI THANH TRA LAO ĐỘNG, XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG	CHƯƠNG XVI THANH TRA LAO ĐỘNG, XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG
Điều 237. Nhiệm vụ thanh tra nhà nước về lao động Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có các nhiệm vụ chủ yếu sau đây: 1. Thanh tra việc chấp hành các quy định pháp luật về lao động; 2. Điều tra tai nạn lao động và những vi phạm an toàn lao động, vệ sinh lao động; 3. Tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động; 4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật; 5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm pháp luật về lao động.	Điều 237. Nhiệm vụ thanh tra nhà nước về lao động Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có các nhiệm vụ chủ yếu sau đây: 1. Thanh tra việc chấp hành các quy định pháp luật về lao động; 2. Điều tra tai nạn lao động và những vi phạm an toàn lao động, vệ sinh lao động; 3. Tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động; 4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật; 5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm pháp luật về lao động.
Điều 238. Thanh tra lao động	Điều 238. Thanh tra lao động

**Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành**

<p>1. Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành về lao động.</p> <p>2. Việc thanh tra an toàn lao động, vệ sinh lao động trong các lĩnh vực: phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực đó thực hiện với sự phối hợp của thanh tra chuyên ngành về lao động.</p>	<p>1. Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành về lao động.</p> <p>2. Việc thanh tra an toàn lao động, vệ sinh lao động trong các lĩnh vực: phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực đó thực hiện với sự phối hợp của thanh tra chuyên ngành về lao động.</p>
<p>Điều 239. Xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động</p> <p>Người nào có hành vi vi phạm các quy định của Bộ luật này, thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.</p>	<p>Điều 239. Xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động</p> <p>Người nào có hành vi vi phạm các quy định của Bộ luật này, thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.</p>
<p>CHƯƠNG XVII ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH</p>	<p>CHƯƠNG XVII ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH</p>
<p>Điều 240. Hiệu lực của Bộ luật lao động</p> <p>1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 05 năm 2013.</p> <p>Bộ luật lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 35/2002/QH10, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 74/2006/QH11 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 84/2007/QH11 hết hiệu lực kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.</p> <p>2. Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành:</p> <p>a) Các hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, những thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết và những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện; những thoả thuận không phù hợp với quy định của Bộ luật phải được sửa đổi, bổ sung;</p> <p>b) Quy định về thời gian hưởng chế độ khi sinh con tại Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 được thực hiện theo quy định của Bộ luật này.</p> <p>Lao động nữ nghỉ sinh con trước ngày Bộ luật này có hiệu lực, mà đến ngày 01 tháng 5 năm 2013 vẫn đang trong thời gian nghỉ sinh con theo</p>	<p>Điều 240. Hiệu lực của Bộ luật lao động</p> <p>1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2018.</p> <p><i>Bộ luật lao động số 10/2012/QH13 hết hiệu lực kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.</i></p> <p>2. Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành: Các hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, những thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết và những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện; những thoả thuận không phù hợp với quy định của Bộ luật phải được sửa đổi, bổ sung;</p> <p>3. Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, tổ chức xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này. Chính phủ ban hành chính sách lương cụ thể để áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.</p>

Đây là bản dự thảo 1 đăng website. Rất mong nhận được ý kiến góp ý để hoàn thiện dự thảo.
Các đoạn in nghiêng hoặc gạch bỏ trong dự thảo là phần sửa đổi, bổ sung so với hiện hành

<p>quy định tại Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 thì thời gian hưởng chế độ khi sinh con được thực hiện theo quy định của Bộ luật này.</p> <p>3. Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, tổ chức xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này. Chính phủ ban hành chính sách lương cụ thể để áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.</p>	
<p>Điều 241. Hiệu lực đối với nơi sử dụng dưới 10 người lao động</p> <p>Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động phải thực hiện những quy định của Bộ luật này, nhưng được giảm, miễn một số tiêu chuẩn và thủ tục theo quy định của Chính phủ.</p>	<p>Điều 241. Hiệu lực đối với nơi sử dụng dưới 10 người lao động</p> <p>Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động phải thực hiện những quy định của Bộ luật này, nhưng được giảm, miễn một số tiêu chuẩn và thủ tục theo quy định của Chính phủ.</p>
<p>Điều 242. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành</p> <p>Chính phủ, cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành các điều, khoản được giao trong Bộ luật.</p>	<p>Điều 242. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành</p> <p>Chính phủ, cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành <i>Bộ luật này.</i></p>