

QUỐC HỘI

Bộ luật số: 45/2019/QH14

第45/2019 / QH14河内，2019年11月20日

Hà Nội, ngày 20 tháng 11 năm 2019

THE NATIONAL ASSEMBLY

No. 45/2019/QH14

Hanoi, November 20, 2019

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

LABOR CODE

Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;
Quốc hội ban hành Bộ luật Lao động.

Pursuant to the Constitution of Socialist Republic of Vietnam;

The National Assembly promulgates the Labor Code.

Chương I

第一章

一般规定

Chapter I

GENERAL PROVISIONS

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

第一条范围

Article 1. Scope

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 người lao động tại cơ sở, 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.

《劳动法》规定了劳动标准；雇员，雇主，雇员内部代表组织，雇主代表组织在劳动关系和与劳动关系直接相关的其他关系中的权利，义务和责任；和国家劳动管理。

The Labor Code sets forth labor standards; rights, obligations and responsibilities of employees, employers, internal representative organizations of employees, representative organizations of employers in labor relations and other relations directly related to labor relations; and state management of labor.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

第2条受管制实体

Article 2. Regulated entities

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

1. 没有劳资关系的雇员，实习生，学徒和其他工人。
2. 雇主。
3. 在越南工作的外国雇员。
4. 与劳资关系直接相关的其他组织和个人。

1. Employees, trainees, apprentices and other workers without labor relations.
2. Employers.
3. Foreign employees who work in Vietnam.
4. Other organizations and individuals directly related to labor relations.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

第3条定义

Article 3. Definitions

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

为了本文档的目的，以下术语应解释如下：

For the purposes of this document, the terms below shall be construed as follows:

1. *Người lao động* là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này.
2. *Người sử dụng lao động* là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.
3. *Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở* là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.
4. *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.
5. *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, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể.
6. *Người làm việc không có quan hệ lao động* là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động.

- 除本《劳动法》第十一章第1节规定的情况外，法定工作年龄为15岁。
- “雇主”是指根据协议雇用其他人的企业，代理机构，组织，合作社，家庭或个人。个人雇员应具有充分的法律行为能力。
- “职工代表组织”是指用人单位职工自愿建立的内部组织，它通过集体谈判或劳动法规定的其他方法保护职工在劳动关系中的合法权益。员工代表组织包括内部工会和内部员工组织。
- 雇主代表组织是指依法成立的组织，代表并保护雇主在劳资关系中的合法权益。
- “劳动关系”是指在雇员与雇主，其代表组织和主管当局之间就雇用和工资支付而产生的社会关系。劳动关系包括个人劳动和集体劳动关系。
- “无劳动关系的工人”是指没有劳动合同的人。

1. “employee” means a person who works for an employer under an agreement, is paid, managed and supervised by the employer.
- The legal working age is 15, except for the cases specified in Section 1 Chapter XI of this Labor Code.
2. “employer” means an enterprise, agency, organization, cooperative, household or individual who employs other people under agreements. An employee that is an individual shall have full legal capacity.
3. “representative organization of employees” means an internal organization voluntarily established by employees of an employer which protects the employees’ legitimate rights and interests in labor relations through collective bargaining or other methods prescribed by labor laws. Representative organizations of employees include internal trade unions and internal employee organizations.
4. Representative organization of employers means a lawfully established organization which represents and protects the employers’ legitimate rights and interests in labor relations.
5. “labor relation” means a social relation which arises in respect of the employment and salary payment between an employee and an employer, their representative organizations and competent authorities. Labor relations include individual labor relation and collective labor relation.
6. “worker without labor relations” means a person who works without an employment contract.

7. **Cưỡng bức lao động** là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ.

8. **Phân biệt đối xử trong lao động** là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.

7.“**强迫劳动**”是指使用武力或威胁使用武力或类似做法强迫某人违背自己的意愿进行工作。

8.“**劳动歧视**”是指基于种族，肤色，国籍，种族，性别，年龄，怀孕，婚姻状况，宗教，见解，残疾，家庭责任，艾滋病毒感染，建立或参加工会或内部员工组织，其影响就业机会均等的方式。

基于专业要求，对脆弱雇员的维持和就业保护的积极歧视将不被视为歧视。

7. “*forced labor*” means to the use force or threat to use force or a similar practice to force a person to work against his/her will.

8. “*labor discrimination*” means discrimination on the grounds of race, skin color, nationality, ethnicity, gender, age, pregnancy, marital status, religion, opinion, disability, family responsibility, HIV infection, establishment of or participation in trade union or internal employee organization in a manner that affects the equality of opportunity of employment.

Positive discrimination on the grounds of professional requirements, the sustainment and employment protection for vulnerable employees will not be considered discrimination.

9. **Quấy rối tình dục tại nơi làm việc** là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.

Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động

1. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, người làm việc không có quan hệ lao động; khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động.
2. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lý lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội.
3. Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo 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; áp dụng một số quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động.
4. Có chính sách phát triển, phân bổ nguồn nhân lực; nâng cao năng suất lao động; đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; hỗ trợ duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động; ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.
5. Có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung, cầu lao động.
6. Thúc đẩy người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.
7. Bảo đảm bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.

Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

1. Người lao động có các quyền sau đây:
 - a) Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
 - b) Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;
 - c) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;
 - d) Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc;
 - đ) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
 - e) Đình công;
 - g) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.
2. Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:
 - a) Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác;

9. Trong công trường của “quấy rối” là chỉ một người trong công trường vi phạm một người khác bất kỳ hành vi nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. “Nơi làm việc” là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.

第4条 国家劳动政策

1. 保证没有劳动关系的职工的合法权益；鼓励达成协议，为员工提供比劳动法更有利的条件。
2. 保障用人单位的合法权益，确保合法，民主，公正，文明的劳动管理，促进企业社会责任。
3. 促进创造就业机会，自营职业以及职业培训和学习，以提高就业能力；劳动密集型企业；对没有劳动关系的工人适用本劳动法规中的某些规定。
4. 通过有关人力资源开发和分配的政策；提高生产力；提供基础和高级的职业培训，职业技能发展；协助维持和改变工作；为满足国家工业化和现代化的需要，对技术熟练的员工提供激励。
5. 采取有关劳动力市场发展的政策，并使劳动力供求之间的联系类型多样化。
6. 促进雇员和雇主之间的对话，集体谈判和建立和谐，稳定和进步的劳资关系。
7. 确保性别平等；出台旨在保护女性，残疾人，老年人和未成年雇员的劳动和社会政策。

第5条 雇员的权利和义务

1. 雇员有权：
 - a) 一个工作；自由选择职业，工作场所或职业；参加基础和高级职业培训；发展专业技能；在工作场所不遭受歧视，强迫劳动和性骚扰；
 - b) 根据与雇主达成的协议，获得与其职业技能相称的工资；提供个人防护设备，并在职业安全和健康的环境中工作；依法定病假，带薪年假并获得集体福利；
 - c) 依法建立，加入职工代表组织，职业协会和其他组织；请求并参与与雇主的对话，执行民主法规并与雇主进行集体谈判；在工作场所接受咨询，以保护他/她的合法权益；根据雇主的规定参加管理活动；
 - d) 如果他/她发现工作直接威胁到他/她的生命或健康，则拒绝工作；
 - dd) 单方面终止雇佣合同；
 - e) 罢工；
 - g) 行使法律规定的其他权利。
2. 雇员有义务：
 - a) 履行劳动合同，集体谈判协议和其他合法协议；

9. “sexual harassment” in the workplace means any sexual act of a person against another person in the workplace against the latter’s will. “workplace” means the location when an employee works under agreement or as assigned by the employer.

Article 4. State policies on labor

1. Guarantee the legitimate rights and interests of employees and workers without labor relations; encourage agreements providing employees with conditions more favorable than those provided by the labor laws.
2. Guarantee the legitimate rights and interests of employers, to ensure lawful, democratic, fair and civilized labor management, and to promote corporate social responsibility.
3. Facilitate job creation, self-employment and occupational training and learning to improve employability; labor-intensive businesses; application of certain regulations in this Labor code to workers without labor relations.
4. Adopt policies on the development and distribution of human resources; improve productivity; provide basic and advanced occupational training, occupational skill development; assist in sustainment and change of jobs; offer incentives for skilled employees in order to meet the requirements of national industrialization and modernization.
5. Adopt policies on labor market development and diversify types of linkage between labor supply and demand.
6. Promote dialogues, collective bargaining and establishment of harmonious, stable and progressive labor relations between employees and employers.
7. Ensure gender equality; introduce labor and social policies aimed to protect female, disabled, elderly and minor employees.

Article 5. Rights and obligations of employees

1. An employee has the rights to:
 - a) work; freely choose an occupation, workplace or occupation; participate in basic and advanced occupational training; develop professional skills; suffer no discrimination, forced labor and sexual harassment in the workplace;
 - b) receive a salary commensurate with his/her occupational skills on the basis of an agreement with the employer; be provided with personal protective equipment and work in an occupationally safe and healthy environment; take statutory sick leaves, annual paid leaves and receive collective welfare benefits;
 - c) establish, join an representative organization of employees, occupational associations and other organizations in accordance with law; request and participate in dialogues with the employer, implementation of democracy regulations and collective bargaining with the employer; receive consultancy at the workplace to protect his/her legitimate rights and interests; participate in management activities according to the employer’s regulations;
 - d) refuse to work if he/she finds that the work directly threatens his/her life or health;
 - dd) unilaterally terminate the employment contract;
 - e) go on strike;
 - g) exercise other rights prescribed by law.
2. An employee has the obligations to:
 - a) implement the employment contract, collective bargaining agreement and other lawful agreements;

- b) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động;
- c) Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.

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

I. Người sử dụng lao động có các quyền sau đây:

- a) Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;
- b) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;
- c) Yêu cầu tổ chức đại diện người lao động thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện người lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;
- d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc;
- đ) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

b) 遵守内部劳工法规，用人单位的合法管理，行政和监督；

c) 实施有关劳工，就业，职业教育，社会保险，健康保险，失业保险，职业安全与卫生的法律法规。

第6条雇主的权利和义务

I.雇主有权：

- a) 招募，安排，管理和监督员工；对违反内部劳工法规的行为给予表彰并采取行动；
- b) 依法建立，参加雇主代表组织，职业协会和其他组织并在其中运作；
- c) 要求雇员代表组织就集体谈判协议的达成进行谈判；参与解决劳资纠纷和罢工；与雇员代表组织讨论与劳资关系以及改善雇员的物质和精神生活有关的问题；
- d) 暂时关闭工作场所；
- dd) 行使法律规定的其他权利。

c) obey internal labor regulations, the lawful management, administration and supervision by the employer;

c) implement regulations of laws on labor, employments, vocational education, social insurance, health insurance, unemployment insurance, occupational safety and health.

Article 6. Rights and obligations of employers

I. An employer has the rights to:

- a) recruit, arrange and manage and supervise employees; give commendation and take actions against violations of internal labor regulations;
- b) establish, join and operate in employer representative organization, occupational associations and other organizations in accordance with law;
- c) request the representative organization of employees to negotiate the conclusion of the collective bargaining agreement; participate in settlement of labor disputes and strikes; discuss with the representative organization of employees about issues related to labor relations and improvement of the material and spiritual lives of employees;
- d) temporarily close the workplace;
- dd) exercise other rights prescribed by law.

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

- a) Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;
- b) Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với người lao động và tổ chức đại diện người lao động; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;
- c) Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động;
- d) Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- đ) Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.

Điều 7. Xây dựng quan hệ lao động

1. Quan hệ lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.
2. Người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức đại diện người lao động xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định với sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
3. Công đoàn tham gia cùng với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định; giám sát việc thi hành quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.
4. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động khác được thành lập theo quy định của pháp luật có vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động

1. Phân biệt đối xử trong lao động.
2. Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động.
3. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
4. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.
5. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.
6. Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.
7. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.

Chương II

VIỆC LÀM, TUYỂN DỤNG VÀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Điều 9. Việc làm, giải quyết việc làm

1. Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm.

2.雇主义务:

- a) 与雇员签订劳动合同, 集体谈判协议及其他合法协议; 尊重员工的荣誉和尊严;
- b) 建立与员工及其代表机构进行对话的机制; 落实基层民主条例;
- c) 提供基础培训和高级培训, 以帮助员工提高专业技能或改变职业;
- d) 实施有关劳工, 就业, 职业教育, 社会保险, 健康保险, 失业保险, 职业安全与卫生的法律法规; 制定和实施解决工作场所性骚扰的解决方案;
- dd) 参与制定国家职业标准, 评估和认可员工的专业技能。

第7条 劳资关系的发展

1. 劳资关系是通过根据自愿, 真诚, 平等, 合作和相互尊重彼此合法权益的原则进行对话和谈判建立的。
2. 雇主, 雇主代表组织, 雇员和雇员代表组织应在主管当局的协助下发展渐进, 和谐和稳定的劳资关系。
3. 工会应与主管部门合作, 协助发展渐进, 和谐, 稳定的劳资关系; 监督劳动法的执行; 保护员工的合法权益。
4. 依法成立的越南工商联合会, 越南合作社协会和其他雇主代表组织应代表, 保护雇主的合法权益, 并参与发展渐进, 和谐和稳定的劳资关系。

第8条 禁止行动

1. 劳动歧视。
2. 虐待员工, 强迫劳动。
3. 在工作场所进行性骚扰。
4. 利用职业培训或学徒制剥削受训者或学徒, 或者说服或强迫他们违法行事。
5. 雇用未经培训的人或没有职业培训证书的人从事必须由受过训练的工人或职业培训证书的持有人完成的工作或工作。
6. 说服, 煽动, 承诺进行广告宣传或以其他方式欺骗员工进行人口贩运, 剥削劳工或强迫劳动; 利用职业经纪人或来宾工人程序违反法律。
7. 非法雇用未成年人。

第二章

就业, 招聘和雇员管理

第9条: 就业和创造就业

1. 就业是法律没有禁止的任何创收劳动活动。

2. An employer has the obligations to:

- a) implement the employment contracts, collective bargaining agreement and other lawful agreements with employees; respect the honor and dignity of employees;
- b) establish a mechanism for and hold dialogue with the employees and the representative organization of employees; implement the regulations on grassroots-level democracy;
- c) Provide basic training and advanced training in order to help employees improve their professional skills or change their occupations;
- d) implement regulations of laws on labor, employments, vocational education, social insurance, health insurance, unemployment insurance, occupational safety and health; develop and implement solutions against sexual harassment in the workplace;
- dd) Participate in development of the national occupational standards, assessment and recognition of employees' professional skills.

Article 7. Development of labor relations

1. Labor relations are established through dialogue and negotiation on principles of voluntariness, good faith, equality, cooperation and mutual respect of each other's the lawful rights and interests.
2. Employers, employer representative organizations, employees and representative organizations of employees shall develop progressive, harmonious and stable labor relations with the assistance of competent authorities.
3. The trade union shall cooperate with competent authorities in assisting the development of progressive, harmonious and stable labor relations; supervising implementation of labor laws; protecting the legitimate rights and interests of employees.
4. Vietnam Chamber of Commerce and Industry, Vietnam Cooperative Association and other employer representative organizations that are lawfully established shall represent, protect the lawful rights and interests of employers, and participate in development of progressive, harmonious and stable labor relations.

Article 8. Forbidden actions

1. Labor discrimination.
2. Maltreatment of employees, forced labor.
3. Sexual harassment in the workplace.
4. Taking advantage of occupational training or apprenticeships to exploit the trainees or apprentices, or persuade or force them to act against the law.
5. Employing untrained people or people without occupational training certificates to do the jobs or works that have to be done by trained workers or holders of occupational training certificates.
6. Persuading, inciting, promising advertising or otherwise tricking employees into human trafficking, exploitation of labor or forced labor; taking advantage of employment brokerage or guest worker program to commit violations against the law.
7. Illegal employment of minors.

Chapter II

EMPLOYMENTS, RECRUITMENT AND EMPLOYEE MANAGEMENT

Article 9. Employments and creation of employments

1. Employment is any income-generating laboring activity that is not prohibited by law.

2. Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm.

Điều 10. Quyền làm việc của người lao động

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

Điều 11. Tuyển dụng lao động

1. Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động theo nhu cầu của người sử dụng lao động.
2. Người lao động không phải trả chi phí cho việc tuyển dụng lao động.

Điều 12. Trách nhiệm quản lý lao động của người sử dụng lao động

1. Lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động bằng bản giấy hoặc bản điện tử và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

2. 国家，雇主和社会有责任创造就业机会，并保证每个有工作能力的人都能获得就业机会。

第10条雇员的工作权

1. 雇员有权在法律没有禁止的任何地方选择雇主。
2. 雇员可以直接联系雇主或通过就业服务提供者，以找到符合其期望，能力，职业资格和健康状况的工作。

第11条就业计划

1. 雇主有权直接或通过职业介绍所或派遣机构招聘雇员。
2. 员工不得支付任何雇用费用。

第十二条用人单位对职工管理的责任

1. 准备，更新，管理，使用实体或电子员工手册，并在需要时将其提交给主管部门。

2. The State, employers and the society have the responsibility to create employment and guarantee that every person, who has the work capacity, has access to employment opportunities.

Article 10. Right to work of employees

1. An employee shall have the right to choose his employment, employer in any location that is not prohibited by law.
2. An employee may directly contact an employer or through an employment service provider in order to find a job that meets his/her expectation, capacity, occupational qualifications and health.

Article 11. Employment plan

1. Employers have the right to recruit employees directly or through employment agencies or dispatching agencies.
2. Employees shall not pay any employment cost.

Article 12. Responsibility of an employer for employee management

1. Prepare, update, manage, use the physical or electronic employee book and present it to the competent authority whenever requested.

2. Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động, định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và thông báo cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Chương III

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Mục 1. GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 13. Hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.
Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.
2. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

Điều 14. Hình thức hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.
Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

2. Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này.

Điều 15. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.
2. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

Điều 16. Nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động

1. Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin trung thực 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, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.
2. Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận 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.

Điều 17. Hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

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

2. 在开始营业之日起30天内宣布就业状况, 并定期向省人民委员会辖下的当地劳动主管部门(以下简称“省级劳动主管部门”)报告雇员在工作期间的变化。给社会保障局。

3. 政府应阐述本条。

第三章

就业合同

第一节 雇佣合同的结论

第十三条 劳动合同

1. 劳动合同是雇员与雇主之间关于有薪工作, 薪水, 工作条件以及劳资关系中每一方的权利和义务的协议。

如果名称不同的文件包含有关一方的有酬工作, 薪水, 管理和监督的协议, 则该文件也被视为雇佣合同。

2. 在雇用雇员之前, 用人单位应与该雇员签订劳动合同。

第十四条 劳动合同的形式

1. 劳动合同应以书面形式订立, 并一式两份, 一份应由雇员保管, 另一份由雇主保管, 但本条第二款规定的情况除外。

符合电子交易法的电子数据形式的劳动合同应具有与实物合同相同的价值。

2. 除本《劳动法》第18条第2款, 第145条第1款和第162条第1款规定的情况外, 双方可订立为不超过01个月的口头合同。

第十五条 订立劳动合同的原则

1. 自愿, 平等, 真诚, 合作与诚实。
2. 自由订立不违反法律, 集体谈判协议和社会道德的雇用合同。

第十六条 签订劳动合同之前有义务提供信息的义务

1. 雇主应向雇员提供有关工作, 工作场所, 工作条件, 工作时间, 休息时间, 职业安全与卫生, 工资, 工资形式, 社会保险, 健康保险, 失业保险, 业务规定的真实信息。如果雇员要求, 则与签订劳动合同直接相关的秘密, 技术知识和其他问题。

2. 雇员应向雇主提供真实的信息, 包括其全名, 出生日期, 性别, 居住, 受教育程度, 职业技能和资格, 健康状况以及与订立雇用合同直接相关的其他问题。雇主要求。

第十七条 用人单位在订立和履行劳动合同期间的禁止行为

1. 保留员工的原始身份证明文件, 文凭和证书。
2. 要求员工以现金或财产存款作为其履行劳动合同的担保。
3. 强迫雇员继续履行雇佣合同, 以向雇主偿还债务。

2. Declare the employment status within 30 days from the date of commencement of operation, and report periodically on changes of employees during operation to the local labor authority under the People's Committee of the province (hereinafter referred to as "provincial labor authority") and to the social security authority.

3. The Government shall elaborate this Article.

Chapter III

EMPLOYMENT CONTRACT

Section 1. CONCLUSINO OF AN EMPLOYMENT CONTRACT

Article 13. Employment contract

1. An employment contract is an agreement between an employee and an employer on a paid job, salary, working conditions, and the rights and obligations of each party in the labor relations.

A document with a different name is also considered an employment contract if it contains the agreement on the paid job, salary, management and supervision of a party.

2. Before recruiting an employee, the employer shall enter into an employment contract with such employee.

Article 14. Forms of employment contract

1. An employment contract shall be concluded in writing and made into two copies, one of which will be kept by the employee, the other by the employer, except for the case specified in Clause 2 of this Article.

An employment contract in the form of electronic data conformable with electronic transaction laws shall have the same value as that of a physical contract.

2. Both parties may conclude an oral contract with a term of less than 01 month, except for the cases specified in Clause 2 Article 18, Point a Clause 1 Article 145 and Clause 1 Article 162 of this Labor Code.

Article 15. Principles for conclusion of an employment contract

1. Voluntariness, equality, good faith, cooperation and honesty.
2. Freedom to enter into an employment contract which is not contrary to the law, the collective bargaining agreement and social ethics.

Article 16. Obligations to provide information before conclusion of an employment contract

1. The employer shall provide the employee with truthful information about the job, workplace, working conditions, working hours, rest periods, occupational safety and health, wage, forms of wage payment, social insurance, health insurance, unemployment insurance, regulations on business secret, technological know-how, and other issues directly related to the conclusion of the employment contract if requested by the employee.

2. The employee shall provide the employer with truthful information about his/her full name, date of birth, gender, residence, educational level, occupational skills and qualifications, health conditions and other issues directly related to the conclusion of the employment contract which are requested by the employer.

Article 17. Prohibited acts by employers during conclusion and performance of employment contracts

1. Keeping the employee's original identity documents, diplomas and certificates.
2. Requesting the employee to make a deposit in cash or property as security for his/her performance of the employment contract.
3. Forcing the employee to keep performing the employment contract to pay debt to the employer.

Điều 18. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động

1. Người lao động trực tiếp giao kết hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

2. Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động.

第十八条订立劳动合同的能力

1.除本条第二款规定的情况外,雇员可以直接签订劳动合同。

2.对于季节性工作或持续时间少于12个月的某些工作,年龄在18岁或以上的一组雇员可以授权该小组的代表签订劳动合同,在这种情况下,该劳动合同应有效好像是每个员工分别得出的结论一样。

Article 18. Competence to conclude employment contracts

1. Employees may directly conclude their employment contracts, except for the cases specified in Clause 2 of this Article.

2. In respect of seasonal works or certain jobs which have a duration of less than 12 months, a group of employees aged 18 or older may authorized the representative of the group to conclude the employment contract, in which case such employment contract shall be effective as if it was separately concluded by each of the employees.

Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động.

3. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

b) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

c) Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

4. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;

b) Người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó;

c) Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;

d) Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.

5. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng lao động.

Điều 19. Giao kết nhiều hợp đồng lao động

1. Người lao động có thể giao kết nhiều 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.

2. Người lao động đồng thời giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.

Điều 20. Loại hợp đồng lao động

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

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

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:

a) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hết hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;

b) Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên 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;

该代表签订的雇用合同必须附有清单，清楚地列出所有有关雇员的全名，年龄，性别，住所和签名。

3.与雇主订立劳动合同的人应为：

a) 法律规定的企业法定代表人或者授权人；

b) 组织负责人，是法人或法律规定的授权人；

c) 不是法人或法律规定的授权人的住所，政府或组织的代表；

d) 直接雇用雇员的个人。

4.与雇员订立劳动合同的人应为：

a) 雇员本人（年满18岁）；

b) 15至18岁以下的雇员，在其法定代表人的书面同意下；

c) 15岁以下的雇员及其法定代表人；

d) 由雇员组合法授权的雇员签订劳动合同。

5.被授权订立劳动合同的人不得授权他人订立劳动合同。

第十九条签订多重劳动合同

1.一名雇员可以与一个以上的雇主签订雇用合同，但前提是他/她必须充分履行已订立的合同中包含的所有条款和条件。

2.雇员与多于一名雇主订立雇用合同时，其参加社会保险，健康和失业保险计划应遵守有关社会保险，健康保险，失业保险，职业安全和健康的法律规定。

第二十条劳动合同的种类

1.劳动合同应以下列其中一种签订：

a) 无限期雇用合同是指双方均未确定合同期限或终止时间的合同；

b) 定期雇用合同是指合同双方自合同订立之日起最长为36个月的期限的合同。

2.如果在本条第b款第1项中提到的劳动合同到期时，雇员继续工作：

a) 劳动合同期满之日起三十日内，双方应订立新的劳动合同。在订立新的劳动合同之前，双方在旧劳动合同中规定的权利，义务和利益应保持有效；

b) 如果在30天后仍未签订新的劳动合同，则本条第一款第b项所述的现有劳动合同将成为无限期的劳动合同；

The employment contract concluded by the said representative must be enclosed with a list clearly stating the full names, ages, genders, residences and signatures of all employees concerned.

3. The person who concludes the employment contract on the employer's side shall be:

a) The legal representative of the enterprise or an authorized person as prescribed by law;

b) The head of the organization that is a juridical person, or an authorized person as prescribed by law;

c) The representative of the household, artels or an organization that is not a juridical person, or an authorized person as prescribed by law;

d) The individual who directly hires the employee.

4. The person who concludes the employment contract on the employee's side shall be:

a) The employee himself/herself if he/she is 18 or older;

b) The employee aged 15 to under 18 with a written consensus by his/her legal representative;

c) The employee aged under 15 and his/her legal representative;

d) The employee lawfully authorized by the group of employees to conclude the employment contract.

5. The person who is authorized to conclude the employment contract must not authorize another person to conclude the employment contract.

Article 19. Entering into multiple employment contracts

1. An employee may enter into employment contracts with more than one employer, provided that he/she fully performs all terms and conditions contained in the concluded contracts.

2. Where an employee enters into employment contracts with more than one employer, his/her participation in social insurance, health insurance and unemployment insurance schemes shall comply with regulations of law on social insurance, health insurance, unemployment insurance, occupational safety and health.

Article 20. Types of employment contracts

1. An employment contract shall be concluded in one of the following types:

a) An indefinite-term employment contract is a contract in which the two parties neither fix the term nor the time of termination of the contract;

b) A fixed-term employment contract is a contract in which the two parties fix the term of the contract for a duration of up to 36 months from the date of its conclusion.

2. If an employee keeps working when an employment contract mentioned in Point b Clause 1 of this Article expires:

a) Within 30 days from the expiration date of the employment contract, both parties shall conclude a new employment contract. Before such a new employment contract is concluded, the parties' rights, obligations and interests specified in the old employment contract shall remain effective;

b) If a new employment contract is not concluded after the 30-day period, the existing employment contract mentioned in Point b Clause 1 of this Article shall become an employment contract of indefinite term;

c) Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động 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, trừ hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.

c) 双方可再签订01个定期雇用合同。职工在本第二份固定期限劳动合同期满后继续从事工作的，除与国有投资企业负责人的劳动合同以及第一条第一百四十九条第二款规定的情形外，第三份劳动合同的任期为无限期。151和本《劳动法》第177条第4款。

c) The parties may enter into 01 more fixed-term employment contract. If the employee keeps working upon expiration of this second fixed-term employment contract, the third employment contract shall be of indefinite term, except for employment contracts with directors of state-invested enterprises and the cases specified in Clause 1 Article 149, Clause 2 Article 151 and Clause 4 Article 177 of this Labor Code.

Điều 21. Nội dung hợp đồng lao động

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

- a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;
- b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;
- c) Công việc và địa điểm làm việc;
- d) Thời hạn của hợp đồng lao động;
- đ) Mức lương theo công việc hoặc chức danh, 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, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;
- k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

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

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

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

5. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết các khoản 1, 2 và 3 Điều này.

第二十一条 劳动合同的内容

1. 劳动合同应具有以下主要内容:

- a) 雇主的姓名, 地址; 与雇主订立合同的人的全名和职位;
- b) 在雇员一方订立合同的人的全名, 出生日期, 性别, 住所, 身份证号码或护照号码;
- c) 工作和工作场所;
- d) 劳动合同的期限;
- dd) 基于工作或职位的工资, 工资支付形式, 工资支付的到期日, 津贴和其他额外付款;
- e) 晋升和加薪制度;
- g) 工作时间, 休息时间;
- h) 员工的个人防护装备;
- i) 社会保险, 健康保险和失业保险;
- k) 基础培训和高级培训, 职业技能发展。

2. 如果员工的工作与法律规定的商业秘密, 技术诀窍直接相关, 则雇主有权与员工就保护商业秘密的内容和期限签署书面协议, 技术知识, 以及在员工违规的情况下应承担的利益和赔偿义务。

3. 如果雇员从事农业, 林业, 渔业或盐业生产, 则在合同执行受到自然灾害, 火灾或天气影响的情况下, 双方均可排除上述某些内容, 并商定额外的和解协议。

4. 与被聘为国有投资企业董事的雇员的劳动合同的内容由政府规定。

5. 劳工, 战争伤残和社会事务部长详细阐述了本条第1、2和3条。

Article 21. Contents of employment contracts

1. An employment contract shall have the following major contents:

- a) The employer's name, address; full name and position of the person who concludes the contract on the employer's side;
- b) Full name, date of birth, gender, residence, identity card number or passport number of the person who concludes the contract on the employee's side;
- c) The job and workplace;
- d) Duration of the employment contract;
- dd) Job- or position-based salary, form of salary payment, due date for payment of salary, allowances and other additional payments;
- e) Regimes for promotion and pay rise;
- g) Working hours, rest periods;
- h) Personal protective equipment for the employee;
- i) Social insurance, health insurance and unemployment insurance;
- k) Basic training and advanced training, occupational skill development.

2. If the employees' job is directly related to the business secret, technological know-how as prescribed by law, the employer has the rights to sign a written agreement with the employee on the content and duration of the protection of the business secret, technology know-how, and on the benefit and the compensation obligation in case of violation by the employee.

3. If the employee works in agriculture, forestry, fishery, or salt production, both parties may exclude some of the aforementioned contents and negotiate additional agreements on settlement in the case when the contract execution is affected by natural disaster, fire or weather.

4. The contents of the employment contract with an employee who is recruited to work as the director of a state-invested enterprise shall be stipulated by the Government.

5. The Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs elaborate Clauses 1, 2 and 3 of this Article.

<p>Điều 22. Phụ lục hợp đồng lao động</p> <p>1. Phụ lục hợp đồng lao động là bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.</p> <p>2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động.</p> <p>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.</p> <p>Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung điều, khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.</p>	<p>第二十二条 劳动合同附件</p> <p>1. 劳动合同的附件是劳动合同的组成部分，与劳动合同一样具有约束力。</p> <p>2. 劳动合同的附件可以详述或修改劳动合同的某些内容，并且不得改变劳动合同的期限。</p> <p>如果劳动合同的附件以导致对劳动合同的不同解释的方式阐述劳动合同，则以劳动合同的内容为准。</p> <p>附件对劳动合同的某些内容进行修改的，应当明确说明修改或者增补的内容以及生效的日期。</p>	<p>Article 22. Annexes to employment contract</p> <p>1. An annex to an employment contract is an integral part of the employment contract and is as binding as the employment contract.</p> <p>2. An annex to an employment contract may elaborate or amend certain contents of the employment contract and must not change the duration of the employment contract.</p> <p>Where an annex to an employment contract elaborates the employment contract in a manner that leads to a different interpretation of the employment contract, the contents of the employment contract shall prevail.</p> <p>Where an annex amends certain contents of the employment contract, it should clearly states the amendments or additions, and the date on which they take effect.</p>
<p>Điều 23. Hiệu lực của hợp đồng lao động</p> <p>Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.</p>	<p>第二十三条 劳动合同的效力</p> <p>劳动合同自双方订立之日起生效，除非双方另有约定或法律规定。</p>	<p>Article 23. Effect of employment contract</p> <p>An employment contract takes effect as of the date on which the contract is concluded by the parties, unless otherwise agreed by both parties or prescribed by law.</p>
<p>Điều 24. Thử việc</p> <p>1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.</p> <p>2. Nội dung chủ yếu của hợp đồng thử việc gồm thời gian thử việc và nội dung quy định tại các điểm a, b, c, d, g và h khoản 1 Điều 21 của Bộ luật này.</p> <p>3. Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.</p>	<p>第二十四条 缓刑</p> <p>1. 雇主和雇员可将试用期的内容包括在雇用合同中，或签订单独的试用期合同。</p> <p>2. 试用期合同必须包括试用期和本法典第21条第a, b, c, dd, g和h点中指定的内容。</p> <p>3. 如果雇员根据雇佣合同工作的时间少于01个月，则不允许试用。</p>	<p>Article 24. Probation</p> <p>1. An employer and an employee may include the contents of the probation in the employment contract or enter into a separate probation contract.</p> <p>2. The probation contract must include the probation period and the contents specified in Points a, b, c, dd, g and h Clause 1 Article 21 of this Code.</p> <p>3. Probation is not allowed if the employee works under an employment contract with a duration of less than 01 month.</p>
<p>Điều 25. Thời gian thử việc</p> <p>Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện sau đây:</p> <p>1. Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;</p> <p>2. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;</p> <p>3. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;</p> <p>4. Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.</p>	<p>第二十五条 试用期</p> <p>试用期由双方根据工作的性质和复杂性进行协商。工作仅允许一个试用期，试用期不得超过：</p> <p>(一) 《企业法》，《国家企业投资管理和使用法》规定的企业高管180天；</p> <p>2. 要求具有大专以上学历的职位为60天；</p> <p>3. 需要中等职业证书的职位，专业中学为30天；技术人员和熟练员工的职位；</p> <p>4. 其他工作的06个工作日。</p> <p>第二十六条 试用工资</p>	<p>Article 25. Probationary period</p> <p>The probationary period shall be negotiated by the parties on the basis of the nature and complexity of the job. Only one probationary period is allowed for a job and the probation shall not exceed:</p> <p>1. 180 days for the position of enterprise executive prescribed by the Law on Enterprises, the Law on management and use of state investment in enterprises;</p> <p>2. 60 days for positions that require a junior college degree or above;</p> <p>3. 30 days for positions that require a secondary vocational certificate, professional secondary school; positions of or for technicians, and skilled employees;</p> <p>4. 06 working days for other jobs.</p> <p>Article 26. Probationary salary</p>
<p>Điều 26. Tiền lương thử việc</p> <p>Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.</p>	<p>试用工资应由双方协商确定，且不得低于所提供工资的85%。</p>	<p>The probationary salary shall be negotiated by both parties and shall not be lower than 85% of the offered salary.</p>
<p>Điều 27. Kết thúc thời gian thử việc</p> <p>1. Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.</p> <p>Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc.</p> <p>Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc.</p> <p>2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.</p>	<p>第二十七条 试用期的终止</p> <p>1. 试用期届满后，用人单位应将试用结果告知雇员。</p> <p>如果结果令人满意，则雇主应继续执行已签订的雇佣合同（如果有话），或签订雇佣合同。</p> <p>如果结果不令人满意，用人单位可以终止订立的劳动合同或试用合同。</p> <p>2. 在试用期内，任何一方均有权终止已订立的试用合同或雇佣合同，而无须事先通知和承担赔偿责任。</p>	<p>Article 27. Termination of probationary period</p> <p>1. Upon the expiry of the probationary period, the employer shall inform the employee of the probation result.</p> <p>If the result is satisfactory, the employer shall keep implementing the concluded employment contract, if there is one, or conclude the employment contract.</p> <p>If the result is not satisfactory, the employer may terminate the concluded employment contract or the probation contract.</p> <p>2. During the probationary period, either party has the right to terminate the concluded probation contract or employment contract without prior notice and compensation obligation.</p>

Mục 2. THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 28. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động

Công việc theo hợp đồng lao động phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện. Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Điều 29. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động

1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, 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 thì 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 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản.

Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.

2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

3. Người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

4. Người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 của Bộ luật này.

Điều 30. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

1. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động bao gồm:

- Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;
- Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự;
- Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc;
- Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 138 của Bộ luật này;

d) Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

e) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp;

第二节 劳动合同的履行

第二十八条 根据劳动合同履行工程

劳动合同下的工程应由直接签订合同的雇员进行。除非双方另有协议，否则工作场所应与劳动合同中规定的一致。

第二十九条 雇员违反劳动合同的调动

1. 如果发生自然灾害，火灾，重大流行病，对职业事故或疾病的预防和补救措施，电力和供水故障或出于商业和生产需求等原因而遇到的突发性困难，用人单位可以临时分配雇员在01年内最多执行60个工作日内未在劳动合同中规定的工作，除非该雇员另有书面同意。

用人单位应当在内部劳动法规中规定用人单位可以根据劳动合同临时调动职工的情况。

2. 如果发生本条第1款所指的雇员的临时调动，用人单位应至少提前03个工作日通知该员工，指定调动期限，并仅调配适合其健康和性别的工作。

3. 重新分配的员工将获得新工作的薪水。如果新工资低于原工资，则应将原工资维持30个工作日。新工资应至少为原工资的85%，且不得低于最低工资。

4. 如果员工在01年内拒绝重新安排工作超过60个工作日并不得中止工作，则应根据本《劳动法》第99条从雇主那里获得中止工资。

第三十条 劳动合同的解除

1. 中止劳动合同的情况：

- 雇员应征入伍或民兵；
- 依照刑事诉讼法将雇员拘留或拘留；
- 雇员被送进一所感化学校，戒毒所或惩戒所；
- 根据本《守则》第138条的规定，女雇员已怀孕；
- 该雇员被指定为国有独资有限责任公司的执行人员；
- 雇员有权代表国家对另一家企业的投资；

Section 2. PERFORMANCE OF EMPLOYMENT CONTRACT

Article 28. Performance of works under an employment contract

The works under an employment contract shall be performed by the employee who directly enters into the contract. The workplace shall be consistent with that indicated in the employment contract, unless otherwise agreed upon by both parties.

Article 29. Reassignment of an employee against the employment contract

1. In the event of sudden difficulties such as natural disasters, fire, major epidemics, implementation of preventive and remedial measures for occupational accidents or diseases, electricity and water supply failures, or for reasons of business and production demands, the employer may temporarily assign an employee to perform a work which is not prescribed in the employment contract for an accumulated period of up to 60 working days within 01 year, unless otherwise agreed in writing by the employee.

The employer shall specify in the internal labor regulations the cases in which the employer may temporary reassign employees against the employment contracts.

2. In case of temporarily reassignment of an employee specified in Clause 1 of this Article, the employer shall inform the employee at least 03 working days in advance, specify the reassignment period and only assign works that are suitable for the employee's health and gender.

3. The reassigned employee will receive the salary of the new work. If the new salary is lower than the previous salary, the previous salary shall be maintained for 30 working days. The new salary shall be at least 85% of the previous salary and not smaller than the minimum wages.

4. In case the employee refuses to be reassigned for more than 60 working days in 01 year and has to suspend the employment, he/she shall receive the suspension pay from the employer in accordance with Article 99 of this Labor Code.

Article 30. Suspension of an employment contract

1. Cases of suspension of an employment contract:

- The employee is conscripted into the army or militia;
- The employee is held in custody or detention in accordance with the criminal procedure law;
- The employee is sent to a reformatory school, drug rehabilitation center or correctional facility;
- The female employee is pregnant as specified in Article 138 of this Code;
- The employee is designated as the executive of a wholly state-owned single-member limited liability company;
- The employee is authorized to representative the state investment in another enterprise;

g) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác;
h) Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.
2. Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

Điều 31. Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

Điều 32. Làm việc không trọn thời gian

1. Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần hoặc theo tháng được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động.
2. Người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.
3. Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương; bình đẳng trong thực hiện quyền và nghĩa vụ với người lao động làm việc trọn thời gian; bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.

g) 员工有权代表企业在另一家企业中的投资；

h) 双方同意的其他情况。

2. 在中止劳动合同期间，除非双方另有协议或法律规定，雇员不得获得劳动合同中规定的工资和福利。

第31条。临时终止劳动合同后恢复雇员

劳动合同中止期满后的十五日内，除非双方另有约定或法律规定，否则该雇员应在工作场所就职，并且雇主仍应根据该劳动合同恢复该雇员的工作，如果该合同仍未到期。

第三十二条非全日制工作

1. 兼职雇员是指其劳动时间少于劳动法，集体谈判协议内部劳动法规所规定的通常的每日，每周或每月工作时间的雇员。
2. 雇员在签订劳动合同时可以与雇主协商兼职工作。
3. 非全日制雇员有资格获得全职雇员的工资，平等的权利和义务；机会均等和待遇平等，并享有安全卫生的工作环境。

g) The employee is authorized to represent the enterprise's investment in another enterprise;

h) Other circumstances as agreed by both parties.

2. During the suspension of the employment contract, the employee shall not receive the salary and benefits specified in the employment contract, unless otherwise agreed by both parties or prescribed by law.

Article 31. Reinstatement of employees upon expiry of the temporary suspension of the employment contract

Within 15 days from the expiry of the suspension period of the employment contract, the employee shall be present at the workplace and the employer shall reinstate the employee under the employment contract if it is still unexpired, unless otherwise agreed by both parties or prescribed by law.

Article 32. Part-time employments

1. A part-time employee is an employee who works for less than the usual daily, weekly or monthly working hours as prescribed by labor laws, the collective bargaining agreement internal labor regulations.
2. An employee may negotiate part-time employment with the employer when enter into an employment contract.
3. The part-time employee shall be entitled to receive salary, equal rights and obligations as a full-time employee; equal opportunity and treatment, and to a safe and hygienic working environment.

Điều 33. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động

1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

2. Trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

3. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

Mục 3. CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**Điều 34. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động**

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.

2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.

5. Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

6. Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.

7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.

9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật này.

10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật này.

11. Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật này.

12. Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

13. Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

Điều 35. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:

a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

第三十三条对劳动合同的修改

1.在签订劳动合同期间,任何希望修改劳动合同的一方均应至少在03个工作日前将修订通知另一方。

2.如果当事双方之间达成协议,则应通过签署雇用合同附件或签订新的雇用合同进行修订。

3.如果双方未能就修订达成协议,则他们应继续履行现有的雇用合同。

第三节劳动合同的终止**第三十四条解除劳动合同的情形**

1.除本守则第177条第4款规定的情况外,劳动合同已失效。

2.劳动合同中规定的任务已经完成。

3.双方同意终止雇用合同。

4.根据《刑事诉讼法》第328条第5条的规定,该雇员被判处监禁,没有资格被暂停或释放,处以死刑,或根据雇员的有效判决或判决被禁止从事雇用合同中规定的工作。法庭。

5.在越南工作的外国雇员因法院的有效裁决或判决或主管当局的决定而被开除。

6.员工死亡;被法院宣布为法律上无行为能力的人,失踪或死亡。

7.自然人的雇主去世;被法院宣布为法律上无行为能力的人,失踪或死亡。非自然人的雇主停止经营,或者该省人民委员会所属的商业登记机关(以下简称“省商业登记机关”)发出通知,告知该雇主没有法定代表人或者被授权行使法定代表人权利和义务的人。

8.员工因纪律原因被解雇。

9.雇员根据本守则第35条单方面终止雇用合同。

10.雇主根据本守则第36条单方面终止雇用合同。

11.雇主允许雇员根据本守则第42条和第43条辞职。

12.根据本《劳动法》第156条的规定,工作许可证或外籍雇员的任职期满。

13.雇员在试用期内未按照劳动合同履行其职责或放弃试用期。

第三十五条雇员单方面终止劳动合同的权利

1.雇员有权单方面终止雇用合同,但前提是他/她提前通知了该雇员:

a) 如果有无限期的雇用合同,至少应有45天;

Article 33. Revisions to employment contracts

1. During the performance of an employment contract, any party who wishes to revise the employment contract shall notify the other party of the revisions at least 03 working days in advance.

2. In case where an agreement is reached between the parties, the revisions shall be made by signing an annex to the employment contract or signing a new employment contract.

3. In case the two parties fail to reach an agreement on the revisions, they shall continue to perform the existing employment contract.

Section 3. TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS**Article 34. Cases of termination of an employment contract**

1. The employment contract expires, except for the case specified in Clause 4 Article 177 of this Code.

2. The tasks stated in the employment contract have been completed.

3. Both parties agree to terminate the employment contract.

4. The employee is sentenced to imprisonment without being eligible for suspension or release as prescribed in Clause 5 Article 328 of the Criminal Procedure Code, capital punishment or is prohibited from performing the work stated in the employment contract by an effective verdict or judgment of the court.

5. The foreign employee working in Vietnam is expelled by an effective verdict or judgment of the court or a decision of a competent authority.

6. The employee dies; is declared by the court as a legally incapacitated person, missing or dead.

7. The employer that is a natural person dies; is declared by the court as a legally incapacitated person, missing or dead. The employer that is not a natural person ceases to operate, or a business registration authority affiliated to the People's Committee of the province (hereinafter referred to as "provincial business registration authority") issues a notice that the employer does not have a legal representative or a person authorized to exercise the legal representative's rights and obligations.

8. The employee is dismissed for disciplinary reasons.

9. The employee unilaterally terminates the employment contract in accordance with Article 35 of this Code.

10. The employer unilaterally terminates the employment contract in accordance with Article 36 of this Code.

11. The employer allows the employee to resigns in accordance with Article 42 and Article 43 of this Code.

12. The work permit or a foreign employee expires according to Article 156 of this Labor Code.

13. The employee fails to perform his/her tasks during the probationary period under the employment contract or gives up the probation.

Article 35. The right of an employee to unilaterally terminates the employment contract

1. An employee shall have the right to unilaterally terminate the employment contract, provided he/she notices the employee in advance:

a) at least 45 days in case of an indefinite-term employment contract;

- b) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;
- c) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;
- d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.
2. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong 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 theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này;
- b) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này;
- c) Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;
- d) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;
- e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;
- g) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

Điều 36. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

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

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

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

c) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;

đ) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;

b) 如果有固定期限為12到36個月的勞動合同，則至少應有30天；

c) 如果合同期限在12個月以下，則至少需要03個工作日；

d) 在某些領域和工作中的通知期限應由政府規定。

2. 雇員在下列情況下有權單方面終止僱傭合同，而無需事先通知：

a) 除本《勞動法》第29條規定的情況外，未分配給工作或工作場所，或未提供勞動合同约定的工作條件；

b) 除本守則第97條第4款規定的情況外，未按時或按期支付足夠的報酬。

c) 被雇主以影響雇員的健康，尊嚴或榮譽的方式虐待，毆打，身體或語言侮辱；被迫違背他/她的意願；

d) 在工作場所受到性騷擾；

dd) 已懷孕，必須根據本《勞工法》第138條第1款停止工作。

e) 除非雙方另有協議，否則達到本《勞動法》第169條規定的退休年齡；要么

g) 發現用人單位未能以影響勞動合同履行方式按照本《勞動法》第16條第1款提供真實信息。

第三十六條雇主單方面終止勞動合同的權利

1. 雇主在下列情況之一中有一項單方面終止勞動合同：

a) 員工屢次未能按照雇主制定的評估員工履行職責的標準執行其工作。評估雇員履行職責的標準應由雇主制定(公司勞動內規)，并考慮到雇員代表組織（如果有）提出的意見；

b) 對於無限期僱傭合同，該員工生病或發生事故，並且在接受連續12個月的治療後仍然無法工作，對於具有長期僱傭合同的員工則連續06個月。固定期限為12個月至36個月，如果合同期限少於12個月，則為合同期限的一半以上。

康復後，雇主可以考慮與雇員簽訂另一份僱傭合同；

c) 如果發生自然災害，火災，重大流行病，敵對，重新安置或精簡主管部門的要求，用人單位必須在一切可能性用盡後解雇雇員；

d) 在本《勞動法》第31條規定的期限之後，該雇員不能在工作場所工作；

dd) 除非雙方另有協議，否則雇員達到本《勞動法》第169條規定的退休年齡；

b) at least 30 days in case of an employment contract with a fixed term of 12 – 36 months;

c) at least 03 working days in case of an employment contract with a fixed term of under 12 months;

d) The notice period in certain fields and jobs shall be specified by the government.

2. An employee shall have the right to unilaterally terminate the employment contract without prior notice if he/she:

a) is not assigned to the work or workplace or not provided with the working conditions as agreed in the employment contract, except for the cases specified in Article 29 of this Labor Code;

b) is not paid adequately or on schedule, except for the case specified in Clause 4 Article 97 of this Code.

c) is maltreated, assaulted, physically or verbally insulted by the employer in a manner that affects the employee's health, dignity or honor; is forced to work against his/her will;

d) is sexually harassed in the workplace;

dd) is pregnant and has to stop working in accordance with Clause 1 Article 138 of this Labor Code.

e) reaches the retirement age specified in Article 169 of this Labor Code, unless otherwise agreed by the parties; or

g) finds that the employer fails to provide truthful information in accordance with Clause 1 Article 16 of this Labor Code in a manner that affects the performance of the employment contract.

Article 36. The right of an employer to unilaterally terminate the employment contract

1. An employer shall have the right to unilaterally terminate an employment contract in one of the following circumstances:

a) The employee repeatedly fails to perform his/her work according to the criteria for assessment of employees' fulfillment of duties established by the employer. The criteria for assessment of employees' fulfillment of duties shall be established by the employer with consideration taken of opinions offered by the representative organization of employees (if any);

b) The employee is sick or has an accident and remains unable to work after having received treatment for a period of 12 consecutive months in the case of an indefinite-term employment contract, for 06 consecutive months in the case of an employment contract with a fixed term of 12 – 36 months, or more than half the duration of the contract in case of an employment contract with a fixed term of less than 12 months.

Upon recovery, the employer may consider concluding another employment contract with the employee;

c) In the event of a natural disaster, fire, major epidemic, hostility, relocation or downsizing requested by a competent authority, the employer has to lay off employees after all possibilities have been exhausted;

d) The employee is not present at the workplace after the time limit specified in Article 31 of this Labor Code;

dd) The employee reaches the retirement age specified in Article 169 of this Labor Code, unless otherwise agreed by the parties;

e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

g) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, d và g khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:

a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;

d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

3. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d và điểm e khoản 1 Điều này thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động.

Điều 37. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.

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

3. Người lao động nữ mang thai; người lao động đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Điều 38. Hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

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

Điều 39. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 35, 36 và 37 của Bộ luật này.

Điều 40. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Không được trợ cấp thôi việc.

2. Phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

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

Điều 41. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

e) 员工辞退至少连续五个工作日没有可接受的理由而无法上班;

g) 员工在签订劳动合同期间未按照本《劳动法》第16条第2款提供真实的信息,从而影响了招聘。

2.在本条第a, b, c, dd和g条第1款规定的任何情况下单方面终止雇佣合同时,用人单位应事先通知用人单位:

a) 如果有无限期的雇用合同,至少应有45天;

b) 如果有固定期限12到36个月的劳动合同,则至少应有30天;

c) 对于固定期限少于12个月的劳动合同,以及在本条第1款b点规定的情况下,至少应有03个工作日;

d) 在某些领域和工作中的通知期限应由政府规定。

3.在本条第d点和e点第1条所述的情况下,单方面终止雇佣合同时,不需要雇主事先通知雇员。

e) The employee quits his/her fails to go to work without acceptable excuses for at least 05 consecutive working days;

g) The employee fails to provide truthful information during the conclusion of the employment contract in accordance with Clause 2 Article 16 of this Labor Code in a manner that affects the recruitment.

2. When unilaterally terminating the employment contract in any of the cases specified in Point a, b, c, dd and g Clause 1 of this Article, the employer shall inform the employer in advance:

a) at least 45 days in case of an indefinite-term employment contract;

b) at least 30 days in case of an employment contract with a fixed term of 12 – 36 months;

c) at least 03 working days in the case of an employment contract with a fixed term of less than 12 months and in the cases stipulated in Point b Clause 1 of this Article;

d) The notice period in certain fields and jobs shall be specified by the government.

3. When unilaterally terminating the employment contract in the cases mentioned in Point d and Point e Clause 1 of this Article, the employer is not required to inform the employee in advance.

第三十七条禁止用人单位单方终止劳动合同的情形

1.雇员患有疾病或工作事故,职业病,并根据主管医疗机构的决定接受治疗或护理,但本《劳动法》第36条第1款b项规定的情况除外。

2.员工正在休年假,个人假或雇主允许的任何其他类型的假期。

3.员工怀孕,休产假或抚养12个月以下的孩子。

第三十八条单方面终止劳动合同的撤销

任何一方均可在通知期限届满前的任何时候通过书面通知单方面终止雇佣合同,但前提是另一方同意。

第三十九条非法单方面终止雇佣合同

如果不符合本《劳动法》第35、36和37条的规定,单方面终止劳动合同将是非法的。

第四十条雇员非法单方面终止劳动合同保险

非法单方面终止其雇佣合同的雇员应:

1.不领取遣散费。

2.向雇主支付相当于他/她半个月工资的补偿金,再加(+)等于终止日后剩余通知期内他/她工资的金額。

3.雇员应按照本守则第62条的规定向雇主偿还培训费用。

第四十一条雇主非法单方面终止雇佣合同

1. 用人单位非法单方终止与劳动者的劳动合同,应当按照原始劳动合同恢复用工,并支付其不允许的期间的工资,社会保险,健康和失业保险金工作,加上雇佣合同中规定的至少02个月的工资

Article 37. Cases in which an employer is prohibited from unilaterally terminating an employment contract

1. The employee is suffering from an illness or work accident, occupational disease and is being treated or nursed under the decision of a competent health institution, except for the cases stipulated in Point b Clause 1 Article 36 of this Labor Code.

2. The employee is on annual leave, personal leave, or any other types of leave permitted by the employer.

3. The employee is pregnant, on maternal leave or raising a child under 12 months of age.

Article 38. Withdrawal of unilateral termination of employment contracts

Either party may withdraw the unilateral termination of an employment contract at any time prior to the expiry of the notice period by a written notification, provided that the withdrawal is agreed by the other party.

Article 39. Illegal unilateral termination of employment contracts

The unilateral termination of an employment contract will be illegal if it does not comply with regulations of Article 35, 36 and 37 of this Labor Code.

Article 40. Illegal unilateral termination of the employment contract insurance the employee

The employee who illegally unilaterally terminates his/her employment contract shall:

1. Not receive the severance allowance.

2. Pay the employer a compensation that is worth his/her half a month's salary plus (+) an amount equal to his/her salary for the remaining notice period from the termination date.

3. The employee shall reimburse the employer with the training costs in accordance with Article 62 of this Code.

Article 41. Illegal unilateral termination of the employment contract by the employer

1. The employer that illegally unilaterally terminates an employment contract with an employee shall reinstate the employee in accordance with the original employment contract, and pay the salary, social insurance, health insurance and unemployment insurance premiums for the period during which the employee was not allowed to work, plus at least 02 months' salary specified in the employment contract.

Sau khi được nhận lại làm việc, người lao động hoàn trả cho người sử dụng lao động các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của người sử dụng lao động.
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 hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này để chấm dứt hợp đồng lao động.

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 người sử dụng lao động phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

- Những trường hợp sau đây được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ:
 - Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động;
 - Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;
 - Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm.
- Những trường hợp sau đây được coi là vì lý do kinh tế:
 - Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế;
 - Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế.
- 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 phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 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.
- Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này.
- Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này.
- Việc cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động.

恢复工作后, 员工必须将遣散费或裁员津贴(如果有)退还给雇主。

如果不再有劳动合同中约定的职位或工作的空缺, 而雇员仍然希望工作, 则雇主应协商对劳动合同的修订。

用人单位不遵守本《劳动法》第三十六条第二款有关通知期限的规定的, 用人单位应当支付自终止之日起剩余的通知期限内相当于该雇员工资的补偿金。

2.如果雇员不愿重返工作岗位, 则除本条第1款规定的补偿外, 用人单位还应根据本守则第46条支付遣散费, 以终止劳动合同。

3.如果雇主不希望恢复雇员, 并且雇员同意, 除了本条第1款提及的补偿和本《劳动法》第46条提及的遣散费外, 双方还应协商额外的补偿, 为了终止雇佣合同, 应根据雇佣合同支付至少2个月的薪水。(法律追溯期是12个月, 如果员工有接受其他法律顾问指点, 会在第12个月回来投诉公司, 公司需要支付12个月薪资, 以及按照第一条, 增加2个月薪资。接着如员工不愿意在公司上班后, 再赔偿多2个月, 这样加总一共是16个月薪资)

第四十二条雇主有义务在结构, 技术发生变化或由于经济原因发生变化的情况下

- 结构和技术的变化包括:
 - 组织结构的变化, 人员的重新安排;
 - 与雇主业务线相关的流程, 技术和设备的变化;
 - 产品或产品结构的变化。
- 由于经济原因而发生的变化包括:
 - 经济危机或经济萧条;
 - 在经济结构调整或履行国际承诺时法律和国家政策发生变化。

3.如果变更影响到大量雇员的就业, 用人单位应制定并实施本《劳动法》第44条规定的劳动利用计划。如果出现新的空缺, 应优先对现有雇员进行再培训以继续就业。

4.如果由于经济原因而发生的变化有可能导致大量雇员失业, 则用人单位应制定并实施本守则第44条规定的劳动利用计划。

5.如果用人单位无法创造提供的就业机会而不得不解雇雇员, 则用人单位应根据本《劳工法》第47条向他们支付裁员津贴。

六, 在本条所述情况下解雇雇员, 必须在与雇员代表组织(如有)讨论后, 并在事先通知省人民委员会和雇员30天后实施。

After the reinstatement, the employee must return the severance allowance or redundancy allowance (if any) to the employer.

Where there is no longer a vacancy for the position or work as agreed in the employment contract and the employee still wishes to work, the employer shall negotiate revisions to the employment contract.

Where the employer fails to comply with the provisions on notice period in Clause 2 Article 36 of this Labor Code, the employer shall pay a compensation that is worth the employee's salary for the remaining notice period from the termination date.

2. In case the employee does not wish to return to work, in addition to the compensation prescribed in Clause 1 of this Article, the employer shall pay a severance allowance in accordance with Article 46 of this Code in order to terminate the employment contract.

3. Where the employer does not wish to reinstate the employee and the employee agrees, in addition to the compensation mentioned in Clause 1 of this Article and the severance allowance mentioned in Article 46 of this Labor Code, both parties shall negotiate an additional compensation which shall be at least 2 months' salary under the employment contract in order to terminate the employment contract.

Article 42. Obligations of the employer in case of changes in structure, technology or changes due to economic reasons

- Changes in structure and technology include:
 - Changes in the organizational structure, personnel rearrangement;
 - Changes in processes, technology, equipment associated with the employer's business lines;
 - Changes in products or product structure.
- Changes due to economic reasons include:
 - Economic crisis or economic depression;
 - Changes in law and state policies upon restructuring of the economy or implementation of international commitments.
- If the change affects the employment of a large number of employees, the employer shall develop and implement a labor utilization plan prescribed in Article 44 of this Labor Code. In case of new vacancies, priority shall be given to retraining of the existing employees for continued employment.
- If a change due to economic reasons threatens to cause a large number of employees to lose their jobs, the employer shall develop and implement a labor utilization plan as prescribed in Article 44 of this Code.
- In case the employer is unable to create provide employment and has to resort to dismissing employees, the employer shall pay them redundancy allowances in accordance with Article 47 of this Labor Code.
- The dismissal of employees in the cases mentioned in this Article shall only be implemented after a discussion with the representative organization of employees (if any) and after giving prior notice of 30 days to the People's Committee of the province and the employees.

Điều 43. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã

1. Trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này.

2. Người sử dụng lao động hiện tại và người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm thực hiện phương án sử dụng lao động đã được thông qua.

3. Người lao động bị thôi việc thì được nhận trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này.

Điều 44. Phương án sử dụng lao động

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

- a) Số lượng và danh sách người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian;
- b) Số lượng và danh sách người lao động nghỉ hưu;
- c) Số lượng và danh sách người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;
- d) Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên liên quan trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động;
- đ) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua.

Điều 45. Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động

1. Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này.

2. Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ thời điểm có thông báo chấm dứt hoạt động.

Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật theo quy định tại khoản 7 Điều 34 của Bộ luật này thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ ngày ra thông báo.

Điều 46. Trợ cấp thôi việc

1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.

第四十三条企业全部分立，部分分立，合并，合并的用人单位的义务；企业的买卖，租赁，转换；企业或合作社的所有权或享用权的转让

(一) 企业全部，部分，合并，合并的；企业的买卖，租赁，转换；企业或合作社的所有权或资产享用权的转让影响大量雇员的就业，用人单位应当制定本《劳动法》第四十四条规定的劳动利用计划。

2. 现任雇主和下一任雇主应执行通过的劳工使用计划。

3. 被解雇的雇员将根据本守则第47条获得裁员津贴。

第44条劳动利用计划

1. 劳动利用计划应当包括以下内容：

- a) 保留的雇员的姓名和人数，将要接受进一步培训的再培训雇员以及兼职工作的雇员；
- b) 要退休的雇员的姓名和人数；
- c) 必须终止雇佣合同的雇员的姓名和人数；
- d) 雇主，雇员和有关方面在执行劳动利用计划方面的权利和义务；
- dd) 实施计划的措施和财务来源。

2. 在制定劳动利用计划时，用人单位应与雇员代表组织（如有）进行讨论。劳动使用计划应在采用之日起15天内提供给雇员。

第四十五条通知解除劳动合同

1. 除本《劳动法》第34条第4、5、6、7、8条规定的情况外，用人单位应书面通知雇员终止其雇用合同。

2. 如果非自然人的雇主关闭公司业务，则终止劳动合同的日期与关闭公司通知的日期相同。

如果省级商业登记机关发出通知，说明雇主没有法律代表或根据《劳动法》第34条第7条第4款授权行使法律代表的权利和义务的人，则该劳动合同的终止日期是通知的同一日期。

第四十六条遣散费

1. 如果根据本法典第34条第1、2、3、4、6、7、9和10条的规定终止了劳动合同，则雇主有责任向在职的雇员支付遣散费。定期至少12个月。除社会保险法规定的雇员有权领取退休金的情况以及本《劳动法》第36条第c款第1款规定的情况外，每年的工作将获得半个月的薪水。

Article 43. Obligations of the employer in case of full division, partial division, consolidation, merger of the enterprise; sale, lease, conversion of the enterprise; transfer of the right to ownership or right to enjoyment of assets of the enterprise or cooperative

1. In case the full division, partial division, consolidation, merger of the enterprise; sale, lease, conversion of the enterprise; transfer of the right to ownership or right to enjoyment of assets of the enterprise or cooperative affects the employment of a large number of employees, the employer shall develop a labor utilization plan as prescribed in Article 44 of this Labor Code.

2. The current employer and the next employer shall implement the adopted labour utilization plan.

3. The laid off employees will receive redundancy allowances in accordance with Article 47 of this Code.

Article 44. Labor utilization plan

1. A labor utilization plan shall have the following contents:

- a) The names and number of employees to be retained, employees to be retrained for further employment, and employees to be working on part-time basis;
- b) The names and number of employees to retire;
- c) The names and number of employees whose employment contracts have to be terminated;
- d) Rights and obligations of the employer, employee and relevant parties regarding implementation of the labor utilization plan;
- dd) The measure and financial sources to implement the plan.

2. During development of the labor utilization plan, the employer shall discuss with the representative organization of employees (if any). The labor utilization plan shall be made available to the employees within 15 days from the day on which it is adopted.

Article 45. Noticing termination of employment contracts

1. The employer shall send a written notice to the employee of the termination of his/her employment contract, except for the cases specified in Clauses 4, 5, 6, 7, 8 Article 34 of this Labor Code.

2. In case an employer that is not a natural person shuts down business operation, the date of termination of the employment contract is the same date of the notice of business shutdown.

In case the provincial business registration authority issues a notice that the employer does not have a legal representative or a person authorized to exercise the legal representative's rights and obligations according to Clause 7 Article 34 of this Labor Code, the date of termination of the employment contract is the same date of the notice.

Article 46. Severance allowance

1. In case an employment contract is terminated as prescribed in Clauses 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 and 10, Article 34 of this Code, the employer is responsible for paying severance allowance to the employee who has worked on a regular basis for a period of at least 12 months. Each year of work will be worth half a month's salary, except for the cases in which the employee is entitled to receive retirement pension as prescribed by social insurance laws, and the cases specified in Point e Clause 1 Article 36 of this Labor Code.

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 pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

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

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Điều 47. 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 đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật này, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.

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

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

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Điều 48. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động

1. Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày:

- a) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;
- b) Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;
- c) Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã;
- d) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.

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

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:

- a) Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động;
- b) Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả.

Mục 4. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

Điều 49. Hợp đồng lao động vô hiệu

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

2. 作为计算遣散费的基础的合格工作期限, 应为该雇员实际为雇主工作的总期间减去该雇员根据失业保险法参加失业保险的期间和该期间。雇主已为其支付遣散费或裁员津贴。

3. 计算遣散费的基础工资应为劳动合同终止前最近06个月的平均工资。

4. 政府应阐述本条。

第47条冗余津贴

1. 如果根据本《劳动法》第34条第11条终止了劳动合同, 并且该雇员定期为用人单位工作了至少12个月, 则用人单位应向该雇员支付裁员津贴。每年的工作将相当于01个月的薪水, 总裁员津贴不得少于02个月的薪水。

2. 作为计算裁员津贴的基础的合格工作时间, 应为该雇员实际为雇主工作的总期间减去该雇员根据失业保险法参加失业保险的期间和该期间。雇主已为其支付遣散费或裁员津贴。

3. 作为计算裁员津贴的基础的薪金, 应为解雇前根据劳动合同的最近六个月的平均薪金。

4. 政府应阐述本条。

第四十八条劳动合同终止时当事人的责任

1. 劳动合同终止后的14个工作日内, 双方应就双方的权益进行所有付款。在以下情况下, 该期限可以延长, 但不得超过30天:

- a) 关闭不是自然人的雇主的商业运作;
- b) 组织结构, 技术的变化或由于经济原因的变化;
- c) 企业的全部分割, 部分分割, 合并, 合并; 企业的买卖, 租赁, 转换; 企业或合作社的所有权或资产享用权的转让;
- d) 自然灾害, 火灾, 敌对或重大流行病。

二, 在企业, 合作社倒闭, 解散或破产的情况下, 应优先支付工资, 集体保险协议和劳动合同规定的工资, 社会保险, 健康保险, 失业保险, 遣散费和其他福利。

3. 雇主有责任:

- a) 完成核实参加社会保险和失业保险期限的程序, 并将其和员工其他文件 (如果有) 的原始副本退还;
- b) 如果员工要求, 请提供与员工工作相关的文件副本。用人单位应支付复印和发送文件的费用。

第四节无效的作业合同

第四十九条无效的劳动合同

1. 在下列情况下, 劳动合同将完全无效:

2. The qualified period of work as the basis for calculation of severance allowance shall be the total period during which the employee actually worked for the employer minus the period over which the employee participated in the unemployment insurance in accordance with unemployment insurance laws and the period for which severance allowance or redundancy allowance has been paid by the employer.

3. The salary as the basis for calculation of severance allowance shall be the average salary of the last 06 months under the employment contract before the termination.

4. The Government shall elaborate this Article.

Article 47. Redundancy allowance

1. Where an employment contract is terminated according to Clause 11 Article 34 of this Labor Code and the employee has worked on a regular basis for the employer for at least 12 months, the employer shall pay a redundancy allowance to the employee. Each year of work will be worth 01 month's salary and the total redundancy allowance shall not be smaller than 02 month's salary.

2. The qualified period of work as the basis for calculation of redundancy allowance shall be the total period during which the employee actually worked for the employer minus the period over which the employee participated in the unemployment insurance in accordance with unemployment insurance laws and the period for which severance allowance or redundancy allowance has been paid by the employer.

3. The salary as the basis for the calculation of redundancy allowance shall be the average salary of the last 06 months under the employment contract before the termination.

4. The Government shall elaborate this Article.

Article 48. Responsibilities of the parties upon termination of an employment contract

1. Within 14 working days following the termination of an employment contract, both parties shall settle all payments in respect of the rights and interests of each party. In the following cases, such period may be extended, but shall not exceed 30 days:

- a) Shutdown of business operation of the employer that is not a natural person;
- b) Changes in the organizational structure, technology or changes due to economic reasons;
- c) Full division, partial division, consolidation, merger of the enterprise; sale, lease, conversion of the enterprise; transfer of the right to ownership or right to enjoyment of assets of the enterprise or cooperative;
- d) Natural disasters, fire, hostility or major epidemics.

2. Priority shall be given to payment of the employees' salaries, social insurance, health insurance, unemployment insurance, severance allowance and other benefits under the collective bargaining agreement and employment contracts in case of shutdown, dissolution or bankruptcy of an enterprise or cooperative.

3. The employer has the responsibility to:

- a) Complete the procedures for verification of duration of participation in social insurance and unemployment insurance, return them and original copies of the employee's other documents (if any);
- b) Provide copies of the documents relevant to the employee's work if requested by the employee. The employer shall pay the cost of copying and sending the documents.

Section 4. INVALID EMPLOYMENT CONTRACT

Article 49. Invalid employment contracts

1. An employment contract shall be completely invalid in the following cases:

- a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật;
- b) Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật này;
- c) Công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm.

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.

Điều 50. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

Điều 51. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu

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

- a) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng; trường hợp không có thỏa ước lao động tập thể thì thực hiện theo quy định của pháp luật;
- b) Hai bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.

2. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật; trường hợp do ký sai thẩm quyền thì hai bên ký lại.

3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Mục 5. CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

Điều 52. Cho thuê lại lao động

1. Cho thuê lại lao động là việc người lao động giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó người lao động được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động.

2. Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện, chỉ được thực hiện bởi các doanh nghiệp có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và áp dụng đối với một số công việc nhất định.

Điều 53. Nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động

1. Thời hạn cho thuê lại lao động đối với người lao động tối đa là 12 tháng.

2. Bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:

- a) Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định;
- b) Thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân;
- c) Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

3. Bên thuê lại lao động không được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:

- a) Để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;
- b) Không có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động;

a) Nội dung của hợp đồng lao động là bất hợp pháp;

b) Bất kỳ ai vi phạm Bộ luật Lao động, Điều 15 khoản 1 quy định của Bộ luật Lao động;

c) Pháp luật cấm công việc được mô tả trong hợp đồng lao động;

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

Điều 50. Khả năng vô hiệu hợp đồng lao động

Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

Điều 51. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu

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

- a) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng; trường hợp không có thỏa ước lao động tập thể thì thực hiện theo quy định của pháp luật;
- b) Hai bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.

2. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật; trường hợp do ký sai thẩm quyền thì hai bên ký lại.

3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Mục 5. CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

Điều 52. Cho thuê lại lao động

1. Cho thuê lại lao động là việc người lao động giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó người lao động được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động.

2. Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện, chỉ được thực hiện bởi các doanh nghiệp có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và áp dụng đối với một số công việc nhất định.

Điều 53. Nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động

1. Thời hạn cho thuê lại lao động đối với người lao động tối đa là 12 tháng.

2. Bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:

- a) Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định;
- b) Thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân;
- c) Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

3. Bên thuê lại lao động không được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:

- a) Để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;
- b) Không có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động;

a) The entire contents of the employment contract are illegal;

b) A person concludes the employment contract ultra vires or against the rules for employment contract conclusion specified in Clause 1 Article 15 of this Labor Code;

c) The work described in the employment contract is prohibited by law;

2. An employment contract shall be partially invalid when part of its contents is illegal but does not affect its remaining contents.

Article 50. Competence to invalidate employment contracts

People's Courts shall be entitled to invalidate employment contracts.

Article 51. Settlements upon invalidation of an employment contract

1. Where an employment contract is declared as partially invalid, it shall be dealt with as follows:

a) The rights, obligations and benefits of the parties shall be settled in accordance with the collective bargaining agreement (or provisions of the law if there is no collective bargaining agreement);

b) The parties shall revise the invalidated part of the employment contract in accordance with the collective bargaining agreement or labor laws.

2. In case an employment contract is completely invalidated, the rights, obligations and interests of the employee shall be settled in accordance with law. In case an employment contract is concluded ultra vires, another contract shall be concluded.

3. The Government shall elaborate this Article.

Section 5. LABOR DISPATCH

Article 52. Labor dispatch

1. Labor dispatch is an arrangement in which an employee enters into an employment contract with a dispatching agency, which subsequently dispatches the employee to work for another employer while maintaining labor relations with the dispatching agency with which the employment contract is concluded.

2. Labor dispatch is a conditional business, requires the labor dispatch license and applies only to certain types of work.

Article 53. Labor dispatch rules

1. The maximum duration of labor dispatch is 12 months.

2. The client enterprise may employ a dispatched employee in the following cases:

a) The employment is necessary for the sharp increase in labor demand over a limited period of time;

b) The dispatched employee is meant to replace another employee who is taking maternal leave, has an occupational accident or occupational disease or has to fulfill his/her citizen's duties;

c) The work requires highly skilled workers.

3. The client enterprise may not employ a dispatched employee in the following cases:

a) The dispatched employee is meant to replace another employee during a strike or settlement of labor disputes;

b) There is no agreement with the dispatching agency on responsibility for compensation for the dispatched employee's occupational accidents and occupational diseases;

c) Thay thế người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế hoặc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập.

4. Bên thuê lại lao động không được chuyển người lao động thuê lại cho người sử dụng lao động khác; không được sử dụng người lao động thuê lại được cung cấp bởi doanh nghiệp không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

Điều 54. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải ký quỹ và được cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.
2. Chính phủ quy định việc ký quỹ, điều kiện, trình tự, thủ tục cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.

Điều 55. Hợp đồng cho thuê lại lao động

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản và được làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

2. Hợp đồng cho thuê lại lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Địa điểm làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;
- b) Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động thuê lại;
- c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;
- d) Trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- đ) Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động.

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

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

Ngoài các quyền và nghĩa vụ quy định tại Điều 6 của Bộ luật này, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

1. Bảo đảm đưa người lao động có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với người lao động;
2. Thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động;
3. Thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của người lao động, yêu cầu của người lao động;
4. 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;
5. Lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động và định kỳ báo cáo cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;
6. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động khi bên thuê lại lao động trả lại người lao động do vi phạm kỷ luật lao động.

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

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

c) 派遣の雇員是要替換因组织结构, 技术, 经济原因, 完全分裂, 部分分裂, 合并或合并而被解雇的另一名雇員。

4. 客户企业不得将派遣的雇員派遣到另一雇主; 不得雇用没有劳务派遣许可证的企业派遣的雇員。

第五十四条派遣机构

1. 派遣机构应缴纳定金并取得劳务派遣许可证。
2. 政府应规定签发劳务派遣许可证, 交存以及允许派遣劳务的工作类型。

第五十五条劳务派遣合同

派遣机构与客户企业应签订书面劳务派遣合同, 分为二份, 每份由当事方保管。

2. 劳务派遣合同应当具有以下主要内容:

- a) 工作地点, 派遣员工将填补的空缺, 工作的详细说明以及派遣员工的详细要求;
- b) 劳务派遣期限; 派遣期的开始日期;
- c) 工作时间, 休息时间, 工作场所的职业安全与卫生;
- d) 发生职业事故和职业病的赔偿责任;
- dd) 派遣员工双方的义务。

3. 劳务派遣合同中不得包含与雇員与派遣机构签订的劳动合同中的劳动合同相较于订立的劳动合同所规定的权利和利益要少的任何协议。

第五十六条调度机构的权利和义务

除本《劳动法》第六条规定的权利和义务外, 派遣机构还具有以下权利和义务:

1. 提供符合客户企业要求的派遣员工, 并与该员工签订劳动合同;
2. 通知劳务派遣合同内容;
3. 向客户企业提供派遣员工的履历及其要求。

(四) 给派遣员工的工资不低于具有相同资格, 从事相同或者同等工作的客户企业直接聘用的员工的工资;

5. 保留派遣雇員, 客户企业数量的记录, 并定期向省劳动主管部门报告。
6. 如果客户企业因违反劳动法规而遣返员工, 则对派遣员工采取纪律措施。

第五十七条客户企业的权利和义务

1. 通知并指导派遣员工了解其内部劳工法规和其他法规。

c) The dispatched employee is meant to replace another employee who is dismissed due to changes in organizational structure, technology, economic reasons, full division, partial division, consolidation or merger of the enterprise.

4. The client enterprise must not dispatch a dispatched employee to another employer; must not employ an employee dispatched by an enterprise that does not have the labor dispatch license.

Article 54. Dispatching agencies

1. A dispatching agency shall pay a deposit and obtain labor dispatch license.
2. The Government shall provide for the issuance of labor dispatch licenses, making deposit, the types of work that allow dispatched labor.

Article 55. Labor dispatch contracts

1. The dispatching agency and the client enterprise shall conclude a written labor dispatch contract, which is made into 02 copies, each of which shall be kept by a party.

2. A labor dispatch contract shall have the following major contents:

- a) The work location, the vacancy which will be filled by the dispatched employee, detailed description of the work, and detailed requirements for the dispatched employee;
- b) The labor dispatch duration; the starting date of the dispatch period;
- c) Working hours, rest periods, occupational safety and health at the workplace;
- d) Responsibility for compensation in case of occupational accidents and occupational diseases;
- dd) Obligations of each party to the dispatched employee.

3. The labor dispatch contract shall not include any agreement on the rights and benefits of employee which are less favorable than those stipulated in the concluded employment contract between the employee and the dispatching agency.

Article 56. Rights and obligations of the dispatching agency

Apart from the rights and obligations specified in Article 6 of this Labor Code, the dispatching agency also has the following rights and obligations:

1. Provide a dispatched employee who meets the requirements of the client enterprise and the employment contract signed with the employee;
2. Inform the dispatched employee of the contents of the labor dispatch contract;
3. Provide the client enterprise with the curriculum vitae of the dispatched employee, and his/her requirements.
4. Pay the dispatched employee a salary that is not lower than that of a directly hired employee of the client enterprise who has equal qualifications and performs the same or equal work;
5. Keep records of the number of dispatched employees, the client enterprise, submit periodic reports to the provincial labor authority.
6. Take disciplinary measures against the dispatched employee in cases where the client enterprise returns the employee for violations against labor regulations.

Article 57. Rights and obligations of the client enterprise

1. Inform and guide the dispatched employee to understand its internal labor regulations and other regulations.

2. Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.
3. Thỏa thuận với người lao động thuê lại về làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật này.
4. 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 thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa chấm dứt.
5. Trả lại người lao động thuê lại không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động.
6. Cung cấp cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động thuê lại để xem xét xử lý kỷ luật lao động.

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

Ngoài các quyền và nghĩa vụ theo quy định tại Điều 5 của Bộ luật này, người lao động thuê lại có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

1. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động;
2. Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát hợp pháp của bên thuê lại lao động;
3. Được trả lương 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;
4. Khiếu nại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong trường hợp bị bên thuê lại lao động vi phạm các thỏa thuận trong hợp đồng cho thuê lại lao động;
5. Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động để giao kết hợp đồng lao động với bên thuê lại lao động.

Chương IV

GIAO DỤC NGHỀ NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ

Điều 59. Đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề

1. Người lao động được tự do lựa chọn đào tạo nghề nghiệp, tham gia đánh giá, công nhận kỹ năng nghề quốc gia, phát triển năng lực nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu việc làm và khả năng của mình.
2. Nhà nước có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình và người lao động khác trong xã hội thông qua hoạt động sau đây:
 - a) Thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp hoặc mở lớp đào tạo nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; phối hợp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo các trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác theo quy định;
 - b) Tổ chức thi kỹ năng nghề cho người lao động; tham gia hội đồng kỹ năng nghề; dự báo nhu cầu và xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề; tổ chức đánh giá và công nhận kỹ năng nghề; phát triển năng lực nghề nghiệp cho người lao động.

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

2.在工作条件方面, 不要区分派遣雇员和直接雇用雇员。

3.根据本《劳动法》与派遣员工就夜班和加班工作达成协议。

4.客户企业可以与派遣员工和派遣企业就派遣员工的正式雇用进行协商, 而派遣员工与派遣企业之间的雇用合同仍未到期。

5.将不符合约定条件或违反工作规定的派遣员工退回派遣企业。

6.将被派遣员工违反工作规定的证据提供给派遣机构以采取纪律措施。

第五十八条派遣员工的权利和义务

除本《劳动法》第5条规定的权利和义务外, 派遣员工还具有以下权利和义务:

1. 按照与派遣机构签订的劳动合同执行工作;
- 2.遵守内部劳动法规, 客户企业的合法管理, 行政和监督;

(三) 具有不低于具有同等资格, 从事相同或者同等工作的客户企业直接雇用的工资;

4.如果客户企业违反劳务派遣合同中的协议, 请向派遣企业投诉。

5.与调度机构谈判终止雇佣合同, 以便与客户企业签订雇佣合同。

第四章

职业培训

第59条. 基础和高级职业培训

1.工人有权接受职业培训; 参加国家对职业技能的评估和认可, 发展适合其愿望和能力的职业技能。

2.国家鼓励合格的雇主通过以下方式为其雇员和其他雇员提供基础和高级的职业培训:

a) 在工作场所建立职业培训中心或课程, 以培训, 再培训和发展员工的职业技能; 与职业教育机构合作, 按照规定提供基础, 中高级和大学级别的职业培训以及其他职业培训计划;

b) 进行职业评估; 参加职业训练委员会; 预测劳动力需求并制定职业标准; 组织评估和认可职业技能; 发展员工的专业能力。

第六十条用人单位提供基本和高级职业培训以及职业技能发展的责任

2. Do not discriminate between the dispatched employee and its directly hired employees in respect of the working conditions.

3. Reach an agreement with the dispatched employee on night work and overtime work in accordance with this Labor Code.

4. The client enterprise may negotiate with the dispatched employee and the dispatch enterprise on official employment of the dispatched employee while the employment contract between the dispatch employee and the dispatch enterprise is still unexpired.

5. Return the dispatched employee who does not meet the agreed conditions or violates the work regulations to the dispatch enterprise.

6. Provide evidence of violations against work regulations by the dispatched employee to the dispatching agency for disciplinary measures.

Article 58. Rights and obligations of the dispatched employee

Apart from the rights and obligations specified in Article 5 of this Labor Code, the dispatched employee also has the following rights and obligations:

1. Perform the work in accordance with the employment contract with the dispatching agency;
2. Obey internal labor regulations, lawful management, administration and supervision by the client enterprise;

3. Receive a salary which is not lower than that of a directly hired employee of the client enterprise who has equal qualifications and performs the same or equal work;

4. File a complaint with the dispatch enterprise in case the client enterprise violates agreements in the labor dispatch contract.

5. Negotiate termination of the employment contract with the dispatching agency in order to conclude an employment contract with the client enterprise.

Chapter IV

OCCUPATIONAL TRAINING

Article 59. Basic and advanced occupational training

1. Workers are entitled to have vocational training; participate in national assessment and recognition of occupational skills, develop occupational skills that are suitable for their desires and abilities.

2. The State encourages eligible employers to provide basic and advanced occupational training for their employees and other employees by:

a) Establishing occupational training centers or classes at the workplace in order to train, retrain and develop occupational skills of the employees; cooperating with vocational education institutions in providing occupational training at basic, intermediate and college level, and other occupational training programs as per regulations;

b) Carrying out vocational assessments; participating in the occupational training council; forecasting labor demand and develop the occupational standards; organizing the assessment and recognition of occupational skills; developing professional capacity of employees.

Article 60. Responsibilities of employers for provision of basic and advanced occupational training and occupational skill development

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

2. Hằng năm, người sử dụng lao động thông báo kết quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

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

1. Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc. Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

2. Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc. Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.

3. Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp; không được thu học phí; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

4. Người học nghề, người tập nghề phải đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, tập nghề. Người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành phải từ đủ 18 tuổi trở lên, trừ lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao.

5. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận.

6. 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.

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

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

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

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

- a) Nghề đào tạo;
- b) Địa điểm, thời gian và tiền lương trong thời gian đào tạo;
- c) Thời hạn cam kết phải làm việc sau khi được đào tạo;
- d) Ghi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;
- đ) Trách nhiệm của người sử dụng lao động;
- e) Trách nhiệm của người lao động.

3. Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp 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 đào tạo.

1.用人单位应当为其职工制定年度基本和高级职业培训和职业技能发展计划,并为实施这些计划分配预算;在重新分配员工之前为他们提供培训。

2.用人单位应将其提供给省劳动行政部门的基础和高级职业培训和职业技能发展的结果提交年度报告。

第六十一条学员和学徒

1.受训人员是由雇主在工作场所招募和培训以为雇主工作的雇员。实习时间根据《职业教育法》规定的培训水平而有所不同。

2.学徒是指由雇主招募并指示其练习工作以为雇主工作的雇员。学徒期最长为03个月。

3.招募受训人员或学徒以雇用他们的雇主,无需注册此类培训活动,不得收取此类培训费用,并应根据《职业教育法》签订受训或学徒合同。

4.每个受训者和学徒均应至少年满14岁,并且足够健康以接受受训者或学徒。劳动,战争伤残和社会事务大臣颁布的劳动,有毒和危险职业清单或高度劳动,有毒和危险职业清单上的职业的学员和学徒必须年满18岁,但以下情况除外:艺术和体育。

5.在见习期或学徒期期间,如果学徒或见习生直接从事或参加工作,则应按双方同意的薪水支付其薪水。

6.在学徒期或实习期满后,如果满足本《劳动法》规定的条件,双方都必须签订劳动合同。

第六十二条劳资双方的职业培训合同和职业培训费用

1.如果雇主在雇主或雇主合伙人的资助下为员工提供了在国内外进行的高级培训或再培训,则双方都必须签订职业培训合同。

职业培训合同应制作成02份,每份应由当事方保存。

2.职业培训合同应具有以下主要内容:

- a) 提供培训的职位;
- b) 培训地点,培训时间和培训期间的工资;
- c) 培训后的工作承诺期;
- d) 培训费用及其报销责任;
- dd) 雇主的责任;
- e) 员工的责任。

3.培训费用包括有效文件中规定的以下费用:培训者的付款,培训材料,培训地点,设备,练习材料,学习者的其他支持费用,工资,社会保险,健康和失业保险金训练期。如果员工在海外接受培训,培训费用还包括培训期间的差旅和生活费用。

1. Employers shall develop annual basic and advanced occupation training and occupational skill development plans for their employees and allocate budget for implementation thereof; provide training for employees before reassigning them.

2. Employers shall submit annual reports on results of the basic and advanced occupational training and occupational skill development they provide to the provincial labor authority.

Article 61. Trainees and apprentices

1. Trainees are employees who are recruited and trained by the employer at the work place in order to work for the employer. The traineeship duration varies according to the level of training as prescribed by the Law on Vocational education.

2. Apprentices are employees who are recruited and instructed to practice doing their work by the employer in order to work for the employer. The maximum duration of apprenticeship is 03 months.

3. An employer who recruits trainees or apprentices in order to employ them is not required to register such training activity, shall not charge fees for such training, and shall sign traineeship or apprenticeship contracts in accordance with the Law on Vocational education.

4. Every trainee and apprentice shall be at least 14 years of age and healthy enough for the traineeship or apprenticeship. Trainees and apprentices of the occupations on the list of laborious, toxic and dangerous occupations or the list of highly laborious, toxic and dangerous occupations promulgated by the Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs shall be at least 18 years of age, except for arts and sports.

5. During the traineeship or apprenticeship period, if an apprentice or trainee directly performs or participates in performance of the work, he/she shall be paid a salary at a rate agreed by both parties.

6. Upon the expiry of the apprenticeship or traineeship period, both parties must enter into an employment contract if the conditions stipulated in this Labor Code are satisfied.

Article 62. Occupational training contract between an employer and an employee, and occupational training costs

1. Both parties must enter into an occupational training contract in case the employee is provided with advanced training or retraining at home or abroad funded by the employer or sponsorship from the employer's partner.

The occupational training contract shall be made into 02 copies, each of which shall be kept by a party.

2. A vocational training contract shall have the following major contents:

- a) The occupation in which training is provided;
- b) Location, time of training and salary for the training period;
- c) The work commitment period after training;
- d) The training costs and responsibility for reimbursement thereof;
- dd) Responsibilities of the employer;
- e) Responsibilities of the employee.

3. Training costs include those specified in valid documents on payments for trainers, training materials, training locations, equipment, practice materials, other supportive expenses for the learner, the salary, social insurance, health insurance and unemployment insurance premiums paid for the learner during the training period. In case the employee receives the training overseas, the training costs also include the travelling and living expenses during the training period.

Chương V

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

Mục 1. ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

Điều 63. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc

- 1. Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.
- 2. Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong trường hợp sau đây:
 - a) Định kỳ ít nhất 01 năm một lần;
 - b) Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;
 - c) Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật này.
- 3. Khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động tiến hành đối thoại ngoài những trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.
- 4. Chính phủ quy định việc tổ chức đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc

- 1. Nội dung đối thoại bắt buộc theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 của Bộ luật này.
- 2. Ngoài nội dung quy định tại khoản 1 Điều này, các bên lựa chọn một hoặc một số nội dung sau đây để tiến hành đối thoại:
 - a) Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;
 - b) Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc;
 - c) Điều kiện làm việc;
 - d) Yêu cầu của người lao động, tổ chức đại diện người lao động đối với người sử dụng lao động;
 - đ) Yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tổ chức đại diện người lao động;
 - e) Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

Mục 2. THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Điều 65. Thương lượng tập thể

Thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

Điều 66. Nguyên tắc thương lượng tập thể

Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch.

Điều 67. Nội dung thương lượng tập thể

Các bên thương lượng lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thể:

- 1. Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;

第五章

在工作场所进行对话，集体谈判，集体谈判协议

第一节工作场所的对话

第63条。在工作场所进行对话

- 1.在工作场所进行的对话是指雇主与雇员或雇员代表组织之间就工作场所中与与双方当事人的权益有关的信息进行信息共享，讨论，以增进理解，合作和锻炼互惠互利的解决方案。
- 2.工作场所的对话应由雇主进行：
 - a) 每年至少一次；
 - b) 任何一方或双方要求时；
 - c) 在本要点规定的任何事件中，本《劳动法》第1条第36条，第42条，第44条，第93条，第104条，第118条和第1条第128条规定。

（三）鼓励用人单位，职工和职工代表组织在本条第二款规定以外的场合进行对话。

- 4.政府应规定在工作场所进行对话和执行民主法规。

第六十四条工作场所对话的内容

- 1. 强制性内容在本《劳动法》第63条第c款第2款中指定。
- 2.除本条第1条所述的强制性内容外，当事各方还可在对话中包括以下一个或一些问题：
 - a) 雇主的业务表现；
 - b) 在工作场所履行劳动合同，集体谈判协议，内部劳工法规，其他承诺和协议；
 - c) 工作条件；
 - d) 雇员和雇主代表组织的要求；
 - dd) 雇主对雇员和雇员代表组织的要求；
 - e) 任何一方或双方关心的其他问题。

第二节集体谈判

第六十五条集体谈判

集体谈判是指由一个或多个雇员代表组织组成的一方与由一个或几个雇主或雇主代表组成的另一方之间的谈判过程，目的是调节工作条件，双方之间的关系并发展进步，和谐和稳定的劳动关系。

第六十六条集体谈判的原则

集体谈判应遵循自愿，诚实信用，平等，合作，对公众开放和透明的原则。

第67条。集体谈判的问题

各方可以在集体谈判中包括以下一个或一些问题：

- 1.工资，奖金，津贴，加薪，收入和其他福利；

Chapter V

DIALOGUE AT WORKPLACE, COLLECTIVE BARGAINING, COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS

Section 1. DIALOGUE AT WORKPLACE

Article 63. Organization of dialogue at the workplace

- 1. Dialogue at the workplace means the sharing of information, discussion between the employer and employees or representative organization of employees regarding the issues relevant to the rights and interests of the parties at the work place in order to strengthen the understanding, cooperation and work out mutually beneficial solutions.
- 2. Dialogue at the workplace shall be held by the employer:
 - a) at least once a year;
 - b) whenever requested by one or both party;
 - c) in any of the events specified in Point a Clause 1 Article 36, Articles 42, 44, 93, 104, 118 and Clause 1 Article 128 of this Labor Code.

3. Employers, employees and representative organizations of employees are encouraged to hold dialogues in occasions other than those specified in Clause 2 of this Article.

4. The Government shall provide for organization of dialogue and implementation of democracy regulations at the workplace.

Article 64. Contents of dialogue at the workplace

- 1. Mandatory contents are specified in Point c Clause 2 Article 63 of this Labor Code.
- 2. Apart from the mandatory contents mentioned in Clause 1 of this Article, the parties may include one or some of the following issues in the dialogue:
 - a) Business performance of the employer;
 - b) Performance of the employment contracts, collective bargaining agreement, internal labor regulations, other commitments and agreements at the workplace;
 - c) Working conditions;
 - d) Requests of employees and representative organization of employees to the employer;
 - dd) Requests of employer to the employees and the representative organization of employees;
 - e) Other issues of concern to either or both parties.

Section 2. COLLECTIVE BARGAINING

Article 65. Collective bargaining

Collective bargaining is a process of negotiation between a party that consists of one or several representative organization of employees and another party that consists of one or several employers or employer representative in order to regulate working conditions, relationship between the parties and develop progressive, harmonious and stable labor relations.

Article 66. Principles of collective bargaining

Collective bargaining shall be carried out on the principles of voluntariness, good faith, equality, cooperativeness, openness to the public and transparency.

Article 67. Issues for collective bargaining

The parties may include one or some of the following issues in the collective bargaining:

- 1. Salary, bonus, allowances, pay rise, means and other benefits;

2. Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động;
4. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;
5. Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;
6. Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;
7. Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hàng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
8. Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

Điều 68. Quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong doanh nghiệp

1. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ.
2. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đáp ứng quy định tại khoản 1 Điều này thì tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng là tổ chức có số thành viên nhiều nhất trong doanh nghiệp. Các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khác có thể tham gia thương lượng tập thể khi được tổ chức đại diện người lao động có quyền yêu cầu thương lượng tập thể đồng ý.
3. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà không có tổ chức nào đáp ứng quy định tại khoản 1 Điều này thì các tổ chức có quyền tự nguyện kết hợp với nhau để yêu cầu thương lượng tập thể nhưng tổng số thành viên của các tổ chức này phải đạt tỷ lệ tối thiểu theo quy định tại khoản 1 Điều này.
4. Chính phủ quy định việc giải quyết tranh chấp giữa các bên liên quan đến quyền thương lượng tập thể.

Điều 69. Đại diện thương lượng tập thể tại doanh nghiệp

1. Số lượng người tham gia thương lượng tập thể của mỗi bên do các bên thỏa thuận.
2. Thành phần tham gia thương lượng tập thể của mỗi bên do bên đó quyết định.
Trường hợp bên người lao động có nhiều tổ chức đại diện tham gia thương lượng tập thể theo quy định tại khoản 2 Điều 68 của Bộ luật này thì tổ chức đại diện có quyền yêu cầu thương lượng quyết định số lượng đại diện của mỗi tổ chức tham gia thương lượng.
Trường hợp bên người lao động có nhiều tổ chức đại diện tham gia thương lượng tập thể theo quy định tại khoản 3 Điều 68 của Bộ luật này thì số lượng đại diện của mỗi tổ chức do các tổ chức đó thỏa thuận.
Trường hợp không thỏa thuận được thì từng tổ chức xác định số lượng đại diện tham gia tương ứng theo số lượng thành viên của tổ chức mình trên tổng số thành viên của các tổ chức.
3. Mỗi bên thương lượng tập thể có quyền mời tổ chức đại diện cấp trên của mình cử người tham gia là đại diện thương lượng và bên kia không được từ chối. Đại diện thương lượng tập thể của mỗi bên không được vượt quá số lượng quy định tại khoản 1 Điều này, trừ trường hợp được bên kia đồng ý.

Điều 70. Quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp

- 2.劳动价格, 工作时间, 休息时间, 加班, 休息时间;
 - 3.工人的就业保障;
 - 4.职业安全与卫生; 实施内部劳工法规;
- (五) 职工代表机构的条件和设备; 用人单位与职工代表组织的关系;
- 6.预防和解决劳动争议的机制和方法;
 - 7.确保性别平等, 生育保护, 年假; 反对工作场所的暴力和性骚扰的行为;
 - 8.一方或双方关注的其他问题。

第六十八条要求内部雇员代表组织进行集体谈判的权利

- 1.雇员代表组织有权在达到政府规定的最低成员人数时要求进行集体谈判。
- 2.如果一个企业有多个内部员工代表组织满足本条第1款的要求, 则拥有最多成员的组织有权要求进行集体谈判。如果请求组织同意, 则其他雇员代表组织可以参加集体谈判。
- 3.如果企业的雇员代表组织均不满足本条第1款的要求, 则其成员总数达到本条第1款规定的最低人数时, 他们可以要求集体谈判。
- 4.政府应规定解决当事方之间要求集体谈判的权利的争端。

第六十九条集体谈判各方的代表

- 1.参加集体谈判的每一方的代表人数应由双方同意。
 - 2.集体谈判的每一方参加者应由该缔约方决定。
- 如果有一个以上的雇员代表组织参加本《劳动法》第68条第2款规定的集体谈判, 则他们可以协商每个组织的代表人数。
- 在本《劳动法》第68条第3款规定的情况下, 每个组织的代表人数应由各组织协商确定。如果无法达成协议, 每个组织应根据其成员与成员总数之比来决定其代表人数。
- 3.集体谈判的每一方均可邀请其上级组织的代表, 且必须由其他各方接受。集体谈判的每一方的代表不得超过本条第1条所述的议定数量, 除非另一方另有约定。

第70条集体谈判程序

2. Labor rates, working hours, rest periods, overtime work, rest breaks at work;
3. Employment security for the workers;
4. Occupational safety and health; implementation of the internal labor regulations;
5. Conditions and equipment of the representative organization of employees; the relationship between the employer and the representative organization of employees;
6. Mechanism and methods for prevention and settlement of labor disputes;
7. Assurance of gender equality, maternity protection, annual leaves; actions against violence and sexual harassment in the workplace;
8. Other issues of concern to either or both parties.

Article 68. The right to request collective bargaining of the internal representative organization of employees

1. The representative organization of employees has the right to request collective bargaining whenever it reaches the minimum number of members as prescribed by the Government.
2. In case an enterprise has more than one internal representative organization of employees that satisfies the requirements in Clause 1 of this Article, the one that has the most members will have the right to request the collective bargaining. Other representative organizations of employees may participate in the collective bargaining if agreed by the requesting organization.
3. If none of the employees' representative organizations of an enterprise satisfies the requirements in Clause 1 of this Article, they may request collective bargaining if their total number of members reaches the minimum number specified in Clause 1 of this Article.
4. The Government shall provide for settlement of disputes among the parties over the right to request collective bargaining.

Article 69. Representatives of the parties to the collective bargaining

1. The number of representatives of each party participating in the collective bargaining shall be agreed by the two parties.
 2. The participants of each party in the collective bargaining shall be decided by the party.
- In case more than one representative organization of employees participate in the collective bargaining as prescribed in Clause 2 Article 68 of this Labor Code, they may negotiate the number of representatives of each organization.
- In the case specified in Clause 3 Article 68 of this Labor Code, the number of representatives of each organization shall be negotiated by the organizations. If an agreement cannot be reached, each organization shall decide the number of its representative based on the ratio of its members to the total number of members.
3. Each party to the collective bargaining may invite representatives from its superior organization and this has to be accepted by the other parties. The representatives of each party to the collective bargaining must not exceed the agreed quantity mentioned in Clause 1 of this Article, unless otherwise agreed by the other parties.

Article 70. Collective bargaining procedures

1. Khi có yêu cầu thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể theo quy định tại Điều 68 của Bộ luật này hoặc yêu cầu của người sử dụng lao động thì 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 và nội dung thương lượng, các bên thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể.

Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.

2. Thời gian thương lượng tập thể không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Thời gian tham gia các phiên họp thương lượng tập thể của đại diện bên người lao động được tính là thời gian làm việc có hưởng lương. Trường hợp người lao động là thành viên của tổ chức đại diện người lao động tham gia các phiên họp thương lượng tập thể thì thời gian tham gia các phiên họp không tính vào thời gian quy định tại khoản 2 Điều 176 của Bộ luật này.

3. Trong quá trình thương lượng tập thể, nếu có yêu cầu của bên đại diện người lao động thì trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, bên người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng trong phạm vi doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho thương lượng tập thể, trừ thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động.

4. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến người lao động về nội dung, cách thức tiến hành và kết quả của quá trình thương lượng tập thể.

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở quyết định về thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành thảo luận, lấy ý kiến người lao động nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động thảo luận, lấy ý kiến người lao động.

5. Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó ghi rõ nội dung đã được các bên thống nhất, nội dung còn ý kiến khác nhau. Biên bản thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện các bên thương lượng và của người ghi biên bản. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở công bố rộng rãi, công khai biên bản thương lượng tập thể đến toàn bộ người lao động.

Điều 71. Thương lượng tập thể không thành

1. Thương lượng tập thể không thành thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 70 của Bộ luật này;
- Đã hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều 70 của Bộ luật này mà các bên không đạt được thỏa thuận;

D:\Mr. HUNG\VAN BAN PHAP LUAT\LUAT LIEN QUAN DEN LAO DONG\LUAT\Bộ Luật Lao Động 2019 (Việt-Trung-Anh).xlsx

1.每当有雇员代表的组织根据本《劳工法》第68条要求进行集体谈判时，被请求方不得拒绝举行集体谈判。

在收到请求和议程之日起的07个工作日内，各方应商定议价的地点和开始时间。

雇主应为举行集体谈判会议准备时间，地点和其他条件？

集体谈判必须在收到请求之日起30天内举行。

2.除非双方另有协议，否则集体谈判的期限自开始之日起不得超过90天。

参加集体谈判会议的时间应全额支付给员工代表。雇员代表组织的成员花在参加集体谈判会议上的时间不包括在本《劳动法》第176条第2款规定的时间中。

3.在集体谈判过程中，如果雇员方要求雇主方提供有关业务绩效的信息以及与集体谈判问题有关的其他信息，但商业秘密，雇主的技术诀窍等除外必须在收到此类请求之日起10天内提供信息。

4.其他雇员代表组织可以与雇员讨论集体谈判的内容，方法和结果。

员工代表组织可以决定讨论或调查的时间，地点和方法，只要不影响企业的正常业务运营即可。

雇主不得妨碍或干扰雇员代表组织举行的讨论或调查。

5.谈判会议的会议记录必须记录在案，并且必须具体说明双方商定的问题和仍有争议的问题。会议记录应带有当事人和唱片制作人的签名。员工代表组织应将集体谈判的记录提供给所有员工。

第71条。集体谈判失败

1.在下列任何一种情况下，集体谈判均被视为失败:

- 一方拒绝参加集体谈判，或者未在本《劳动法》第70条第1款规定的期限内举行集体谈判；
- 在本《劳动法》第70条第2款规定的期限内无法达成协议；

1. Whenever collective bargaining is requested by a representative organization of employees in accordance with Article 68 of this Labor Code, the requested party must not refuse to hold the collective bargaining.

Within 07 working days from the day on which the request and the agenda are received, the parties shall agree upon the location and starting time for the bargaining.

The employer shall prepare time, location and other conditions for holding collective bargaining meetings?.

The collective bargaining must be held within 30 days from the day on which the request is received.

2. The duration of a collective bargaining must not exceed 90 days from its starting day, unless otherwise agreed by the parties.

The employees' representatives shall be fully paid for the time spent participating in the collective bargaining meetings. The time a member of the representative organization of employees spends participating in the collective bargaining meetings shall not be included in the time specified in Clause 2 Article 176 of this Labor Code.

3. During the course of collective bargaining, if the employee's party requests the employer's party to provide information on the business performance and other information relevant to the collective bargaining issues, with the exception of business secrets, technological know-how of the employer, such information must be provided within 10 days from the day on which such request is received.

4. Other representative organizations of employees may discuss with the employees about the contents, methods and results of the collective bargaining.

The representative organization of employees may decide the time, location and method of discussion or survey as long as it does not affect the enterprise's normal business operation.

The employer must not obstruct or interfere with the discussion or survey held by the representative organization of employees.

5. Minutes of the bargaining meeting must be taken and it must specify the issues which have been agreed upon by the parties and issues that remain controversial. The minutes shall bear the signatures of the parties and the record maker. The representative organization of employees shall make the minutes of the collective bargaining available to all employees.

Article 71. Failed collective bargaining

1. A collective bargaining is considered failed in any of the following circumstances:

- A party refuses to participate in the collective bargaining or the collective bargaining is not held within the time limit specified in Clause 1 Article 70 of this Labor Code;
- An agreement cannot be reached within the time limit specified in Clause 2 Article 70 of this Labor Code;

c) Chưa hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều 70 của Bộ luật này nhưng các bên cùng xác định và tuyên bố về việc thương lượng tập thể không đạt được thỏa thuận.

2. Khi thương lượng không thành, các bên thương lượng tiến hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này. Trong khi đang giải quyết tranh chấp lao động, tổ chức đại diện người lao động không được tổ chức đình công.

Điều 72. Thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia

1. Nguyên tắc, nội dung thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thực hiện theo quy định tại Điều 66 và Điều 67 của Bộ luật này.

2. Quy trình tiến hành thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia do các bên thỏa thuận quyết định, bao gồm cả việc thỏa thuận tiến hành thương lượng tập thể thông qua Hội đồng thương lượng tập thể quy định tại Điều 73 của Bộ luật này.

3. Trường hợp thương lượng tập thể ngành thì đại diện thương lượng là tổ chức công đoàn ngành và tổ chức đại diện người sử dụng lao động cấp ngành quyết định.

Trường hợp thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thì đại diện thương lượng do các bên thương lượng quyết định trên cơ sở tự nguyện, thỏa thuận.

Điều 73. Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia có thể yêu cầu Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc nơi do các bên lựa chọn trong trường hợp các doanh nghiệp tham gia thương lượng có trụ sở chính tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tiến hành thương lượng tập thể.

2. Khi nhận được yêu cầu của các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tổ chức việc thương lượng tập thể.

Thành phần Hội đồng thương lượng tập thể bao gồm:

a) Chủ tịch Hội đồng do các bên quyết định và có trách nhiệm điều phối hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể, hỗ trợ cho việc thương lượng tập thể của các bên;

b) Đại diện các bên thương lượng tập thể do mỗi bên cử. Số lượng đại diện mỗi bên thương lượng tham gia Hội đồng do các bên thỏa thuận;

c) Đại diện Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

3. Hội đồng thương lượng tập thể tiến hành thương lượng theo yêu cầu của các bên và tự chấm dứt hoạt động khi thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia được ký kết hoặc theo thỏa thuận của các bên.

4. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chức năng, nhiệm vụ, hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể.

Điều 74. Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong thương lượng tập thể

1. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho các bên thương lượng tập thể.

c) 双方声明, 在本《劳动法》第70条第2款规定的期限到期之前, 集体谈判已经失败。

2.如果谈判失败, 双方可按照本《劳动法》的规定启动劳资纠纷解决程序。在劳资纠纷解决期间, 员工代表组织不得罢工。

第七十二条部门集体谈判, 多企业集体谈判

1.部门集体谈判和多企业集体谈判的原则和内容应符合本《劳动法》第六十六条和第六十七条的规定。

2.举行部门集体谈判和多企业集体谈判的程序应由各方协商, 包括通过本《劳动法》第73条规定的集体谈判委员会进行集体谈判。

3.如果是部门集体谈判, 代表应为部门工会和部门雇主代表组织。

如果是多企业集体谈判, 则代表应由当事方决定。

第七十三条通过集体谈判委员会进行多企业集体谈判

1.经协商一致, 多企业集体谈判的当事方可以请求总部所在地的省(如果总部位于不同省份, 则选择一个省)的人民委员会来建立集体谈判委员会。

2.省人民委员会接到上述请求后, 将作出决定, 成立集体谈判委员会。集体谈判委员会包括:

a) 由各方选出的主席, 负责运营理事会并协助进行集体谈判。

b) 各方指定的代表。参加理事会的各方的代表人数应由各方协商确定;

c) 省人民委员会代表。

3.集体谈判委员会应当事各方的要求进行集体谈判, 并在缔结多企业集体谈判协议或当事各方达成共识后予以解散。

4.劳工, 战争伤残和社会事务部长应规定集体谈判委员会的职能, 职责和运作。

第七十四条各省人民委员会在集体谈判中的职责

1.为集体谈判的各方提供集体谈判技能的培训。

c) The parties declare that the collective bargaining has failed before expiration of the time limit specified in Clause 2 Article 70 of this Labor Code.

2. In case the bargaining fails, the parties may initiate labor dispute settlement procedures as prescribed in this Labor Code. During the labor dispute settlement, the representative organization of employees must not call a strike.

Article 72. Sectoral collective bargaining, multi-enterprise collective bargaining

1. The principles and contents of sectoral collective bargaining and multi-enterprise collective bargaining shall comply with Article 66 and Article 67 of this Labor Code.

2. The procedures for holding sectoral collective bargaining and multi-enterprise collective bargaining shall be negotiated by the parties, including collective bargaining via a collective bargaining council specified in Article 73 of this Labor Code.

3. In case of a sectoral collective bargaining, the representatives shall be the sectoral trade union and sectoral employer representative organizations.

In case of a multi-enterprise collective bargaining, the representatives shall be decided by the parties.

Article 73. Multi-enterprise collective bargaining via a collective bargaining council

1. By consensus, the parties to a multi-enterprise collective bargaining may request the People's Committee of the province where they are headquartered (or a province they choose if they are headquartered in different provinces) to establish a collective bargaining council.

2. Upon receipt of the said request, the People's Committee of the province shall issue a decision to establish a collective bargaining council. A collective bargaining council consists of:

a) A chairperson who is chosen by the parties and has the responsibility to operate the council and assist in the process of collective bargaining.

b) Representatives appointed by each party. The number of representatives of each party who participate in the council shall be agreed upon by the parties;

c) Representatives of the People's Committee of the province.

3. The collective bargaining council shall hold the collective bargaining at the request of the parties and shall be dismissed when a multi-enterprise collective bargaining agreement is concluded or when the dismissal is agreed upon by the parties.

4. The Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs shall provide for the functions, duties and operation of collective bargaining councils.

Article 74. Responsibilities of the People's Committees of provinces in collective bargaining

1. Provide training in collective bargaining skills for the parties to the collective bargaining.

2. Xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về kinh tế - xã hội, thị trường lao động, quan hệ lao động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy thương lượng tập thể.

3. Chủ động hoặc khi có yêu cầu của cả hai bên thương lượng tập thể, hỗ trợ các bên đạt được thỏa thuận trong quá trình thương lượng tập thể; trường hợp không có yêu cầu, việc chủ động hỗ trợ của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chỉ được tiến hành nếu được các bên đồng ý.

4. Thành lập Hội đồng thương lượng tập thể khi có yêu cầu của các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp theo quy định tại Điều 73 của Bộ luật này.

Mục 3. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 75. Thỏa ước lao động tập thể

1. Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản.

Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác.

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

Điều 76. Lấy ý kiến và ký kết thỏa ước lao động tập thể

1. Đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, trước khi ký kết, dự thảo thỏa ước lao động tập thể đã được các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

2. Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành, đối tượng lấy ý kiến bao gồm toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Thỏa ước lao động tập thể ngành chỉ được ký kết khi có trên 50% tổng số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành.

Đối với thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, đối tượng lấy ý kiến bao gồm toàn bộ người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Chỉ những doanh nghiệp có trên 50% số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành mới tham gia ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.

3. Thời gian, địa điểm và cách thức lấy ý kiến biểu quyết đối với dự thảo thỏa ước lao động tập thể do tổ chức đại diện người lao động quyết định nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp tham gia thương lượng. Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động lấy ý kiến biểu quyết về dự thảo thỏa ước.

4. Thỏa ước lao động tập thể được ký kết bởi đại diện hợp pháp của các bên thương lượng.

Trường hợp thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp được tiến hành thông qua Hội đồng thương lượng tập thể thì được ký kết bởi Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể và đại diện hợp pháp của các bên thương lượng.

2. Provide information and data about the economy, society, labor market and labor relation in order to facilitate the process of collective bargaining.

3. In collective bargaining period, actively respond to the requirements of both parties, assist both parties to reach an agreement. If both parties do not make a request, assistance can only be provided if it is accepted by both parties.

4. Establish a collective bargaining council when requested by parties to the multi-enterprise collective bargaining in accordance with Article 73 of this Labor Code.

Section 3. COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS

Article 75. Collective bargaining agreements

1. Collective bargaining agreement means an agreement that is reached through a collective bargaining and concluded in writing by the parties.

Collective bargaining agreements include enterprise-level collective bargaining agreements, sectoral collective bargaining agreements, multi-enterprise collective bargaining agreements and other types of collective bargaining agreements.

1. The contents of a collective bargaining agreement must be contrary to the law, and should provide for the terms and conditions that are more favorable to the employees than those provided by law.

Article 76. Survey and conclusion of collective bargaining agreements

1. Before an enterprise-level collective bargaining agreement is concluded, its draft must be made available for comment by all employees of the enterprise. An enterprise-level collective bargaining agreement shall only be concluded if it is voted for by more than 50% of the enterprise's employees.

2. A sectoral collective bargaining agreement shall be available for comment by all members of the management boards of the representative organizations of employees of the enterprises participating in the bargaining. A sectoral collective bargaining agreement shall only be concluded if it is voted for by more than 50% of the voters.

A multi-enterprise collective bargaining agreement shall be available for comment by all employees of the enterprises participating in the bargaining or members of management boards of the representative organizations of employees thereof. Only an enterprise more than 50% of employees of which vote for the multi-enterprise collective bargaining agreement may participate in its conclusion.

3. The time and location for casting votes on a draft collective bargaining agreement shall be decided by the representative organization of employees as long as it does not affect the participating enterprises' normal business operation. The employers must not obstruct or interfere with process of voting on the draft agreement by the representative organizations of employees.

4. A collective bargaining agreement shall be concluded by legal representatives of the parties.

In case a multi-enterprise collective bargaining agreement is negotiated via a collective bargaining council, it shall be concluded by the chairperson of the council and legal representatives of the parties.

5. Thỏa ước lao động tập thể phải được gửi cho mỗi bên ký kết và cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo quy định tại Điều 77 của Bộ luật này.
Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp thì từng người sử dụng lao động và từng tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thỏa ước phải được nhận 01 bản.

6. Sau khi thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải công bố cho người lao động của mình biết.

7. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Điều 77. Gửi thỏa ước lao động tập thể

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động tham gia thỏa ước phải gửi 01 bản thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính.

Điều 78. Hiệu lực và thời hạn của thỏa ước lao động tập thể

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

Thỏa ước lao động tập thể sau khi có hiệu lực phải được các bên tôn trọng thực hiện.

2. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với người sử dụng lao động và toàn bộ người lao động của doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động của các doanh nghiệp tham gia thỏa ước lao động tập thể.

3. Thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Thời hạn cụ thể do các bên thỏa thuận và ghi trong thỏa ước lao động tập thể. Các bên có quyền thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung của thỏa ước lao động tập thể.

Điều 79. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp

1. Người sử dụng lao động, người lao động, bao gồm cả người lao động vào làm việc sau ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực, có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể đang có hiệu lực.

2. Trường hợp quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể thì phải thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể. Quy định của người sử dụng lao động chưa phù hợp với thỏa ước lao động tập thể thì phải được sửa đổi cho phù hợp; trong thời gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của thỏa ước lao động tập thể.

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

Điều 80. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp

5.集体谈判协议的副本应按照本《劳动法》第77条的规定，发送给各方和省劳动主管部门。

如果是部门或多个企业集体谈判协议，则参与企业的每个雇主和雇员代表组织应收到01份。

6.达成集体谈判协议后，雇主必须向其雇员公开提供服务。

7.政府应阐述本条。

第七十七条发送集体谈判协议

用人单位自签订集体劳资协议之日起十日内，应当向企业总部所在省的省级劳动行政管理部门寄送01副本。

第七十八条集体谈判协议的生效日期和有效期

1.集体谈判协议的生效日期应由当事各方协定并在协议本身中规定。当事人未约定生效日期的，集体谈判协议自缔结之日起生效。

双方应维持有效的集体谈判协议。

2.企业级有效的集体谈判协议对企业的雇主和所有雇员均具有约束力。有效的部门或多层次集体谈判协议应对参与企业的所有雇主和雇员具有约束力。

3.集体谈判协议的有效期为01年至03年。具体的有效期限应由各方协商确定，并在集体谈判协议中规定。各方可就集体谈判协议的不同部分约定不同的有效期限。

第七十九条企业一级集体谈判协议的执行

1.集体谈判协议生效后的雇主和雇员，包括新雇员，应负责充分执行有效的集体谈判协议。

二，在集体谈判协议生效之前订立的劳动合同中约定的当事人的权利，义务和利益低于集体谈判协议规定的各项规定的，集体谈判协议的规定协议为准。不符合集体谈判协议的用人单位内部劳动规定，应作相应修改。集体谈判协议的规定应适用，直到进行此类修改。

3.一方认为另一方没有充分履行或违反集体谈判协议的规定，前者有权要求后者完全遵守该协议，双方必须共同解决该问题。在未能解决问题的情况下，任何一方均有权依法要求解决集体劳资纠纷。

第八十条企业全额分割，部分分割，合并，兼并，实行企业级集体谈判协议；企业的买卖，租赁，转换；企业所有权或资产享用权的转让。

5. A copy of the collective bargaining agreement shall be sent to every party and the provincial labor authority in accordance with Article 77 of this Labor Code.

In case of a sectoral or multi-enterprise collective bargaining agreement, each employer and representative organization of employees of the participating enterprises shall receive 01 copy.

6. After a collective bargaining agreement is concluded, the employer must make publicly available to their employees.

7. The Government shall elaborate this Article.

Article 77. Sending the collective bargaining agreement

Within 10 days from the day on which a collective bargaining agreement is concluded, the employer shall send 01 copy to the provincial labor authority in the same province where the enterprise is headquartered.

Article 78. Effective date and effective period of collective bargaining agreements

1. The effective date of a collective bargaining agreement shall be agreed upon by the parties and specified in the agreement itself. In case the parties do not agree upon an effective date, the collective bargaining agreement shall be effective on its conclusion date.

An effective collective bargaining agreement shall be upheld by the parties.

2. An enterprise-level effective collective bargaining agreement shall be binding on the employer and all employees of the enterprise. An effective sectoral or multi-level collective bargaining agreement shall be binding on all employers and employees of the participating enterprises.

3. The effective period of a collective bargaining agreement shall 01 – 03 years. The specific effective period shall be agreed upon by the parties and specified in the collective bargaining agreement. The parties may agree upon various effective periods for different parts of a collective bargaining agreement.

Article 79. Implementation of enterprise-level collective bargaining agreements

1. The employer and the employees, including new employees who are employed after the collective bargaining agreement has come into effect, shall be responsible for the full implementation of the effective collective bargaining agreement.

2. Where the rights, responsibilities and interests of the parties stipulated in the employment contract which were concluded before the effective date of the collective bargaining agreement are less favorable than those of respective provisions provided in the collective bargaining agreement, the provisions of the collective bargaining agreement shall prevail. Internal labor regulations of the employer which are not conformable with the collective bargaining agreement shall be revised accordingly. Provisions of the collective bargaining agreement shall apply until such revisions are made.

3. Where a party considers that the other party does not perform fully or violates the provisions of the collective bargaining agreement, the former has the right to request the latter to fully comply with the agreement, and both parties must jointly settle the issue. In case of failure to settle the issue, either party has the right to request settlement of the collective labor dispute in accordance with the law.

Article 80. Implementation of an enterprise-level collective bargaining agreement upon full division, partial division, consolidation, merger of the enterprise; sale, lease, conversion of the enterprise; transfer of the right to ownership or right to enjoyment of assets of the enterprise

1. Trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp và tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng theo quy định tại Điều 68 của Bộ luật này căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét lựa chọn việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp cũ hoặc thương lượng để ký kết thỏa ước lao động tập thể mới.

2. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp 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.

Điều 81. Quan hệ giữa thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp

1. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành quy định về quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động khác nhau thì thực hiện theo nội dung có lợi nhất cho người lao động.

2. Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp nhưng chưa có thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp thì có thể xây dựng thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp với những nội dung có lợi hơn cho người lao động so với thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.

3. Khuyến khích doanh nghiệp chưa tham gia thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp thực hiện nội dung có lợi hơn cho người lao động của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.

Điều 82. Sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể

1. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được sửa đổi, bổ sung theo thỏa thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể.

Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể được thực hiện như việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

2. Trường hợp quy định của pháp luật thay đổi dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật thì các bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể cho phù hợp với quy định của pháp luật. Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.

Điều 83. Thỏa ước lao động tập thể hết hạn

Trong thời hạn 90 ngày trước ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể mới. Trường hợp các bên thỏa thuận kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể thì phải lấy ý kiến theo quy định tại Điều 76 của Bộ luật này.

Khi thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà các bên vẫn tiếp tục thương lượng thì thỏa ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Điều 84. Mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp

(一) 企业全额分割, 部分分割, 合并, 合并; 企业的买卖, 租赁, 转换; 转让企业的所有权或使用权的权利, 本《劳动法》第68条所述的继任雇主和雇员代表组织, 应考虑修订现有的企业级集体谈判协议或缔结新的协议。 审议劳动利用计划。

二, 集体谈判协议因用人单位停止经营而终止的, 应当依法解决职工的权益。

第81条. 企业级集体谈判协议, 部门集体谈判协议和多企业集体谈判协议之间的关系

1. 如果企业级集体谈判协议, 多企业集体谈判协议和部门集体谈判协议对雇员的权利, 义务和利益有不同规定, 则以最优惠的规定为准。

2. 受部门集体谈判协议或多企业集体谈判协议的治理但尚未建立企业级集体谈判协议的企业, 可以建立对雇员的条款和条件更有利的企业级集体谈判协议比部门集体谈判协议或多企业集体谈判协议中规定的要高。

3. 鼓励未参加任何部门集体谈判协议或多企业集体谈判协议的企业采用更优惠的部门集体谈判协议或多企业集体谈判协议条款。

第82条. 集体谈判协议的修订

1. 集体谈判协议只能由当事方自愿通过集体谈判达成。

修改集体谈判协议的过程应当与谈判和缔结集体谈判协议的过程相同。

2. 如果法律变更导致集体谈判协议不适合新法律, 则当事各方必须在新法律规定生效之日起15天内相应地修改集体谈判协议。在修订集体谈判协议的过程中, 将依法确保员工的权益。

第83条. 集体谈判协议到期

在集体谈判协议到期之日前的90天内, 双方可以协商延长集体谈判协议或缔结新的集体谈判协议。如果双方同意延期, 则应根据本《劳动法》第76条进行调查。

如果集体谈判协议在谈判过程仍在进行中期满, 则该协议应自到期日起最长持续90天有效, 除非双方另有协议。

第84条. 扩大部门集体谈判协议或多企业集体谈判协议的范围

1. Upon full division, partial division, consolidation, merger of the enterprise; sale, lease, conversion of the enterprise; transfer of the right to ownership or right to enjoyment of assets of an enterprise, the succeeding employer and representative organization of employees mentioned in Article 68 of this Labor Code shall consider revising the existing enterprise-level collective bargaining agreement or concluding a new one. In consideration of the labor utilization plan.

2. In case a collective bargaining agreement expires because the employer ceases its operation, the rights and interests of the employees shall be settled in accordance with the law.

Article 81. Relationship between enterprise-level collective bargaining agreements, sectoral collective bargaining agreements and multi-enterprise collective bargaining agreements

1. In case an enterprise-level collective bargaining agreement, multi-enterprise collective bargaining agreement and sectoral collective bargaining agreement provide for employees' rights, obligations and interests differently, the most favorable provisions shall apply.

2. An enterprise which is subject to the governance of a sectoral collective bargaining agreement or multi-enterprise collective bargaining agreement but have not established enterprise-level collective bargaining agreements may establish an enterprise-level collective bargaining agreement with more favorable terms and conditions for employees than those stipulated in the sectoral collective bargaining agreement or multi-enterprise collective bargaining agreement.

3. Enterprises that have not participated in any sectoral collective bargaining agreement or multi-enterprise collective bargaining agreement are encouraged to adopt more favorable provisions of a sectoral collective bargaining agreement or multi-enterprise collective bargaining agreement.

Article 82. Revisions of collective bargaining agreements

1. A collective bargaining agreement may only be by the parties through collective bargaining on a voluntary basis.

The process of revising a collective bargaining agreement shall be the same as that of the negotiation and conclusion of a collective bargaining agreement.

2. In case a change in law results in the collective bargaining agreement being unsuitable with the new law, the parties must revise the collective bargaining agreement accordingly within 15 days from the date on which the new legal provisions come into effect. During the process of revising the collective bargaining agreement, the rights and interests of the employees will be ensured in accordance with the law.

Article 83. Expiry of collective bargaining agreements

Within 90 days prior to the expiry date of a collective bargaining agreement, the parties may negotiate extension of the collective bargaining agreement or conclusion of a new collective bargaining agreement. In case the parties agree on an extension, a survey shall be carried out in accordance with Article 76 of this Labor Code.

Where the collective bargaining agreement expires while the negotiation process is still ongoing, it shall continue to be effective for a maximum duration of 90 days from the expiry date, unless otherwise agreed by the parties.

Article 84. Extension of scope of sectoral collective bargaining agreements or multi-enterprise collective bargaining agreements

1. Khi một thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có phạm vi áp dụng chiếm trên 75% người lao động hoặc trên 75% doanh nghiệp cùng ngành, nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao thì người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của người lao động tại đó đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng một phần hoặc toàn bộ thỏa ước đó đối với các doanh nghiệp cùng ngành, nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao.

2. Chính phủ quy định chi tiết khoản 1 Điều này; quy định trình tự, thủ tục và thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể quy định tại khoản 1 Điều này.

Điều 85. Gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp

1. Doanh nghiệp có thể gia nhập thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp khi có sự đồng thuận của tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp là thành viên của thỏa ước, trừ trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 84 của Bộ luật này.

2. Doanh nghiệp thành viên của thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp được rút khỏi thỏa ước lao động tập thể khi có sự đồng thuận của tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp là thành viên của thỏa ước, trừ trường hợp có khó khăn đặc biệt trong hoạt động sản xuất, kinh doanh.

3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Điều 86. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

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

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

- a) Toàn bộ nội dung thỏa ước lao động tập thể vi phạm pháp luật;
- b) Người ký kết không đúng thẩm quyền;
- c) Không tuân thủ đúng quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Điều 87. Thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

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

Điều 88. Xử lý thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

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

Điều 89. Chi phí thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể

Mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố thỏa ước lao động tập thể do phía người sử dụng lao động chi trả.

Chương VI

Tiền lương

Điều 90. Tiền lương

1. 当部门集体谈判协议或多企业集体谈判协议适用于工业园区, 经济区, 出口加工区或工业园区内同一领域或部门中超过75%的雇员或超过75%的企业高新区, 雇主或雇员代表组织应要求主管当局发布决定, 将部分或全部集体谈判协议的范围扩大到该工业园区, 经济区中同一领域或部门的其他企业, 出口加工区或高新区。

2. 政府应详细说明本条第1款; 确定本条第1款所述集体谈判协议范围的程序和权限。

第八十五条加入或退出部门集体劳资协议或多企业集体劳资协议

1. 企业可以在参加企业的所有雇主和雇员代表组织同意的情况下加入部门或多层次的集体谈判协议, 但本《劳动法》第84条第1款规定的情况除外。

2. 参加部门或多层次集体谈判协议的成员的企业, 在参与企业的所有雇主和雇员代表组织同意撤回协议的情况下, 可以撤回该协议, 除非面临业务困难。

3. 政府应阐述本条。

第八十六条无效的集体谈判协议

1. 如果集体谈判协议的一个或某些内容违反法律, 则部分无效。

2. 在下列任何情况下, 集体谈判协议应完全无效:

- a) 集体谈判协议的全部内容均为非法;
- b) 集体谈判协议是由没有适当能力的人订立的;
- c) 没有遵循谈判和缔结集体谈判协议的程序。

第八十七条宣布集体谈判协议无效的权限

人民法院有权宣布集体谈判协议为无效。

第88条。无效的集体谈判协议的处理

当集体谈判协议被宣布为无效时, 无效部分中规定的当事方的权利, 义务和利益应按照法律规定和劳动合同中规定的其他合法协议处理。

第89条。谈判和订立集体谈判协议的费用

集体谈判协议的谈判, 结论修改, 发送和宣布的费用应由用人单位支付。

第六章

薪资

第九十条工资

1. When a sectoral collective bargaining agreement or multi-enterprise collective bargaining agreement applies to more than 75% of employees or more than 75% of enterprises in the same field or sector in an industrial park, economic zone, export-processing zone or hi-tech zone, the employers or representative organizations of employees therein shall request a competent authority to issue a decision to extend the scope of part or all of the collective bargaining agreement to other enterprises in the same field or sector in that industrial park, economic zone, export-processing zone or hi-tech zone.

2. The Government shall elaborate Clause 1 of this Article; the procedures and competence to decide the scope of collective bargaining agreements mentioned in Clause 1 of this Article.

Article 85. Joining and withdrawing from a sectoral collective bargaining agreements or multi-enterprise collective bargaining agreement

1. An enterprise may join a sectoral or multi-level collective bargaining agreement when it is agreed by all employers and representative organizations of employees of the participating enterprises, except for the cases specified in Clause 1 Article 84 of this Labor Code.

2. An enterprise that is a member of a sectoral or multi-level collective bargaining agreement may withdraw from it when the withdrawal is agreed by all employers and representative organizations of employees of the participating enterprises, unless it is facing business difficulties.

3. The Government shall elaborate this Article.

Article 86. Invalid collective bargaining agreements

1. A collective bargaining agreement shall be partially invalid if one or some of its contents are contrary to the law.

2. A collective bargaining agreement shall be entirely invalid in any of the following circumstances:

- a) The entire contents of the collective bargaining agreement are illegal;
- b) The collective bargaining agreement was concluded by a person without due competence;
- c) The procedures for negotiation and conclusion of the collective bargaining agreement were not followed.

Article 87. Competence to declare a collective bargaining agreement invalid

People's Courts shall be entitled to declare a collective bargaining agreement as invalid.

Article 88. Handling of invalid collective bargaining agreements

When a collective bargaining agreement is declared invalid, the rights, obligations and interests of parties specified in the invalid parts shall be handled in accordance with the provisions of the law and other lawful agreements as provided in the employment contract.

Article 89. Costs for negotiation and conclusion of collective bargaining agreements

The costs of negotiation, conclusion revision, sending and announcement of the collective bargaining agreement shall be paid by the employer.

Chapter VI

SALARIES

Article 90. Salaries

1. Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.
2. Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu.
3. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

Điều 91. Mức lương tối thiểu

1. Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.
2. Mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ.
3. Mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp.
4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này; quyết định và công bố mức lương tối thiểu trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

Điều 92. Hội đồng tiền lương quốc gia

1. Hội đồng tiền lương quốc gia là cơ quan tư vấn cho Chính phủ về mức lương tối thiểu và chính sách tiền lương đối với người lao động.
2. Thủ tướng Chính phủ thành lập Hội đồng tiền lương quốc gia bao gồm các thành viên là đại diện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, một số tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương và chuyên gia độc lập.
3. Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia.

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

1. Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.
2. Mức lao động phải là mức trung bình bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời giờ làm việc bình thường và phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức.
3. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.

Thang lương, bảng lương và mức lao động phải được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện.

Điều 94. Nguyên tắc trả lương

1. Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.

1.薪金是雇主根据雇员的工作协议向雇员支付的金额。薪水等于(=)基本薪水加上(+)津贴和其他额外金额。

2.基本工资不得低于法定最低工资。

3.用人单位应公平地支付薪水，而不歧视从事同等工作的雇员的性别。

第九十一条法定最低工资

1.法定最低工资是指在正常工作条件下从事最简单的工作，足以养活自己和家人，并适于社会经济发达的工人的最低工资。

2.每月或每小时的法定最低工资因地区而异。

3.法定最低工资应根据工人及其家庭的最低生活水平进行调整；法定最低工资与通常工资之间的关系；居民消费价格指数，经济增长率；企业的劳动力供求，生产率和财务能力。

4.政府应阐述本条；根据国家工资委员会的建议，决定并宣布法定最低工资。

第九十二条国家工资委员会

1.国家薪金理事会是一个就法定最低工资和与薪金有关的问题向政府提供咨询的机构。

2.总理将设立国家薪金理事会，其成员是劳工，战争伤残和社会事务部，越南劳动总联合会，一些中央雇主代表组织和独立专家的代表。

3.政府应规定国家薪金理事会的职能，任务和组织结构。

第93条。制定薪级表，工资单和劳动生产率准则

1.每个雇主均应建立其破旧的薪级表，工资单和劳动生产率准则，作为招聘和使用劳动，谈判和支付工资的基础。

2.劳动率应是大多数雇员无需延长正常工作时间即可达到的平均值，并且必须在正式引入之前进行试验。

3.在制定薪级表，工资单和劳动生产率规范时，雇主应与雇员代表组织（如有）进行协商。

薪级表，工资单和劳动生产率规范应在实施之前在工作场所公开发布。

第九十四条工资支付规则

1.用人单位应直接，足额和准时向其雇员支付工资。如果雇员不能直接领取工资，雇主可以通过雇员合法授权的人来支付。

1. A salary is an amount the employer pays the employee under an agreement for a work performed by the latter. Salary equals (=) base salary plus (+) allowances and other additional amounts.

2. The base salary must not fall below the statutory minimum wages.

3. Employers shall pay salaries fairly without discrimination against genders of employees who perform equal works.

Article 91. Statutory minimum wages

1. Statutory minimum wages are minimum wages of workers who do the simplest jobs in normal working conditions that are sufficient to support themselves and their families, and appropriate for socio-economic development.

2. Statutory minimum wages per month or per hour vary according to regions.

3. Statutory minimum wages shall be adjusted according to minimum living standards of workers and their families; the relation between statutory minimum wages and usual salaries; consumer price index, economy growth rate; labor supply and demand, productivity and financial capacity of enterprises.

4. The Government shall elaborate this Article; decide and announce the statutory minimum wages on the basis of proposals of National Salary Council.

Article 92. National Salary Council

1. National Salary Council is an agency that provides counseling for the Government regarding statutory minimum wages and salary-related issues.

2. The Prime Minister shall establish the National Salary Council, whose members are representatives of the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs, Vietnam General Confederation of Labor, some central employer representative organizations and independent experts.

3. The Government shall provide for functions, tasks and organizational structure of National Salary Council.

Article 93. Establishment of pay scales, payrolls and labor productivity norms

1. Every employer shall establish their worn pay scale, payroll and labor productivity norms as the basis for recruitment and use of labor, negotiation and payment of salaries.

2. The labor rate shall be an average value that is achievable to most employees without having to extend their normal working hours, and must be experimented before officially introduced.

3. The employer shall consult with the representative organization of employees (if any) during establishment of the pay scale, payroll and labor productivity norms.

The pay scale, payroll and labor productivity norms shall be publicly posted at the workplace before they are implemented.

Article 94. Salary payment rules

1. Employers shall directly, fully and punctually pay salaries to their employees. In the cases where an employee is not able to directly receive his/her salary, the employer may pay it through a person legally authorized by the employee.

2. Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động; không được ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định.

Điều 95. Trả lương

1. Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc.

2. Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động và tiền lương trả cho người lao động bằng tiền Đồng Việt Nam, trường hợp người lao động là người nước ngoài tại Việt Nam thì có thể bằng ngoại tệ.

3. Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bằng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có).

Điều 96. Hình thức trả lương

1. Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán.

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 lương qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng thì người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương.

3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Điều 97. Kỳ hạn trả lương

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

2. Người lao động hưởng lương theo tháng được trả một tháng một lần hoặc nửa tháng một lần. Thời điểm trả lương do hai bên thỏa thuận và phải được ấn định vào một thời điểm có tính chu kỳ.

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

4. Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày; nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.

Điều 98. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm

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

- Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
- Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;
- Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

2. 雇主不得限制或干扰其雇员的工资支出；不得强迫雇员将薪金用于雇主或雇主决定的任何特定提供者的产品或服务上。

2. Employers must not restrict or interfere their employees' spending of their salaries; must not force their employees to spend their salaries on goods or services of the employers or any particular providers decided by the employers.

第九十五条工资支付

1. 雇主应根据商定的工资，生产率和工作质量向雇员付款。

2. 除非雇员是在越南工作的外国人，否则雇佣合同中写的工资和实际支付的工资为越南盾。

3. 每次支付工资时，用人单位应向雇员提供一张说明工资，加班费，夜班工资和扣除额（如有）的票据。

Article 95. Salary payment

1. The employer shall pay the employee on the basis of the agreed salary, productivity and work quality.

2. The salary written in the employment contract and the salary paid in reality shall be VND, unless the employee is a foreigner working in Vietnam.

3. Every time salary is paid, the employer shall provide the employee with a note specifying the salary, overtime pay, nightshift pay and deductions (if any).

第九十六条工资支付表

1. 雇主和雇员应就工资是按时间，按产品（计件工资）还是固定金额达成协议。

2. 薪金应以现金支付或转入员工的个人银行帐户。

进行银行转账时，用人单位应当支付开户和转账的费用。

3. 政府应阐述本条。

第九十七条工资支付时间

1. 用人单位按小时，日或周薪领薪，应分别在工作小时，日或周之后支付，或应在双方同意的不超过15天内领取一笔款项。

2. 每月或每两周领取工资的雇员应分别在每月或每两周支付一次。付款时间应是定期的，并由双方协商确定。

3. 接受计件工资或固定金额的雇员，应按双方同意的方式支付。如果一项任务不能在一个月內完成，则员工应根据当月的工作量每月获得预付款。

4. 如果发生不可抗力事件，且雇主在采取所有补救措施后仍无法按时付款，则应在30天内支付工资。如果工资比原定计划至少晚15天支付，则雇主应向雇员支付的补偿金至少应按原定日期的银行最近报价的1个月利率计算，按原定计划支付的金额上的利息。工资帐户已打开。

Article 96. Salary payment forms

1. The employer and employee shall reach an agreement on whether the salary is time-based, product-based (piece rate) or a fixed amount.

2. Salary shall be paid in cash or transferred to the employee's personal bank account.

In case of bank transfer, the employer shall pay the costs of account opening and transfer.

3. The Government shall elaborate this Article.

Article 97. Salary payment time

1. An employer who receives an hourly, daily or weekly salary shall be paid after every working hour, day or week respectively, or shall receive a sum within not more than 15 days as agreed by both parties.

2. An employee who receives a monthly or bi-weekly salary shall be paid after every month or every two weeks respectively. The payment time shall be periodic and agreed upon by both parties.

3. An employee who receives a piece rate or a fixed amount shall be paid as agreed by both parties. In case a task cannot be completed within one month, the employee shall receive a monthly advance payment based on the amount of work done in the month.

4. In case of a force majeure event in which the employer is unable to pay the employee on schedule after all remedial measures have been implemented, the salary shall be paid within 30 days. In case a salary is paid at least 15 days behind schedule, the employer shall pay the employee a compensation that is worth at least the interest on the amount paid behind schedule at the latest 1-month interest rate quoted by the bank at which the employee's salary account is opened.

第98条。加班费，夜班工资

1. 加班的雇员将根据计件工资或实际薪水支付以下金额：

- 平日：至少150%；
- 每周休息：至少200%；

c) 在公共假日期间，带薪休假至少300%，不包括公共假日期间的日薪或领取日薪的员工的带薪休假。（还需要留意法定带薪工资）

Article 98. Overtime pay, night work pay

1. An employee who works overtime will be paid an amount based on the piece rate or actual salary as follows:

- On normal days: at least 150%;
- On weekly days off: at least 200%;

c) During public holidays, paid leave, at least 300%, not including the daily salary during the public holidays or paid leave for employees receiving daily salaries.

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 thực trả theo công việc của ngày làm việc bình thường.

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

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Điều 99. Tiền lương ngừng việc

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

1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;
2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;
3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:

a) Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;

b) Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Điều 100. Trả lương thông qua người cai thầu

1. Nơi nào sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người này kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân thủ quy định của pháp luật về trả lương, an toàn, vệ sinh lao động.
 2. Trường hợp người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi cho người lao động.
- Trong trường hợp này, người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền bù hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

Điều 101. Tạm ứng tiền lương

1. Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thỏa thuận và không bị tính lãi.
2. Người sử dụng lao động phải cho người lao động 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 tiền lương theo hợp đồng lao động và người lao động phải hoàn trả số tiền đã tạm ứng.

2.夜间工作的雇员将获得至少正常工资30%的额外报酬。

3.除本条第1条和第2条规定的工资外,在夜间加班的雇员还将获得正常工作日,周末或公共假日的日间工作工资的至少20%的薪水。

4.政府应阐述本条。

第99条 停职工资

如果中止工作,员工应获得以下中止工资:

- 1.如果中止是雇主的过错,应根据雇佣合同向雇员支付全薪;
- 2.如果中止是由于雇员的过错,则该雇员不得领取工资。如果这导致其他雇员在同一单位的工作被停职,应向他们支付不低于法定最低工资的数额;
- 3.如果停工是由并非由雇主负责的电力或供水问题引起的,或由于自然灾害,火灾,重大流行病,敌对性,主管当局要求的搬迁或出于经济原因而引起的,双方应协商以下工资:

a) 如果停职不超过14个工作日,则工资不得低于法定最低工资;

b) 如果中止时间超过14个工作日,则应由双方协商确定工资,并且前14天的工资不得低于法定最低工资。

第一百条 通过承包商的领班支付工资

- 1.如果雇用了承包商的工头或同等中介人,则作为主要所有者的雇主必须保存一份此类人员的姓名和地址清单,并附上其雇员清单,并且必须确保其活动符合有关工资支付和职业安全与卫生。
- 2.如果承包商的领班或同等中介人没有向雇员支付工资或支付的工资不足,并且不能确保雇员的其他权益,则主要所有者的雇主应负责支付工资并确保权利和员工的利益。

在这种情况下,作为主要所有者的雇主有权向承包商的领班或同等中介人要求赔偿,或有权要求主管当局根据法律规定解决争端。

第一百零一条 工资预支

1.雇员可以按照双方同意的条件领取免息工资。

2.雇主必须在雇员暂时离开工作的天数内预付给雇员,以履行公民在01周或更长时间的职责,但预付款不得超过01个月的工资。员工必须偿还预付款。

2. An employee who works at night will be paid an additional amount of at least 30% of the normal salary.

3. An employee who works overtime at night will be paid, in addition to the salary specified in Clause 1 and Clause 2 of this Article, an amount of at least 20% of the day work salary of a normal day, weekend or public holiday.

4. The Government shall elaborate this Article.

Article 99. Suspension pay

In case of a suspension of work, the employee shall receive a suspension pay as follows:

1. If the suspension is at the employer's fault, the employee shall be paid the full salary under the employment contract;

2. If the suspension is at the employee's fault, the employee shall not receive the salary. If this leads to suspension of work of other employees in the same unit, they shall be paid an amount not smaller than the statutory minimum wages;

3. In case the suspension is caused by an electricity or water supply issue that is not at the employer's fault, or by a natural disaster, fire, major epidemic, hostility, relocation requested by a competent authority, or for economic reasons, both parties shall negotiate the salary as follows:

a) If the suspension does not exceed 14 working days, the salary shall not fall below the statutory minimum wages;

b) If the suspension is longer than 14 working days, the salary shall be negotiated by both parties and the salary for the first 14 days must not fall below the statutory minimum wages.

Article 100. Salary payment through the contractor's foreman

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

2. In case the contractor's foreman or equivalent intermediary fails to pay or pays insufficient wages to the employees and does not ensure other rights and interests of the employees, the employer who is the principal owner shall be responsible for salary payment and for ensuring the rights and interests of the employees.

In this case, the employer who is the principal owner has the rights to request compensation from the contractor's foreman or equivalent intermediary, or to request the competent authority to resolve the dispute in accordance with the provisions of the law.

Article 101. Salary advances

1. An employee may receive an interest-free salary advance in accordance with conditions agreed on by the two parties.

2. The employer must make the advance payment to the employee for the number of days the employee temporarily leaves his/her work in order to perform duties of citizens for a period of 01 week or longer, but the advance shall not exceed 01 month's salary. The employee must reimburse the advance.

Người lao động nhập ngũ theo quy định của Luật Nghĩa vụ quân sự thì không được tạm ứng tiền lương.

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

Điều 102. Khấu trừ tiền lương

1. Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật này.

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

3. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương thực trả 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 cá nhân.

Điều 103. Chế độ nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp

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

Điều 104. Thưởng

1. Thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

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

Chương VII

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Mục 1. THỜI GIỜ LÀM VIỆC

Điều 105. Thời giờ làm việc bình thường

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

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

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

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đúng theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan.

Điều 106. Giờ làm việc ban đêm

Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau.

Điều 107. Làm thêm giờ

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

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

a) Phải được sự đồng ý của người lao động;

根据《征兵法》应征入伍的雇员不得领取薪金预支。

3. 休年假时, 员工应获得至少应得的带薪休假, 以支付应得的休假期数。

第一百零二条 薪金扣除

1. 根据本《劳工法》第129条的规定, 用人单位仅有权从雇员的工资中扣除对设备和资产的损害赔偿。

2. 员工有权知道扣除的原因。

3. 扣除强制性社会保险, 健康保险, 失业保险费和个人所得税后, 任何每月扣除额均不得超过雇员净月薪的30%。

第一百零三条 加薪

包括工资, 薪级, 津贴, 福利和其他激励措施在内的加薪应在雇用合同或集体谈判协议中约定, 或在雇主条例中规定。

第一百零四条 奖金

1. 奖金是指雇主根据业务表现或雇员的表现为其雇员提供的金钱, 财产或物品。

2. 奖金条例应由雇主在与雇员代表组织(如有)协商后在工作场所决定并公开宣布。

第七章

工作时间, 休息时间

第1节. 工作时间

第105条 正常工作时间

1. 正常工作时间不得超过每天08小时或每周48小时。

2. 雇主有权决定每天或每周的工作时间, 并相应地通知雇员。每天的工作时间每天不得超过10小时, 每周应不超过48小时(每周一次)。

政府鼓励雇主每周工作40小时。

3. 用人单位应根据国家有关技术法规和法律限制接触有害元素的时间。

第一百六十条 夜间工作时间

晚上的工作时间为从22 pm到06 am。

第一百零七条 加班工作

1. 加班工作是法律, 雇主的集体谈判协议或内部劳工法规所规定的在正常工作时间以外的任何其他时间进行的工作时间。

2. 符合以下所有条件时, 雇主有权要求雇员加班:

a) 员工同意加班;

An employee who is conscripted in accordance with the Law on Conscription may not receive salary advance.

3. When taking annual leave, an employee shall receive an advance payment of at least salary for the entitled days of leave.

Article 102. Salary deductions

1. An employer shall have the right to deduct from an employee's salary only for the compensation for the damage to the employer's equipment and assets in accordance with Article 129 of this Labor Code.

2. The employee has the right to be aware of the reasons for the deduction.

3. Any monthly deduction shall not exceed 30% of the net monthly salary of the employee, after the payment of compulsory social insurance, health insurance, unemployment insurance premiums and personal income tax.

Article 103. Pay rise

Pay rises including increases in salary, pay grades, allowance, benefits and other types of incentives for an employee shall be agreed on in the employment contract or the collective bargaining agreement, or stipulated in the regulations of the employer.

Article 104. Bonuses

1. A bonus means an amount of money, a piece of property or item that is provided by an employer for his/her employees on the basis of the business performance or the employees' performance.

2. A bonus regulation shall be decided and publicly announced at the workplace by the employer after consultation with the representative organization of employees (if any).

Chapter VII

WORKING HOURS, REST PERIODS

Section 1. WORKING HOURS

Article 105. Normal working hours

1. Normal working hours shall not exceed 08 hours per day or 48 hours per week.

2. An employer has the right to determine the daily or weekly working hours and inform the employees accordingly. The daily working hours shall not exceed 10 hours per day and not exceed 48 hours per week where a weekly basis is applied.

The State encourages employers to apply 40-hour workweeks.

3. Employers shall limit the time of exposure to harmful elements in accordance with relevant National Technical Regulations and laws.

Article 106. Working hours at night

Working hours at night is the period from 22 pm to 06 am.

Article 107. Overtime work

1. Overtime work is the duration of work performed at any other time than during normal working hours, as indicated in the law, collective bargaining agreement or internal labor regulations of an employer.

2. An employer has the right to request an employee to work overtime when all of the following conditions are met:

a) The employee agrees to work overtime;

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 thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng;

c) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này.

3. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp sau đây:

a) Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản;

b) Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;

c) Trường hợp giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời;

d) Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất;

đ) Trường hợp khác do Chính phủ quy định.

4. Khi tổ chức làm thêm giờ theo quy định tại khoản 3 Điều này, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Điều 108. Làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt

Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm theo quy định tại Điều 107 của Bộ luật này và người lao động không được từ chối trong trường hợp sau đây:

1. Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ 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, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm và thảm họa, trừ trường hợp có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe của người lao động theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

Mục 2. THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 109. Nghỉ trong giờ làm việc

1. Người lao động làm việc theo thời giờ làm việc quy định tại Điều 105 của Bộ luật này từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục.

Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc.

2. Ngoài thời gian nghỉ quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động bố trí cho người lao động các đợt nghỉ giải lao và ghi vào nội quy lao động.

Điều 110. Nghỉ chuyển ca

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

Điều 111. Nghỉ hằng tuần

b) 员工的加班时间不超过01天正常工作时间的50%；在每周工作的情况下，正常工作总时间加班工作总和在01天不超过12小时，在01个月不超过40小时；

c) 除本条第3款规定的情况外，01年加班总工时不超过200小时。

3.雇主不得在以下领域，工作，工作和案例中要求雇员在01年加班超过300小时：

a) 纺织，服装，鞋类，电气，电子产品的制造，加工，农业，林业，水产养殖产品的加工，制盐；

b) 电力的产生和供应，电信，炼油厂的运行；给排水；

c) 要求高技能工人的作品，当时在劳动力市场上还没有；

d) 紧急工作，不能由于季节性原因或材料或产品的可用性，或由于意外原因，恶劣的天气，自然灾害，火灾，敌意，电力或原材料短缺或生产线的技术问题而延迟；

dd) 政府规定的其他情况。

四，用人单位组织本条第三款规定的加班工作时，应当书面通知省劳动行政部门。

5.政府应阐述本条。

第一百零八条特例加班

在以下情况下，雇主有权要求任何雇员在任何一天加班，不受本《劳动法》第107条规定的加班时间限制，并且该雇员不得拒绝：

1.为法律规定的国家安全或国防目的执行征兵令；

2.履行保护某些组织或个人的生命或财产以预防和恢复自然灾害，火灾，流行病和灾难所必需的任务，除非这些任务威胁到职业安全与健康法规定的员工健康或生命。

第二节. 休息时间

第109条. 上班时间休息

1.根据本守则第105条规定，每天工作至少6个小时的雇员应获得至少连续30分钟的休息时间。如果是夜间工作，休息时间至少应连续45分钟。

如果轮班至少连续连续06个小时，则休息时间将包括在工作时间中。

2. 除本条第1款规定的休息时间外，用人单位还应确定其他短暂的休息时间，并在内部劳动法规中予以规定。

第110条轮班之间的休息

进行轮班工作的员工有权在开始另一轮班之前至少休息12个小时。

第111条每周休息

b) The number of overtime working hours of the employee does not exceed 50% of the normal working hours in 01 day; in case of weekly work, the total normal working hours plus overtime working hours shall not exceed 12 hours in 01 day, and 40 hours in 01 month;

c) The total overtime working hours do not exceed 200 hours in 01 year, except for the cases specified in Clause 3 of this Article.

3. An employer must not request an employee to work overtime exceeding 300 hours in 01 year in the following fields, works, jobs and cases:

a) Manufacture, processing of textile, garment, footwear, electric, electronic products, processing of agricultural, forestry, aquaculture products, salt production;

b) Generation and supply of electricity, telecommunications, refinery operation; water supply and drainage;

c) Works that require highly skilled workers that are not available on the labor market at the time;

d) Urgent works that cannot be delayed due to seasonal reasons or availability of materials or products, or due to unexpected causes, bad weather, natural disasters, fire, hostility, shortage of power or raw materials, or technical issue of the production line;

dd) Other cases prescribed by the Government.

4. When organizing overtime work as prescribed in Clause 3 of this Article, the employer shall send a written notification to the provincial labor authority.

5. The Government shall elaborate this Article.

Article 108. Overtime working in special cases

In the following cases, an employer has the right to request any employee to work overtime on any day without limits on the overtime hours as prescribed in Article 107 of this Labor Code and the employee must not decline:

1. Execution of a conscription order for the purpose of national security or national defense as prescribed by law;

2. Performance of tasks necessary to protect human life or property of certain organizations or individuals in the prevention and recovery of natural disasters, fires, epidemics and disasters, unless those tasks threaten the employees' health or life as prescribed by occupational safety and health laws.

Section 2. REST PERIODS

Article 109. Rest breaks during working hours

1. An employee who works for at least 06 hours per day under Article 105 of this Code shall be given a rest break of at least 30 consecutive minutes. In case of night work, the rest break shall be at least 45 consecutive minutes.

If a shift lasts at least 06 consecutive hours, the rest break will be included in the working hour.

2. In addition to the rest break prescribed in Clause 1 of this Article, the employer shall determine other short breaks and specify that in the internal labor regulations.

Article 110. Breaks between shifts

An employee who performs shift work is entitled to a break of at least 12 hours before beginning another shift.

Article 111. Weekly breaks

- 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.
- Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày Chủ nhật hoặc ngày xác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.
- Nếu ngày nghỉ hằng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tết quy định tại khoản 1 Điều 112 của Bộ luật này thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hằng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.

Điều 112. Nghỉ lễ, tết

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

- Tết Dương lịch: 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);
- Tết Âm lịch: 05 ngày;
- Ngày Chiến thắng: 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
- Ngày Quốc tế lao động: 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
- Quốc khánh: 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau);
- Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

2. Lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài các ngày nghỉ 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. Hằng năm, căn cứ vào điều kiện thực tế, Thủ tướng Chính phủ quyết định cụ thể ngày nghỉ quy định tại điểm b và điểm d khoản 1 Điều này.

Điều 113. Nghỉ hằng năm

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

- 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;
- 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;
- 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

2. Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.

3. Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.

4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm 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 biết. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

5. Khi nghỉ hằng năm mà chưa đến kỳ trả lương, người lao động được tạm ứng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật này.

1.每周雇员有权连续至少24小时休息。如果员工由于工作周期而无法每周休息一天,则雇主有责任确保员工平均每月至少休息04天。

2.雇主有权确定和安排每周的休息时间,该休息时间可以在星期日或一周中的另一个固定日进行,并且必须记录在内部劳工法规中。

3.如果在员工的每周休息时间是公共假日,而该假日是本《劳动法》第112条第1款所规定的,则他/她将在下一个工作日有补偿假。

第一百一十二条公众假期

1. 雇员有权在以下公共假日带薪全日假:

- 公历新年假期: 01天(公历1月1日);
- 农历新年假期: 05天;
- 胜利日: 01日(公历4月30日);
- 国际劳动节: 01日(公历5月1日);
- dd) 国庆日: 02天(公历的9月2日以及前一天或后一天);
- e) 洪国王纪念日: 01日(农历三月初十)。

2.除本条第1款规定的公众假期外,在越南的外国雇员还可享受本国的01个传统公众假期和01个国庆日。

3.首相相应每年决定本条b点和dd点1条所述的特定公共假日。

第一百一十三条年假

1.在雇主工作了12个月的任何雇员都有权享受带薪年假,这在他/她的雇用合同中作了如下规定:

- 在正常工作条件下工作的雇员为12个工作日;
- 未成年雇员,残疾人,从事辛勤,有毒或危险工作的雇员有14个工作日;
- 从事特别辛苦,有毒或危险工作的员工需要16个工作日。

2.在雇主工作少于12个月的雇员,其带薪休假天数与工作月数成正比。

3.因工作终止或失业而未休或未休完年假的雇员,应得到未休天数的补偿。

4.雇主有责任在与雇员协商后调整年假时间表,并且必须提前通知雇员。雇员可以与雇主达成协议,分期休年假或合并最长不超过03年的年假。

5.雇员在应支付工资之前休年假时,可以根据本《劳工法》第101条第3款领取预付款。

1. Each week an employee is entitled to a break of at least 24 consecutive hours. Where it is impossible for the employee to have a weekly day off due to the work cycle, the employer has the responsibility to ensure that on average the employee has at least 04 days off per month.

2. The employer has the right to determine and schedule the weekly breaks either on Sunday or for another fixed day in a week, which must be recorded in the internal labor regulations.

3. In case a public holiday falls on an employee's weekly break coincide with a public holiday as prescribed in Clause 1 Article 112 of this Labor Code, he/she will have compensatory time-off on the next working days.

Article 112. Public holidays

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

- Gregorian Calendar New Year Holiday: 01 day (the 1st of January of the Gregorian calendar);
- Lunar New Year Holidays: 05 days;
- Victory Day: 01 day (the 30th of April of the Gregorian calendar);
- International Labor Day: 01 day (the 1st of May of the Gregorian calendar);
- dd) National Day: 02 days (the 2nd of September of the Gregorian calendar and the previous or next day);
- e) Hung Kings Commemoration Day: 01 day (the 10th of the third month of the Lunar calendar).

2. Foreign employees in Vietnam are entitled to 01 traditional public holiday and 01 National Day of their country, in addition to the public holidays stipulated in Clause 1 of this Article.

3. The Prime Minister shall decide the specific public holidays mentioned in Point b and Point dd Clause 1 of this Article on an annual basis.

Article 113. Annual leave

1. Any employee who has been working for an employer for 12 months is entitled to fully-paid annual leave, which is stipulated in his/her employment contract as follows:

- 12 working days for employees who work in normal working conditions;
- 14 working days for employees that are minors, the disabled, employees who do laborious, toxic or dangerous works;
- 16 working days for employees who do highly laborious, toxic or dangerous works.

2. An employee who has been working for an employer for less than 12 months will have a number of paid leave days proportional to the number of working months.

3. An employee who, due to employment termination or job loss or other reasons, has not taken or not entirely taken up his/her annual leave shall be paid in compensation for the untaken leave days.

4. The employer has the responsibility to regulate the timetable for annual leaves after consultation with the employees and must give prior notice to the employees. An employee may reach an agreement with the employer on taking annual leave in instalments or combining annual leave over a maximum period of up to 03 years.

5. When an employee takes his/her annual leave before salary payment is due, he/she may receive an advance in accordance with Clause 3 Article 101 of this Labor Code.

6. 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.

7. Chính phủ quy định chi tiết điều này.

Điều 114. Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc

Cứ đủ 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 113 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

Điều 115. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương

1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với người sử dụng lao động trong trường hợp sau đây:

a) Kết hôn; nghỉ 03 ngày;

b) Con đẻ, con nuôi kết hôn; nghỉ 01 ngày;

c) Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết; nghỉ 03 ngày.

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

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

Mục 3. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGOẠI ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT

Điều 116. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt

Đối với các công việc có tính chất đặc biệt trong lĩnh vực vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không; thăm dò, khai thác dầu khí trên biển; làm việc trên biển; trong lĩnh vực nghệ thuật; sử dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân; ứng dụng kỹ thuật sóng cao tần; tin học, công nghệ tin học; nghiên cứu ứng dụng khoa học, công nghệ tiên tiến; thiết kế công nghiệp; công việc của thợ lặn; công việc trong hầm lò; công việc sản xuất có tính thời vụ, công việc gia công theo đơn đặt hàng; công việc phải thường trực 24/24 giờ; các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định 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 109 của Bộ luật này.

Chương VIII

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Mục 1. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Điều 117. Kỷ luật lao động

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

Điều 118. Nội quy lao động

1. Người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản.

6. 休年假时, 如果员工通过公路, 铁路, 水路和出行天数旅行, 则超过02天的出行时间将被添加到年假天数中, 并且该政策仅授予年度一次 一年后离开。

7. 政府应阐述本条。

第一百一十四条因工作年资增加的年假

本守则第1条第113条第1款规定的雇员年假, 在同一雇主任职的每05年应增加01天。

第115条: 个人假期, 无薪假期

1. 在下列情况下, 雇员有权请其带薪全薪请假, 并应提前通知雇主:

a) 婚姻: 03天;

b) 亲生子女或领养子女的婚姻: 01天;

c) 他/她的亲生父母或养父母死亡; 他/她的配偶的亲生父母或养父母去世; 配偶, 亲生或领养子女的死亡: 03天。

2. 雇员有权休01天无薪假期, 并且必须在其祖父母或同胞同胞死亡的情况下通知雇主; 他/她父母或自然兄弟姐妹的婚姻。

3. 雇员可以与其雇主协商休除本条第1款和第2款规定的假期以外的无薪假期。

第三节. 从事特殊自然工作的雇员的工作时间和休息时间

第一百一十六条从事特殊工作的雇员的工作时间和休息时间

根据本《劳动法》第一百零九条, 有关部委和劳动, 伤残及社会事务部应就公路, 铁路, 水上或航空运输领域的特殊工作时间和休息时间进行讨论并达成协议; 海上油气勘探与开采; 离岸工作; 在艺术领域; 使用辐射和核工程; 施加高频波; 信息技术; 技术研究与应用; 工业设计; 潜水员的工作, 地雷的工作; 季节性生产工作和接单加工货物; 以及需要24/24小时值班的工作, 以及政府规定的其他特殊性质的工作。

第八章

劳动纪律和材料责任

第一节劳动纪律

第117条: 劳动纪律

劳动纪律包括内部劳动法规中有关雇主规定并由法律规定的有关时间, 技术, 生产和业务管理方面的规定。

第一百一十八条内部劳工条例

1. 每个雇主应发布自己的内部劳工法规。雇用至少10名雇员的雇主应制定书面内部劳工法规。

6. When taking annual leave, should the employee travel by road, rail, water and the travel days, the traveling time in excess to 02 days will be added to the annual leave days, and this policy shall only be granted once for an annual leave in a year.

7. The Government shall elaborate this Article.

Article 114. Increased annual leave by work seniority

The annual leave of an employee as prescribed in Clause 1 Article 113 of this Code shall increase by 01 day for every 05 years of employment with the same employer.

Article 115. Personal leave, unpaid leave

1. An employee is entitled to take a fully paid personal leave in the following circumstances, at long as is notified to the employer in advance:

a) Marriage: 03 days;

b) Marriage of his/her biological child or adopted child: 01 day;

c) Death of his/her biological or adoptive parent; death of his/her spouse's biological or adoptive parent; death of spouse, biological or adopted child: 03 days.

2. An employee is entitled to take 01 day of unpaid leave and must inform the employer in the case of the death of his/her grandparent or biological sibling; marriage of his/her parent or natural sibling.

3. The employee may negotiate with his/her employer on taking unpaid leave other than the leave stipulated in Clause 1 and Clause 2 of this Article.

Section 3. WORKING HOURS AND REST PERIODS FOR EMPLOYEES WHO PERFORM WORK OF SPECIAL NATURE

Article 116. Working hours and rest periods for employees who perform work of special nature

In accordance with Article 109 of this Labor Code, relevant ministries and the Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs shall discuss and agree upon working hours and rest periods special work in the areas of road, rail, water or air transportation; oil and gas exploration and extraction at sea; offshore work; in the fields of arts; use of radiation and nuclear engineering; application of high-frequency waves; information technology; research and application of technology; industrial design; diver's work, work in mines; seasonal production work and processing of goods by order; and work that requires for 24/24 hours on duty, other works of special nature defined by the Government.

Chapter VIII

LABOR DISCIPLINE AND MATERIAL RESPONSIBILITY

Section 1. LABOR DISCIPLINE

Article 117. Labor discipline

Labor discipline comprises provisions in the internal labor regulations on the compliance in respect of time, technology, production and business management that are imposed by the employer and prescribed by law.

Article 118. Internal labor regulations

1. Every employer shall issue their own internal labor regulations. An employer that has at least 10 employees shall have written internal labor regulations.

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

- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- Trật tự tại nơi làm việc;
- An toàn, vệ sinh lao động;
- Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;
- Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động;
- 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;
- Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

3. Trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

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

5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Điều 119. Đăng ký nội quy lao động

1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi người sử dụng lao động đăng ký kinh doanh.

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

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

4. Người sử dụng lao động có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh đặt ở nhiều địa bàn khác nhau thì gửi nội quy lao động đã được đăng ký đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh.

5. Căn cứ điều kiện cụ thể, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động theo quy định tại Điều này.

Điều 120. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động

Hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm:

- Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động;
- Nội quy lao động;
- Văn bản góp ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;
- Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).

Điều 121. Hiệu lực của nội quy lao động

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

- Working hours and rest periods;
- Order at the workplace;
- Occupational safety and health;
- Actions against sexual harassment in the workplace;
- Protection of the assets and technological and business secrets and intellectual property of the employer;
- Cases in which reassignment of employees are permitted;
- Violations against labor regulations and disciplinary measures;
- Material responsibility;
- The person having the competence to take disciplinary measures.

3. Trong việc ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có).

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

5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Điều 119. Đăng ký nội quy lao động

1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi người sử dụng lao động đăng ký kinh doanh.

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

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

4. Người sử dụng lao động có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh đặt ở nhiều địa bàn khác nhau thì gửi nội quy lao động đã được đăng ký đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh.

5. Căn cứ điều kiện cụ thể, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động theo quy định tại Điều này.

Điều 120. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động

Hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm:

- Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động;
- Nội quy lao động;
- Văn bản góp ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;
- Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).

Điều 121. Hiệu lực của nội quy lao động

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

- Working hours and rest periods;
- Order at the workplace;
- Occupational safety and health;
- Actions against sexual harassment in the workplace;
- Protection of the assets and technological and business secrets and intellectual property of the employer;
- Cases in which reassignment of employees are permitted;
- Violations against labor regulations and disciplinary measures;
- Material responsibility;
- The person having the competence to take disciplinary measures.

3. Trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có).

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

5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Article 119. Registration of internal labor regulations

1. An employer that has at least 10 employees shall register the internal labor regulations at the labor authority of the province where business registration is applied for.

2. Within 10 days from the date of issuance of the internal labor regulations, the employer must submit the application for registration of the internal labor regulations.

3. If any of the contents of the internal labor regulations is found contrary to the law, within 07 working days from the date of receipt of the application, the provincial labor authority shall notify and instruct the employer to revise it and re-submit the application.

4. An employer whose branches, units or business locations in different provinces shall send the registered internal labor regulations to the labor authority of those provinces.

5. The provincial labor authority may authorize a district-level labor authority to process an application for registration of internal labor regulations in accordance with this Article.

Article 120. Application for registration of internal labor regulations

An application for registration of internal labor regulations shall consist of:

- The application form;
- A copy of the internal labor regulations;
- Comments of the representative organization of employees (if any);
- Documents of the employer that are relevant to labor discipline and material responsibility (if any).

Article 121. Effect of internal labor regulations

Nội quy lao động có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định tại Điều 119 của Bộ luật này nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động.

Trường hợp người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động ban hành nội quy lao động bằng văn bản thì hiệu lực do người sử dụng lao động quyết định trong nội quy lao động.

Điều 122. Nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động

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

- Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;
 - Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật là thành viên;
 - Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bào chữa; trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật;
 - Việc xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản.
2. Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.
3. Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.
4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:

- Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;
- Đang bị tạm giữ, tạm giam;
- 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 và khoản 2 Điều 125 của Bộ luật này;
- Người lao động nữ mang thai; người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

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

6. Chính phủ quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động.

Điều 123. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động

- Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động 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 là 12 tháng.
- Khi hết thời gian quy định tại khoản 4 Điều 122 của Bộ luật này, nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.
- Người sử dụng lao động phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động trong thời hạn quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

Điều 124. Hình thức xử lý kỷ luật lao động

- Khiển trách.
- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng.
- Cách chức.

自劳工法第119条规定的主管机关收到满意的申请之日起15天后,内部劳工法规应开始生效。

少于10名雇员的雇员发布的书面内部劳工法规的效力应由雇主决定。

第122条. 工作中采取纪律措施的原则和程序

1.对雇员的纪律处分应遵循以下规定:

- 雇主能够证明雇员的过错;
 - 该过程由雇员及其的雇员代表组织(工会)参与;
 - 员工在场并有权为自己辩护,要求律师或员工代表组织为自己辩护;如果雇员未满15岁,则必须在其父母或法定代表人的陪同下;
 - 纪律处分过程以书面形式记录。
- 2.禁止对一项违反内部劳工法规的行为采取一种以上的纪律措施。
- 3.如果雇员多次违反内部劳工法规,则应对最严重的违纪行为采取最严厉的纪律措施。

4.在以下情况下,不得对雇员采取纪律措施:

- 雇员因病或正在疗养而请假;或经雇主同意休其他类型的假期;
- 雇员被暂时拘留或拘留;
- 员工正在等待主管部门对本《劳动法》第125条第1款和第2款中规定的违法行为进行确认和结论;
- 员工怀孕,休产假或抚养12个月以下的孩子。

5.对患有精神疾病或其他导致意识丧失或行为控制失调的疾病而违反内部劳动法规的雇员,不得采取纪律措施。

6.政府应规定在工作中采取纪律措施的原则和程序。

第123条: 在工作中采取纪律措施的期限

- 对违规行为采取纪律措施的期限为自违规发生之日起的06个月。处理与财务,资产和技术秘密或商业秘密直接相关的违法行为的时限为十二个月。
- 如果本《劳动法》第122条第4条第4款规定的期限届满,但本条规定的期限已到期或少于60天,则前者可再延长60天。
- 雇主应在本条第1款和第2款规定的期限内做出纪律决定。

第一百二十四条纪律措施

- 训斥。
- 延期最多六个月的加薪。

The internal labor regulations shall start to have effect after 15 days from the day on which the satisfactory application is received by a competent authority as prescribed in Article 119 of this Labor Code.

The effect of the written internal labor regulations issued by an employee that has fewer than 10 employees shall be decided by the employer.

Article 122. Principles and procedures for taking disciplinary measures at work

1. Disciplinary measures against an employee shall be taken in accordance with the following regulations:

- The employer is able to prove the employee's fault;
- The process is participated in by the representative organization of employees to which the employee is a member;
- The employee is physically present and has the right to defend him/herself, request a lawyer or the representative organization of employees to defend him/her; if the employee is under 15 years of age, his/her parent or a legal representative must be present;
- The disciplinary process is recorded in writing.

2. It is prohibited to impose more than one disciplinary measure for one violation of internal labor regulations.

3. Where an employee commits multiple violations of internal labor regulations, he/she shall be subjected to the heaviest disciplinary measure for the most serious violation.

4. No disciplinary measure shall be taken against an employee during the period when:

- The employee is taking leave on account of illness or convalescence; or on other types of leave with the employer's consent;
- The employee is being held under temporary custody or detention;
- The employee is waiting for verification and conclusion of the competent agency for acts of violations, stipulated in Clause 1 and Clause 2 Article 125 of this Labor Code;
- The employee is pregnant, on maternal leave or raising a child under 12 months of age.

5. No disciplinary measure shall be taken against an employee who commits a violation of internal labor regulations while suffering from the mental illness or another disease which causes the loss of consciousness ability or the loss of his/her behavior control.

6. The Government shall provide for the principles and procedures for taking disciplinary measures at work.

Article 123. Time limit for taking disciplinary measures at work

1. The time limit for taking disciplinary measures against a violation is 06 months from the date of the occurrence of the violation. The time limit for dealing with violations directly relating to finance, assets and disclosure of technological or business secrets shall be 12 months.

2. In case the time limit stipulated in this Article has expired or is shorter than 60 days when the period stipulated in Clause 4 Article 122 of this Labor Code expires, the former may be extended for up to 60 more days.

3. The employer shall issue a disciplinary decision within the period specified in Clause 1 and Clause 2 of this Article.

Article 124. Disciplinary measures

- Reprimand.
- Deferment of pay rise for up to 6 months.
- Demotion.

4. Sa thải.	4.解雇。	4. Dismissal.
<p>Điều 125. 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 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 tại nơi làm việc;</p> <p>2. Người lao động có hành vi 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 hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;</p> <p>3. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này;</p> <p>4. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng. Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.</p>	<p>第一百二十五条因纪律原因解雇</p> <p>在以下情况下，雇主可因纪律原因解雇雇员：</p> <p>1. 员工在工作场所实施盗窃，挪用公款，赌博，故意造成伤害或使用毒品的行为；</p> <p>2. 员工泄露技术或商业秘密或侵犯雇主的知识产权，或实施严重危害或严重威胁雇主资产或利益的行为，或在工作场所对内部进行性骚扰劳动法规；</p> <p>3. 员工重复违规行为，该违规行为是由于延迟加薪或降职而受到纪律处分，尚未得到解决。屡次违规是指根据本《守则》第126条在解除后再进行纪律处分的行为。</p> <p>4. 员工自第一天起没有在没有可以接受的借口的情况下上班的30天中总共有05天，或者从第一天开始的365天中总共有20天没有上班。</p> <p>合理的原因包括自然灾害，火灾；雇员或其家庭成员患有疾病，并已获得主管医疗机构的证明；以及内部劳工法规中规定的其他原因。</p>	<p>Article 125. Dismissal for disciplinary reasons</p> <p>An employer may dismiss an employee for disciplinary reasons in the following circumstances:</p> <p>1. The employee commits an act of theft, embezzlement, gambling, deliberate infliction of injuries or uses drug at the workplace;</p> <p>2. The employee discloses technological or business secrets or infringing the intellectual property rights of the employer, or commits acts which are seriously detrimental or posing seriously detrimental threat to the assets or interests of the employer, or commits sexual harassment in the workplace against the internal labor regulations;</p> <p>3. The employee repeats a violation which was disciplined by deferment of pay rise or demotion and has not been absolved. A repeated violation means a violation which was disciplined and is repeated before it is absolved in accordance with Article 126 of this Code.</p> <p>4. The employee fails to go to work for a total period of 05 days in 30 days, or for a total period of 20 days in 365 days from the first day he/she fails to go to work without acceptable excuses.</p> <p>Justified reasons include natural disasters, fires; the employee or his/her family member suffers from illness with a certification by a competent health facility; and other reasons as stipulated in the internal labor regulations.</p>
<p>Điều 126. Xóa 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 hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức sau 03 năm kể từ ngày bị xử lý, nếu không tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì đương nhiên được xóa kỷ luật.</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 thì có thể được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.</p>	<p>第126条宽恕侵权行为，减少纪律措施的持续时间</p> <p>1. 员工若受到纪律处分，延期加薪或降职，将被处以自纪律处分之日起的03个月，06个月或03年，不会违反内部劳工法规。</p> <p>2. 凡因延后加薪而受到纪律处分的雇员完成了纪律处分措施期限的一半并表现出改善后，雇主可考虑减刑。</p>	<p>Article 126. Absolution of violations, reduction in the duration of disciplinary measures</p> <p>1. An employee who commits a violation that is disciplined by reprimand, deferment of pay rise or demotion will have the previous violation absolved after 03 months, 06 months or 03 years respectively from the day on which the disciplinary measure is imposed if he/she does not commits any violation against internal labor regulations.</p> <p>2. Where an employee who is disciplined by deferment of wage increase has completed half of the duration of the disciplinary measure and has demonstrated improvement, the employer may consider a remission.</p>
<p>Điều 127. Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động</p> <p>1. Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động.</p> <p>2. Phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.</p> <p>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 hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định.</p>	<p>第127条。在工作场所采取纪律措施时的禁止行为</p> <p>1. 损害员工的健康，生活，荣誉或尊严。</p> <p>2. 处以罚款或扣除雇员的工资。</p> <p>3. 对违反规定的雇员采取纪律措施，这在内部劳动法规，雇佣合同或劳动法中均未作规定。</p>	<p>Article 127. Forbidden actions when imposing disciplinary measures in the workplace</p> <p>1. Harming the employee's health, life, honor or dignity.</p> <p>2. Applying monetary fines or deducting the employee's salary wage.</p> <p>3. Imposing a disciplinary measure against an employee for a violation which is not stipulated in the internal labor regulations or employment contract or labor laws.</p>
<p>Điều 128. Tạm đình chỉ công việc</p> <p>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 dễ 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 người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xem xét tạm đình chỉ công việc là thành viên.</p> <p>2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt 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.</p>	<p>第128条：停工</p> <p>1. 如果违反行为具有复杂性，并且认为该雇员继续在工作场所工作造成调查困难，则雇主有权将其停职。雇员只有在与雇员所代表的雇员代表组织协商后才能被停职。</p> <p>2. 停工不得超过15天，在特殊情况下不得超过90天。在停职期间，员工应获得其在停职前应得工资的50%的预付款。</p>	<p>Article 128. Work suspension</p> <p>1. An employer has the right to suspend an employee from work if the violation is of a complicated nature and where the continued presence of the employee at the workplace is deemed to cause difficulties for the investigation. An employee shall only be suspended from work after consultation with the representative organization of employees to which the employee is a member.</p> <p>2. The work suspension shall not exceed 15 days, or 90 days in special circumstances. During the suspension, the employee shall receive an advance of 50% of his/her salary entitled prior to the suspension.</p>

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

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

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

Mục 2. TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Điều 129. Bồi thường thiệt hại

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

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 hàng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 102 của Bộ luật này.

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

Điều 130. Xử lý bồi thường thiệt hại

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

2. Chính phủ quy định trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại.

Điều 131. Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

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

Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Chương IX

AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 132. Tuân thủ pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động

Người sử dụng lao động, người lao động và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất, kinh doanh phải thực hiện quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

Điều 133. Chương trình an toàn, vệ sinh lao động

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

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

停工期届满后, 用人单位应当恢复用工。

3.如果雇员受到纪律处分, 则不要求其返还预支薪金。

4.如果雇员未受到纪律处分, 则雇主应支付其停职期间的全薪。

第2节. 材料责任

第129条损害赔偿

1. 造成设备损坏或以其他方式损害雇主资产的雇员, 必须根据劳动法或雇主的内部劳动法规进行赔偿。

如果雇员造成的损害不是严重的, 故意的并且少于政府宣布的基于地区的10个月最低工资, 则该雇员应支付不超过其03个月的赔偿金。薪金, 应根据本守则第102条第3条从其薪金中扣除。

2.失去用人单位的设备或资产, 或消耗超出规定限制的材料的雇员, 应按市场价格或内部劳动法规或责任合同(如有)规定的全部或部分损害赔偿。)。如果是由于自然灾害, 火灾, 战争, 重大流行病, 灾难或其他不可预见和无法克服的不可抗力事件造成的, 并且已采取一切必要措施和避免的可能性, 则无需赔偿。

第一百三十条赔偿的确定

1.根据损害的性质, 损害的实际程度, 犯罪者或犯罪者的家庭状况以及雇员的经济能力, 对损害赔偿额进行考虑和决定。

2.政府应规定要求赔偿的程序和期限。

第131条关于劳动纪律法规和物质责任的投诉

如果受到纪律处分, 停工或需要支付薪酬的雇员对该决定不满意, 则他/她有权依法向雇主或主管当局提出投诉, 或要求解决该问题。劳动争议依照法律规定的程序进行。

政府应阐述本条。

第九章

职业安全与健康

第一百三十二条遵守职业安全与健康法

从事劳动和经营活动的用人单位, 从业人员, 组织和个人, 应当遵守职业安全卫生法的规定。

第133条职业安全与健康计划

1. 政府应决定制定国家职业安全与卫生计划。

二, 各省人民委员会应当向同一省人民委员会提出省职业安全卫生计划, 纳入社会经济发展计划。

Upon the expiry of the work suspension period, the employer shall reinstate the employee.

3. Where the employee is disciplined, he/she shall not be required to return the advanced salary.

4. Where the employee is not disciplined, the employer shall pay the full salary for the work suspension period.

Section 2. MATERIAL RESPONSIBILITY

Article 129. Compensation for damage

1. An employee who causes damage to equipment or otherwise damages the employer's assets shall have to pay compensation in accordance with labor laws or the employer's internal labor regulations.

In case the damage caused by an employee is not serious, not deliberate and is worth less than 10 months' region-based minimum wage announced by the Government, the employee shall have to pay a compensation of not more than his/her 03 months' salary, which shall be monthly deducted from his/her salary in accordance with Clause 3 Article 102 of this Code.

2. An employee who loses the employer's equipment or assets, or consumes the materials beyond the set limits shall pay a compensation for damage in full or in part at the market price or as stipulated in the internal labor regulations or the responsibility contract (if any). In case this is caused by a natural disaster, fire, war, major epidemic, calamity, or another force majeure event which is unforeseeable and insurmountable, and all necessary measures and possibilities for avoidance have been taken, the compensation shall not be required.

Article 130. Determination of compensation

1. Consideration and decision on the level of compensation for damage shall be based on the nature of the offence, the actual extent of damage, the situation of the offender or the offender's family, and financial capacity of the employee.

2. The Government shall provide for procedures and time limits for claiming damages.

Article 131. Complaints on labor disciplinary regulations and material responsibility

If the employee who is disciplined, suspended from work, or required to pay compensation is not satisfied with the decision, he/she has the right to file a complaint to the employer or a competent authority as prescribed by law, or request settlement of the labor dispute in accordance with the procedures stipulated by law.

The Government shall elaborate this Article.

Chapter IX

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Article 132. Compliance with the law on occupational safety and health

Employers, employees, organizations and individuals involved in labor and business operation shall comply with the regulations of the law on occupational safety and health.

Article 133. Occupational safety and health program

1. The Government shall decide on development of the National Programme on Occupational Safety and Health.

2. The People's Committee of every province shall submit a provincial occupational safety and health program to the People's Council of the same province for inclusion to the socio-economic development plan.

<p>Điều 134. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc</p> <p>1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.</p> <p>2. Người lao động có trách nhiệm chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.</p> <p>Chương X NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI</p>	<p>第134条。确保工作场所的职业安全与卫生</p> <p>1.用人单位应充分执行确保工作场所职业安全与卫生的措施。</p> <p>2.员工应遵守职业安全与卫生规则和程序，法律法规，并在工作场所获得有关确保职业安全与卫生的知识和技能。</p> <p>第十章 适用于女性雇员和性别平等保障的规定</p>	<p>Article 134. Ensuring occupational safety and health at the workplace</p> <p>1. Employers shall fully implement the measures for ensuring occupational safety and health at the workplace.</p> <p>2. Employees shall comply with rules and procedures for occupational safety and health, regulations of law, obtain knowledge and skills on assurance of occupational safety and health at the work place.</p> <p>Chapter X PROVISIONS APPLICABLE TO FEMALE EMPLOYEES AND ASSURANCE OF GENDER EQUALITY</p>
<p>Điều 135. Chính sách của Nhà nước</p> <p>1. Bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.</p> <p>2. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam 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>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. Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động. 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. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.</p>	<p>第135条 国家政策</p> <p>1.确保男女雇员平等；应当采取必要措施，确保性别平等和防止工作场所的性骚扰。</p> <p>2.鼓励雇主使男女雇员都能正常工作，并广泛采用弹性工作时间，兼职工作或外出工作制。</p> <p>3.采取必要措施创造就业机会，改善工作条件，发展职业技能，提供医疗保健并增强女雇员的物质和精神福利，以帮助女雇员有效地发展其职业能力并和谐地结合其工作生活与他们的家庭生活。</p> <p>4.应根据税法给予雇用大量女雇员的雇主减税。</p> <p>5.国家应制定计划和措施，在雇用大量女雇员的地区开设日托设施和幼儿园；开展各种形式的培训，以使女雇员获得其他适合其生理和生理特征以及她们的母性角色的职业技能。</p> <p>6.政府应阐述本条。</p>	<p>Article 135. State policies</p> <p>1. Equality between male and female employees shall be ensured; necessary measures for ensuring gender equality and prevention of sexual harassment in the workplace shall be implemented.</p> <p>2. Employers are encouraged to enable both male and female employees to work regularly, and to widely apply the systems of flexible working hours, part-time work, or outwork.</p> <p>3. Necessary measures shall be implemented to create employment opportunities, improve working conditions, develop occupational skills, provide healthcare, and strengthen the material and spiritual welfare of female employees in order to assist them in developing effectively their vocational capacities and harmoniously combine their working lives with their family lives.</p> <p>4. Tax reductions shall be granted to employers who employ a large numbers of female employees in accordance with the tax laws.</p> <p>5. The State shall develop plans and measures to open day care facilities and kindergartens in areas where a large number of female employees are employed; develop various forms of training to enable female employees to acquire additional occupational skills that are suitable to their physical and physiological characteristics and their motherhood roles.</p> <p>6. The Government shall elaborate this Article.</p>
<p>Điều 136. Trách nhiệm 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, bố trí, sắp xếp việc làm, 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 người lao động.</p>	<p>第136条雇主的责任</p> <p>1.确保性别平等，并在招聘，工作分配，培训，工作时间和休息时间，薪金和其他政策中执行促进性别平等的措施。</p> <p>2.做出影响其权益的决定时，请咨询女雇员或其代表。</p> <p>3.在工作场所为女性员工提供适当的浴室和卫生间。</p> <p>4.协助建设日托设施和幼儿园，或支付员工产生的部分托儿费用。</p>	<p>Article 136. Responsibilities of the employer</p> <p>1. Ensure gender equality and implementation of measures to promote gender equality in recruitment, job assignment, training, working hours and rest periods, salaries and other policies.</p> <p>2. Consult with female employees or their representatives when taking decisions which affect their rights and interests.</p> <p>3. Provide appropriate bathrooms and toilets at the workplace for female employees.</p> <p>4. Assist in building day care facilities and kindergartens, or cover a part of the childcare expenses incurred by employees.</p>
<p>Điều 137. Bảo vệ thai sản</p> <p>1. Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong 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, trừ trường hợp được người lao động đồng ý.</p>	<p>第137条生育保护</p> <p>1.在以下情况下，雇主不得要求女雇员上夜班，加班或长途旅行:</p> <p>a) 该雇员已怀孕七个月；或在陆地，偏远，边境和岛屿地区工作时怀孕的第六个月；</p> <p>b) 除非另有协议，否则该雇员正在抚养一个12个月以下的孩子。</p>	<p>Article 137. Maternity protection</p> <p>1. An employer must not require a female employee to work at night, work overtime or go on a long distance working trip in the following circumstances:</p> <p>a) The employee reaches her seventh month of pregnancy; or her sixth month of pregnancy when working in upland, remote, border and island areas;</p> <p>b) The employee is raising a child under 12 months of age, unless otherwise agreed by her.</p>

2. Lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được người sử dụng lao động chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động 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 đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.

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.

Điều 138. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai

1. Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.

2. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Điều 139. Nghỉ thai sản

1. Lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng; thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng.

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

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

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

2. 每当雇主告知雇主从事繁重, 有毒或危险工作, 高度繁重, 有毒或危险工作或可能对产妇产生不利影响的女职工怀孕时, 雇主应将其指派给一名女雇员。减少劳动强度或安全性, 或者每天减少工作时间01个小时, 而不会降低工资, 权利或福利, 直到孩子满12个月大为止。

3. 雇主不得因结婚, 怀孕, 产假或抚养12个月以下的孩子而解雇雇员或单方面终止与该雇员的雇用合同, 除非雇主是自然人。该人死亡或被法院宣布丧失行为能力, 失踪或死亡, 或者非自然人的雇主停止其业务, 由省商业登记机关宣布其没有法定代表人或无权执行该法律的人法人的权利和义务。

与怀孕或正在照顾12个月以下儿童的女雇员的劳动合同期满后, 应优先订立新的劳动合同。

4、在月经期间, 女雇员有权在每个工作日休息30分钟; 照顾12个月以下儿童的女雇员有权在每个工作日休息60分钟, 并按照劳动合同的规定领取全薪。

第一百三十八条怀孕的女雇员有权单方面终止或中止其劳动合同

1. 女雇员怀孕并获得主管医疗机构的确认, 该证明说, 如果她继续工作, 可能会对她的怀孕产生不利影响, 则她有权单方面终止或中止劳动合同。

如果单方面终止或中止劳动合同, 应向雇主提交一份带有上述确认的医疗机构通知。

2. 如果中止劳动合同, 则中止期限应由雇主和雇员双方商定, 并且不得短于医疗机构规定的期限。如果医疗机构未指定休息时间, 则双方应协商暂停时间。

第139条产假

1. 女雇员有权享有06个月的产前和产后假; 产前假期不得超过02个月。如果是多胞胎, 则每个孩子的假期应从第二个孩子算起延长01个月。

2. 在产假期间, 女雇员有权享受社会保险法规定的产假津贴。

3. 在本条第1款规定的产假期满后, 如果有此要求, 可根据与雇主商定的条件, 给予女雇员额外的无薪假。

2. Whenever an employer is informed of the pregnancy of a female employee who is doing a laborious, toxic or dangerous work, a highly laborious, toxic or dangerous work or any work that might negatively affect her maternity, the employer shall assign her to a less laborious or safer work, or reduce the working hours by 01 hour per day without reducing her salary, rights or benefits until her child reaches 12 months of age.

3. The employer must not dismiss an employee or unilaterally terminate the employment contract with an employee due to his/her marriage, pregnancy, maternity leave, or nursing a child under 12 months of age, except for cases where the employer that is a natural person dies or is declared incapacitated, missing or dead by the court, or the employer that is not a natural person ceases its business operation, declared by a provincial business registration authority that it does not have a legal representative or a person authorized to perform the legal representative's rights and obligations.

Upon expiration of the employment contract with female employee who is pregnant or nursing a child under 12 months of age, conclusion of a new employment contract shall be given priority.

4. During her menstruation period, a female employee shall be entitled to a 30 minute break in every working day; a female employee nursing a child under 12 months of age shall be entitled to 60 minutes breaks in every working day with full salary as stipulated in the employment contract.

Article 138. The right of pregnant female employees to unilaterally terminate or suspend their employment contracts

1. Where a female employee is pregnant and obtains a confirmation from a competent health facility which states that if she continues to work, it may adversely affect her pregnancy, she shall have the right to unilaterally terminate or suspend the employment contract.

In case of unilateral termination or suspension of the employment contract, a notification enclosed with the aforementioned confirmation from the health facility shall be submitted to the employer.

2. In case of suspension of the employment contract, the suspension period shall be agreed by the employer and the employee and must not be shorter than the period specified by the health facility. If the rest period is not specified by the health facility, both parties shall negotiate the suspension period.

Article 139. Maternity leave

1. A female employee is entitled to 06 months of prenatal and postnatal leave; the prenatal leave period shall not exceed 02 months.

In case of a multiple birth, the leave shall be extended by 01 month for each child, counting from the second child.

2. During maternity leave, the female employee is entitled to maternity benefits as prescribed by social insurance laws.

3. After the maternity leave stipulated in Clause 1 of this Article expires, if so demanded, the female employee may be granted an additional unpaid leave under terms agreed upon with the employer.

4. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng nhưng người lao động phải báo trước, được người sử dụng lao động đồng ý và 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. 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.

5. Lao động nam khi vợ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ mang thai hộ và người lao động là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Điều 140. Bảo đảm việc làm cho lao động nghỉ thai sản

Lao động được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại các khoản 1, 3 và 5 Điều 139 của Bộ luật này mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi 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.

Điều 141. Trợ cấp trong thời gian chăm sóc con ốm đau, thai sản và thực hiện các biện pháp tránh thai

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

Điều 142. Nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con

1. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành danh mục nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con.

2. Người sử dụng lao động phải cung cấp đầy đủ thông tin về tính chất nguy hiểm, nguy cơ, yêu cầu của công việc để người lao động lựa chọn và phải bảo đảm điều kiện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động theo quy định khi sử dụng họ làm công việc thuộc danh mục quy định tại khoản 1 Điều này.

Chương XI

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

Mục 1. LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

Điều 143. Lao động chưa thành niên

1. Lao động chưa thành niên là người lao động chưa đủ 18 tuổi.
2. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được làm công việc hoặc làm việc ở nơi làm việc quy định tại Điều 147 của Bộ luật này.
3. Người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi chỉ được làm công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.
4. Người chưa đủ 13 tuổi chỉ được làm các công việc theo quy định tại khoản 3 Điều 145 của Bộ luật này.

Điều 144. Nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên

1. Lao động chưa thành niên chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách.

4. Nữ雇员在休完至少04个月的假后，可以在本条第1款规定的法定产假到期之前重返工作，但前提是她已从主管医疗机构获得确认，可以早日恢复工作。工作不会对她的健康产生不利影响，用人单位会收到有关提前恢复的事先通知，并同意提前恢复。在这种情况下，除工作日的工资由雇主支付外，女雇员还应继续根据社会保险法领取产假津贴。

5. 妻子分娩的男性雇员，收养06个月以下儿童的雇员，成为代孕母亲的女性雇员应根据社会保险法享有产假。

第一百四十条 产后雇员的就业保障

雇员在本《劳动法》第139条第1、3和5条规定的产假后重返工作岗位时，应恢复其以前的工作，在此之前，其工资，权利和福利不得降低。离开。如果以前的工作不再可用，雇主必须将另一项工作分配给该雇员，其薪水不得低于其休产假前的工资。

第141条. 患病儿童的照管期间津贴，怀孕和避孕方法的实施

员工请假照顾07岁以下生病的孩子，因流产，流产，死产，治疗性流产，实施避孕方法或绝育而进行产前检查时，员工应获得请假期间的津贴根据社会保险法。

第一百四十二条 有害于生育和育儿功能的工作和工作

1. 劳工，战争无效者和社会事务部长应公布有害于生育和育儿功能的工作和工作清单。

2. 雇主必须在雇员做出决定之前向其雇员提供有关工程的危害和要求的充分信息；确保为员工分配本条第1款所述清单上的任何作品时的职业安全和健康。

第十一章

有关少数雇员和某些雇员类型的独家规定

第一节 轻微雇员

第143条：未成年雇员

1. 未成年雇员是指18岁以下的雇员。
2. 不得将15岁至18岁以下的人分配给本《劳动法》第147条提及的任何作品或任何工作场所。
3. 13岁至15岁以下的人只能从事劳动，战争伤残和社会事务部长颁布的清单上的灯光工作。
4. 13岁以下的人只能从事本《劳动法》第145条第3款规定的工作。

第144条 未成年人的雇用规则

1. 未成年雇员只能从事适合自己健康的工作，以确保其身体健康，心理健康和人格发展。

4. The female employee may return to work before the expiry of her statutory maternity leave stipulated in Clause 1 of this Article after she has taken at least 04 months of leave, provided she has obtained a confirmation from a competent health facility that the early resumption of work does not adversely affect her health, the employer receives a prior notice of the early resumption and agrees to the early resumption. In this case, besides the salary of the working days, which is paid by the employer, the female employee shall continue to receive the maternity allowance in accordance with social insurance laws.

5. A male employee whose wife gives birth, an employee who adopts a child under 06 months of age, a female employee who becomes a surrogate mother shall be entitled to maternity leave in accordance with social insurance laws.

Article 140. Employment security for employees after maternity

An employee shall be reinstated to his/her previous work when he/she returns to work after the maternity leave prescribed in Clauses 1, 3 and 5 Article 139 of this Labor Code without any reduction in his/her salary, rights and benefits before the leave. In case the previous work is no longer available, the employer must assign another work to the employee with a salary not lower than the salary he/she received prior to the maternity leave.

Article 141. Allowances for during period of care for sick children, pregnancy and implementation of contraceptive methods

When an employee takes leave to take care of a sick child aged under 07, have prenatal care check-up, due to miscarriage, abortion, stillbirth, therapeutic abortion, implementation of contraceptive methods or sterilization, the employee shall receive allowance for the leave period in accordance with social insurance laws.

Article 142. Jobs and works that are harmful to child-bearing and parenting functions

1. The Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs shall promulgate the list of jobs and works that are harmful to child-bearing and parenting functions.

2. Employers must provide adequate information to their employees on the hazards and requirements of the works to before the employees make their decisions; ensure occupational safety and health of the employees when assign them any of the works on the list mentioned in Clause 1 of this Article.

Chapter XI

EXCLUSIVE PROVISIONS CONCERNING MINOR EMPLOYEES AND CERTAIN TYPES OF EMPLOYEES

Section 1. MINOR EMPLOYEES

Article 143. Minor employees

1. A minor employee is an employee under 18 years of age.
2. A person aged 15 to under 18 must not be assigned any of the works or to any of the workplaces mentioned in Article 147 of this Labor Code.
3. A person aged 13 to under 15 may only do the light works on the list promulgated by the Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs.
4. A person under 13 may only do the works specified in Clause 3 Article 145 of this Labor Code.

Article 144. Rules for employment of minors

1. Minor employees may only do works that are suitable for their health in order to ensure their physical health, mental health and personality development.

2. Người sử dụng lao động khi sử dụng lao động chưa thành niên có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động về các mặt lao động, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.

3. Khi sử dụng lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ; 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.

4. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để lao động chưa thành niên được học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

Điều 145. Sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc

1. Khi sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc, người sử dụng lao động phải tuân theo quy định sau đây:

a) Phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;

b) Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến thời gian học tập của người chưa đủ 15 tuổi;

c) Phải có giấy khám sức khỏe của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền xác nhận sức khỏe của người chưa đủ 15 tuổi phù hợp với công việc và tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ ít nhất một lần trong 06 tháng;

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

2. Người sử dụng lao động chỉ được tuyển dụng và sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi vào làm các công việc nhẹ theo quy định tại khoản 3 Điều 143 của Bộ luật này.

3. Người sử dụng lao động không được tuyển dụng và sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc, trừ các công việc nghệ thuật, thể dục, thể thao nhưng không làm tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa đủ 13 tuổi và phải có sự đồng ý của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

4. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết Điều này.

Điều 146. Thời giờ làm việc của người chưa thành niên

1. Thời giờ làm việc của người chưa đủ 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần; không được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

2. Thời giờ làm việc của người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề, công việc theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

Điều 147. Công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi

1. Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm các công việc sau đây:

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

b) Sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần hoặc chất gây nghiện khác;

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

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

đ) Phá dỡ các công trình xây dựng;

2. Người sử dụng lao động khi sử dụng lao động chưa thành niên có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động về các mặt lao động, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.

3. 雇主雇用未成年雇员时，雇主必须征得其父母或监护人的同意；准备一份单独的记录，其中应写满他/她的姓名，出生日期，所分配的工作，定期的健康检查结果，并应主管当局的要求出示。

4. 雇主应使未成年雇员接受教育和职业培训。

第一百四十五条十五岁以下雇员的就业

1. 雇用15岁以下的人时，雇主应：

a) 与员工及其法定代表人订立书面合同；

b) 安排工作时间，以免影响员工的学习时间；

c) 从有资格的卫生机构获得健康证明，证明该雇员的健康状况适合于所分配的工作，并至少每06个月对雇员进行一次定期健康检查；

d) 确保工作条件，职业安全和健康适合雇员的年龄；

2. 雇主仅有权指派13岁至15岁以下的雇员从事本《劳动法》第143条第3款中指定的照明工程。

3. 雇主不得雇用13岁以下的人从事体育和艺术以外的的工作，条件是他们的不影响其身体健康，心理发展和性格的发展，并且该工作已得到省劳动主管部门的接受。

4. 劳工，战争无效者和社会事务部长应详细阐述本条。

第146条未成年雇员的工作时间

1. 15岁以下未成年雇员的工作时间每天不得超过04小时，每周不得超过20小时。雇主不得要求未成年雇员加班或夜间工作。

2. 15至18岁以下的员工的工作时间每天不得超过08小时，每周不得超过40小时。15至18岁以下的员工可能会加班或晚上从事劳动，战争伤残和社会事务部长列出的某些工作。

第147条。15至18岁以下雇员的禁止工作和工作场所

1. 不得指派15至18岁以下的人从事以下作品：

a) 搬运和提举超出他/她身体能力的重物；

b) 酒精，烟草和神经兴奋剂及其他麻醉品的生产，销售；

c) 生产，使用或运输化学品，气体或爆炸物；

d) 维修设备或机械；

dd) 拆除；

2. The employer who has minor employees has the responsibility to take care of their work, health and education in the course of their employment.

3. When an employer hires a minor employee, the employer must have the consent of his/her parent or guardian; prepare a separate record which writes in full of his/her name, date of birth, the work assigned, results of periodical health check-ups, and shall be presented at the request of the competent authority.

4. Employers shall enable minor employees to have educational and vocational training.

Article 167. Employment of employees under 15

1. When employing a person under 15, the employer shall:

a) Conclude a written contract with the employee and his/her legal representative;

b) Arrange the working hours so as not to affect the employee's study hours;

c) Obtain the health certificate from a competent health facility which certifies that the employee's health is suitable for the work assigned, and provide periodic health check-up for the employee at least once every 06 months;

d) Ensure that the working conditions, occupational safety and health are suitable for the employee's age;

2. An employer is only entitled to assign employees aged 13 to under 15 to do the light works specified in Clause 3 Article 143 of this Labor Code.

3. Employers must not hire people under 13 to do works other than sports and arts, provided they do not affect their development of their physical health, mental health and personality, and the employment is accepted by the provincial labor authority.

4. The Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs shall elaborate this Article.

Article 146. Working hours of minors employees

1. The working hours of minor employees under 15 shall not exceed 04 hours per day and 20 hours per week. Employers must not request minor employees to work overtime or at night.

2. The working hours of employees aged 15 to under 18 shall not exceed 08 hours per day and 40 hours per week. Employees aged 15 to under 18 may work overtime or at night in certain works and jobs listed by the Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs.

Article 147. Prohibited works and workplaces for employees aged 15 to under 18

1. A person aged 15 to under 18 must not be assigned to the following works:

a) Carrying and lifting of heavy things which are beyond his/her the physical capacity;

b) Production, sale of alcohol, tobacco and neuro-stimulants and other narcotic substances;

c) Production, use or transport of chemicals, gas or explosives;

d) Maintaining equipment or machinery;

dd) Demolition;

- e) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;
- g) Lặn biển, đánh bắt thủy, hải sản xa bờ;
- h) Công việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.

2. Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm việc ở các nơi sau đây:

- a) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;
- b) Công trường xây dựng;
- c) Cơ sở giết mổ gia súc;
- d) Sông bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp; điểm kinh doanh xổ số, dịch vụ trò chơi điện tử;
- đ) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.

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

Mục 2. NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI

Điều 148. Người lao động cao tuổi

1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật này.
2. Người lao động cao tuổi có quyền thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.
3. Nhà nước khuyến khích sử dụng người lao động cao tuổi làm việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm quyền lao động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực.

Điều 149. Sử dụng người lao động cao tuổi

1. Khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.
2. Khi người lao động cao tuổi đang hưởng lương hưu theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội mà làm việc theo hợp đồng lao động mới thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi được hưởng tiền lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, hợp đồng lao động.
3. Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn.
4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.

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

Điều 150. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

1. Nhà nước khuyến khích doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động để đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

- e) 熔化, 吹塑, 铸造, 轧制, 压制, 焊接金属;
- g) 海洋潜水, 近海捕鱼;
- h) 其他危害其身体健康, 心理健康或性格发展的作品。

2.不得将15岁至18岁以下的人分配到以下地点:

- a) 水下, 地下, 洞穴, 隧道中;
- b) 施工现场;
- c) 屠宰场;
- d) 赌场, 酒吧, 迪斯科舞厅, 卡拉OK室, 酒店, 旅馆, 桑拿浴室, 按摩室; 彩票代理商, 游戏中心;
- dd) 任何其他危害其身体健康, 心理健康或性格发展的工作场所。

3.劳动伤残和社会事务部应公布本条第h点第1条和第dd点第2条提到的清单。

第二节老年人

第148条老年雇员

- 1.老年雇员是指在本《劳动法》第169条第2款规定的年龄之后继续工作的人。
- 2.年长雇员有权与雇主协商减少减少其每日工作时间或从事非全日制工作。
- 3.国家鼓励雇主分配适合老年雇员的作品, 以维护其工作权并确保有效利用人力资源。

第149条老年人的就业

- 1.当雇用老年人时, 双方可就多个定期雇用合同达成协议。
- 2.根据《社会保险法》领取退休金的人订立新的雇用合同时, 除应享待遇外, 还应获得法律和劳动合同规定的工资和其他福利根据养老金计划。
- 3.除非确保安全, 否则雇主不得指派年长的雇员从事对他们的健康有害的劳动, 有毒或危险的工作, 或高度劳动, 有毒或危险的工作。
- 4.雇主有责任在工作场所照顾年长雇员的健康。

第三节海外工作的越南雇员, 越南的外国组织和个人雇员以及在越南工作的外国雇员

第一百五十条在海外工作的越南雇员, 外国组织的雇员和在越南的个人

- 1.国家鼓励企业, 机构, 组织和个人为越南雇员到海外工作寻找和扩大劳动力市场。
- 在海外工作的越南雇员必须遵守越南法律和东道国法律, 除非越南社会主义共和国签署的国际公约中有不同规定。

- e) Melting, blowing, casting, rolling, pressing, welding metals;
- g) Marine diving, offshore fishing;
- h) Other works that are harmful to the development of his/her physical health, mental health or personality.

2. A person aged 15 to under 18 must not be assigned to the following locations:

- a) Underwater, underground, in caves, in tunnels;
- b) Construction sites;
- c) Slaughter houses;
- d) Casinos, bars, discotheques, karaoke rooms, hotels, hostels, saunas, massage rooms; lottery agents, gaming centers;
- dd) Any other workplace that is harmful to the development of his/her physical health, mental health or personality.

3. The Ministry of Labor- Invalids and Social Affairs shall promulgate the lists mentioned in Point h Clause 1 and Point dd Clause 2 of this Article.

Section 2. ELDERLY EMPLOYEES

Article 148. Elderly employees

1. An elderly employee is a person who continues working after the age stipulated in Clause 2 Article 169 of this Labor Code.
2. Elderly employees are entitled to negotiate with their employer on reduction of reduce their daily working hours or to work on a part-time basis.
3. Employers are encouraged by the State to assign works that are suitable for elderly employees in order to uphold their right to work and ensure efficient utilization of human resources.

Article 149. Employment of elderly people

1. When an elderly person is employed, both parties may agree on conclusion of multiple fixed-term employment contracts.
2. In case a person who is receiving retirement pension under the Law on Social Insurance enters into a new employment contract, he/she shall receive salary and other benefits prescribed by law and the employment contract in addition to the benefits to which they are entitled under the pension scheme.
3. Employer must not assign elderly employees to do laborious, toxic or dangerous works, or highly laborious, toxic or dangerous works that are harmful to their health, unless safety is ensured.
4. Employers are responsible for taking care of the health of elderly employees at the workplace.

Section 3. VIETNAMESE EMPLOYEES WORKING OVERSEAS, EMPLOYEES OF FOREIGN ORGANIZATIONS AND INDIVIDUALS IN VIETNAM AND FOREIGN EMPLOYEES WORKING IN VIETNAM

Article 150. Vietnamese employees working overseas, employees of foreign organizations and individuals in Vietnam

1. The State shall encourage enterprises, agencies, organizations, and individuals to seek and expand the labor market for Vietnamese employees to work overseas.
- Vietnamese employees working overseas must comply with the law of Vietnam and the law of the host country except where an international convention to which Socialist Republic of Vietnam is a signatory contains different provisions.

2. Công dân Việt Nam làm việc cho các tổ chức nước ngoài tại Việt Nam, trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao 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.

3. Chính phủ quy định chi tiết việc tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam làm việc cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

2. In Vietnam's foreign organizations, industrial zones, economic zones, export-processing zones, hi-tech zones, or working for individuals who are foreign citizens in Vietnam shall comply with the law of Vietnam and shall be protected by law, and be protected by Vietnam's law.

3. The Government shall provide for the recruitment and management of Vietnamese employees working for foreign entities in Vietnam.

2. Vietnamese citizens working in foreign organizations in Vietnam, in industrial zones, economic zones, export-processing zones, hi-tech zones, or working for individuals who are foreign citizens in Vietnam shall comply with the law of Vietnam and shall be protected by law.

3. The Government shall provide for the recruitment and management of Vietnamese employees working for foreign entities in Vietnam.

Điều 151. Điều kiện người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

1. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người có quốc tịch nước ngoài và phải đáp ứng các điều kiện sau đây:

- Đủ 18 tuổi trở lên và có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;
- Có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm làm việc; có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế;
- Không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc pháp luật Việt Nam;

d) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ trường hợp quy định tại Điều 154 của Bộ luật này.

2. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động. Khi sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.

3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam và được pháp luật Việt Nam bảo vệ, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

第一百五十一条外国人在越南工作的要求。

1. 外国雇员是指具有外国国籍，并且：

- 年龄已满18岁，并且具有完全的法律行为能力；
- 具有卫生部长规定的资格，职业技能，实践经验和适当的健康；
- 没有服刑；没有未动用的定罪；没有根据其祖国或越南的法律受到刑事起诉；

d) 拥有越南主管当局颁发的工作许可证，但本《劳动法》第154条规定的情况除外。

2. 外籍雇员的雇用合同的期限不得超过工作许可证的期限。在越南聘用外国雇员时，双方可以协商签订多个定期劳动合同。

3. 在越南工作的外国雇员应遵守越南劳动法并受到越南劳动法的保护，除非越南是签署国的条约另有规定。

Article 151. Requirements for foreigners to work in Vietnam.

1. A foreign employee means a person who has a foreign nationality and:

- is at last 18 years of age and has full legal capacity;
- has qualifications, occupational skills, practical experience and adequate health as prescribed by the Minister of Health;

c) is not serving a sentence; does not have an unspent conviction; is not undergoing criminal prosecution under his/her home country's law or Vietnam's law;

d) has a work permit granted by a competent authority of Vietnam, except in the cases stipulated in Article 154 of this Labor Code.

2. The duration of a foreign employee's employment contract must not exceed that of the work permit. When a foreign employee in Vietnam is recruited, both parties may negotiate conclusion of multiple fixed-term labor contracts.

3. Foreign employees working in Vietnam shall comply with and shall be protected by the labor law of Vietnam, unless otherwise prescribed by treaties to which Vietnam is a signatory.

Điều 152. Điều kiện tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

1. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu chỉ được tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm vị trí công việc quản lý, điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

2. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân trước khi tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm việc tại 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.

3. Nhà thầu trước khi tuyển và sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải kê khai cụ thể các vị trí công việc, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kinh nghiệm làm việc, thời gian làm việc cần sử dụng lao động nước ngoài để thực hiện gói thầu và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Điều 153. Trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài

1. Người lao động nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động khi có yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

2. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị buộc xuất cảnh hoặc trục xuất theo quy định của pháp luật về nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam.

第一百五十二条在越南雇用外国人的要求。

1. 企业，组织，个人和承包商只能雇用外国人担任经理，执行董事，专家和技术工人的职位，而越南工人无法满足其专业要求。

2. 应解释在越南招聘外国雇员的情况，并须经主管当局书面批准。

3. 在越南招募外国雇员之前，承包商应列出合同的职位，必要的资格，技能，经验和雇用期限，并获得主管当局的书面批准。

Article 152. Requirements for employment of foreigners in Vietnam.

1. Enterprises, organizations, individuals and contractors shall only employ foreigners to hold positions of managers, executive directors, specialists and technical workers the professional requirements for which cannot be met by Vietnamese workers.

2. Recruitment of foreign employees in Vietnam shall be explained and subject to written approval by competent authorities.

3. Before recruiting foreign employees in Vietnam, a contractor shall list the positions, necessary qualifications, skills, experience and employment period of the contract, and obtain a written approval from a competent authority.

第一百五十三条用人单位和外国雇员的责任

1. 外国雇员应在主管当局要求时出示工作许可证。

2. 任何没有工作许可证而在越南工作的外国雇员，应根据移民法被驱逐出境或被迫离开越南。

Article 153. Responsibilities of employers and foreign employees

1. Foreign employees shall present their work permits whenever requested by competent authorities.

2. Any foreign employee working in Vietnam without a work permit shall be deported or forced to leave Vietnam in accordance with immigration laws.

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

Điều 154. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động

1. Là chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn của công ty trách nhiệm hữu hạn có giá trị góp vốn theo quy định của Chính phủ.
2. Là Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần có giá trị góp vốn theo quy định của Chính phủ.
3. Là Trưởng văn phòng đại diện, dự án hoặc chịu trách nhiệm chính về hoạt động của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ nước ngoài 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 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. Trường hợp theo quy định của điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.
8. Người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam.
9. Trường hợp khác theo quy định của Chính phủ.

Điều 155. Thời hạn của giấy phép lao động

Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm, trường hợp gia hạn thì chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 02 năm.

Điều 156. Các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực

1. Giấy phép lao động hết thời hạn.
2. Chấm dứt hợp đồng lao động.
3. Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp.
4. Làm việc không đúng với nội dung trong giấy phép lao động đã được cấp.
5. Hợp đồng trong các lĩnh vực là cơ sở phát sinh giấy phép lao động hết thời hạn hoặc chấm dứt.
6. Có văn bản thông báo của phía nước ngoài thôi cử lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.
7. Doanh nghiệp, tổ chức, đối tác phía Việt Nam hoặc tổ chức nước ngoài tại Việt Nam sử dụng lao động là người nước ngoài chấm dứt hoạt động.

8. Giấy phép lao động bị thu hồi.

Điều 157. Cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi giấy phép lao động, giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động

Chính phủ quy định điều kiện, trình tự, thủ tục cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi giấy phép lao động và giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Mục 4. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT

Điều 158. Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật

3. 雇主在没有工作许可证的情况下雇用外国雇员，应受到法律规定的罚款。

第一百五十四条在越南的外国雇员免于工作许可证

外籍雇员如果符合以下条件，则无需获得工作许可：

1. 有限责任公司的所有者或出资人的出资额是否符合政府的规定。
2. 股份公司的董事长或董事会成员的出资额是否符合政府的规定？
3. 是在越南的国际代表处，项目经理或国际组织或外国非政府组织的运作负责人。
4. 进入越南少于03个月的时间进行服务营销。

5. 进入越南的时间少于03个月，以解决复杂的技术或技术问题，该问题 (i) 影响或威胁要影响业务运营，并且 (ii) 越南专家或目前在越南的任何其他外国专家都无法解决。

6. 是外国律师，已根据《律师法》在越南获得律师执业证书。

7. 在越南社会主义共和国签署的国际条约规定的一种情况下。

8. 与越南公民结婚，并希望在越南居住。

9. 政府规定的其他情况。

第一百五十五条工作许可证的期限

工作许可的最长期限是02年。一次工作许可最多可再延期02年。

第一百五十六条工作许可证无效的情况

1. 工作许可证到期。
2. 劳动合同终止。
3. 劳动合同的内容与授予的工作许可证的内容不符。
4. 所进行的工作与授予的工作许可证的内容不符。
5. 作为签发工作许可证的基础的合同到期或终止。
6. 外国方发出书面通知，终止将外国雇员派往越南。

7. 雇用外国雇员的越南政党或外国组织停止营业。

8. 吊销工作许可证。

第157条：工作许可证的签发，重新签发和吊销；拒发工作许可证通知书

政府应规定签发，重新签发，吊销工作许可证以及签发拒绝工作许可证通知的条件和程序。

第四节残疾雇员

第一百五十八条关于残疾人的国家政策

3. An employer who hires a foreign employee without a work permit shall be liable to penalties as regulated by the law.

Article 154. Work permit exemption for foreign employees in Vietnam

A foreign employee is not required to have the work permit if he/she:

1. Is the owner or capital contributor of a limited liability company with a capital contribution value conformable with regulations of the Government.
2. Is the Chairperson or a member of the Board of Directors of a joint-stock company a capital contribution value conformable with regulations of the Government.
3. Is the manager of a representative office, project or the person in charge of the operation of an international organizations or a foreign non-governmental organization in Vietnam.
4. Enters Vietnam for a period of less than 03 months to do marketing of a service.

5. Enters Vietnam for a period of less than 03 months to a resolve complicated technical or technological issue which (i) affects or threatens to affect business operation and (ii) cannot be resolved by Vietnamese experts or any other foreign experts currently in Vietnam.

6. Is a foreign lawyer who has been granted a lawyer's practising certificate in Vietnam in accordance with the Law on Lawyers.

7. In one of the cases specified in an international treaty to which the Socialist Republic of Vietnam is a signatory.

8. Gets married with a Vietnamese citizen and wishes to reside in Vietnam.

9. Other circumstances specified by the Government.

Article 155. Duration of work permit

The maximum duration of a work permit is 02 years. A work permit may be extended once for up to 02 more years.

Article 156. Cases in which a work permit is invalid

1. The work permit expires.
2. The employment contract is terminated.
3. The contents of the employment contract are inconsistent with the contents of the work permit granted.
4. The work performed is not conformable with the contents of the work permit granted.
5. The contract that is the basis for issuance of the work permit expires or is terminated.
6. The foreign party issues a written notice which terminates the dispatch of the foreign employee to Vietnam.
7. The Vietnamese party or foreign organization that hires the foreign employee ceases its operation.

8. The work permit is revoked.

Article 157. Issuance, re-issuance and revocation of work permits; notice of rejection of work permit issuance

The Government shall specify the conditions and procedures for issuing, re-issuing, revoking the work permit and issuance of the notice of rejection of work permit issuance.

Section 4. DISABLED EMPLOYEES

Article 158. State policies on disabled employees

Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của người lao động là người khuyết tật; có chính sách khuyến khích, ưu đãi phù hợp đối với người sử dụng lao động trong tạo việc làm và nhận người lao động là người khuyết tật vào làm việc theo quy định của pháp luật về người khuyết tật.

Điều 159. Sử dụng lao động là người khuyết tật

1. Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn, vệ sinh lao động và tổ chức khám sức khỏe định kỳ phù hợp với người lao động là người khuyết tật.
2. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của người lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

Điều 160. Các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật

1. Sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động là người khuyết tật đồng ý.
2. Sử dụng người lao động là người khuyết tật làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành mà không có sự đồng ý của người khuyết tật sau khi đã được người sử dụng lao động cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó.

Mục 5. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

Điều 161. Lao động là người giúp việc gia đình

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

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

2. Chính phủ quy định về lao động là người giúp việc gia đình.

Điều 162. Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình

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

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

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

Điều 163. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sử dụng lao động là người giúp việc gia đình

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 chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.
3. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình.
4. Bố trí chỗ ăn, ở 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, giáo dục nghề nghiệp.

国家应当保护残疾人的工作权和自营职业权；采取政策鼓励和激励雇主根据残疾人法的规定为残疾人创造工作和雇用残疾人。

第一百五十九条残疾人的就业

1. 雇主应在适合残疾雇员的工作条件，工作工具以及职业安全与卫生措施方面提供合理的便利，并定期组织残疾雇员的健康检查。
2. 雇主在决定与残疾人雇员的权益有关的事项之前，必须与残疾人雇员进行协商。

第一百六十条关于残疾人就业的禁止行为

1. 除非员工另有协议，否则将工作能力降低至少51%，严重或非常严重的残疾的员工分配给加班或夜间工作。
2. 在适当告知工人之后，将残障雇员未经劳动，战争和社会事务部长颁布的清单上的劳动，有毒或危险工作分配给他们。

第五节国内工人

第一百六十一条家庭工人

1. 家庭佣工是指经常为一个或多个家庭进行家庭佣工的工人。

家政工作包括做饭，家政服务，保姆，护理，照顾长者，开车，园艺以及其他与商业活动无关的家庭工作。

2. 政府应规定雇用家庭佣工。

第一百六十二条与家庭佣工的劳动合同

1. 雇主应与家庭佣工签订书面雇用合同。
2. 家庭佣工的劳动合同期限由双方协商确定。只要提前15天发出通知，任何一方均有权随时终止雇佣合同。
3. 劳动合同应规定工资的支付方式，期限，工作时间，住宿。

第一百六十三条雇主的义务

1. 全面执行雇佣合同中规定的协议。
2. 依法向家庭佣工支付一定数量的社会保险和健康保险费，以使家庭佣工自行管理保险。
3. 尊重家政工人的荣誉和尊严。
4. 在达成协议的情况下，为家政工人提供清洁卫生的住宿和就餐场所。
5. 为家庭工人创造机会参加教育和职业培训。

The State shall protect the rights to work and to self-employment of disabled people; adopt policies to encourage and provide incentives for employers to create work for and to employ disabled people in accordance with regulations of law on People with Disabilities.

Article 159. Employment of disabled people

1. Employers shall provide reasonable accommodation with respect to working conditions, working tools, and occupational safety and health measures that are suitable for disabled employees and organize periodic health check-up for disabled employees.
2. Employers must consult with disabled employees before deciding on matters of relevance to the rights and interests of disabled employees.

Article 160. Prohibited acts regarding employment of disabled people

1. Assign employees with work capacity reduction of at least 51%, serious or very serious disabilities to work overtime or work at night, unless otherwise agreed by the employees/
2. Assign disabled employees to laborious, toxic or dangerous works on the list promulgated by the Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs without their consent after they are properly informed of the works.

Section 5. DOMESTIC WORKERS

Article 161. Domestic workers

1. A domestic worker is a worker who regularly carries out domestic work for one or more than one households.
- Domestic work includes cooking, housekeeping, babysitting, nursing, caring for elders, driving, gardening, and other work for a household which is not related to commercial activities.

2. The Government shall provide for employment of domestic workers.

Article 162. Employment contracts with domestic workers

1. The employer shall enter into a written employment contract with the domestic worker.
2. The duration of the employment contract for the domestic worker is negotiated by both parties. Either party has the right to terminate the employment contract at any time provided that an advance notice of 15 days is given.
3. The employment contract shall specify the salary payment method, period, working hours, accommodation.

Article 163. Obligations of the employer

1. Fully implement the agreement as indicated in the employment contract.
2. Pay the domestic worker an amount of his/her social insurance and health insurance premiums in accordance with the law for the domestic worker to manage insurance by themselves.
3. Respect the domestic worker's honor and dignity.
4. Provide clean and hygienic accommodation and dining place for the domestic worker, where there is such an agreement.
5. Create opportunities for the domestic worker to participate in educational and occupational training.

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

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao 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 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 hành vi khác vi phạm pháp luật.

Điều 165. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động

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

Mục 6. MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC

Điều 166. Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao, hàng hải, hàng không

Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao, hàng hải, hàng không được áp dụng một số chế độ phù hợp về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề; hợp đồng lao động; tiền lương, tiền thưởng; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của Chính phủ.

Điều 167. Người lao động nhận công việc về làm tại nhà

Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm tại nhà.

Chương XII

BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP

Điều 168. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp

1. Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; người lao động được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.
Khuyến khích người sử dụng lao động, người lao động tham gia các hình thức bảo hiểm khác đối với người lao động.
2. Trong thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ bảo hiểm xã hội thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.
3. Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức người sử dụng lao động 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 về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Điều 169. Tuổi nghỉ hưu

6. 支付家政服务人员在服务结束后返回其住所的差旅费用, 但如果家政服务人员在其到期日之前终止雇佣合同, 则除外。

第一百六十四条家庭佣工的义务

1. 全面执行雇佣合同中规定的协议。
2. 如果雇主的财产和财产损失或损坏, 则根据协议或依法支付赔偿。
3. 及时通知雇主有关发生事故的风险, 雇主家庭及其本人的健康, 生命和财产危险的风险。
4. 如果雇主犯有虐待, 性骚扰, 强迫劳动或其他违法行为, 请向主管当局报告。

第一百六十五条用人单位禁止的行为

1. 虐待, 性骚扰, 剥削强迫劳动, 并对家庭佣工施加暴力或暴力。
 2. 根据雇佣合同将工作分配给家政工人。
 3. 保留家庭佣工的个人文件。
- 第6节其他类型的工人**

第166条: 艺术, 体育, 海事, 航空运输领域的工人

艺术, 体育, 海运, 航空运输领域的工人应接受适当的基础和高级培训, 职业技能发展培训, 雇佣合同, 薪水和奖金; 政府规定的工作时间, 休息时间, 职业安全 and 健康。

第一百六十七条在家工作

员工可以与雇主协商在家里进行某些工作。

第十二章

社会保险, 健康保险和失业保险

第一百六十八条参加社会保险, 健康保险和失业保险

- 一, 用人单位和劳动者应当参加强制性社会保险, 强制性健康保险和失业保险, 并按照社会保险, 健康保险和失业保险法的规定享受福利。
鼓励用人单位和职工为职工购买其他保险。
2. 除非双方另有协议, 否则在雇员请假和领取社会保险金时, 雇主无须为雇员支付工资。
3. 如果雇员没有参加强制性社会保险, 强制性健康保险或失业保险, 则雇主除应同时支付工资外, 还应向雇员支付与强制性社会保险, 强制性健康相等的金额。保险, 雇主根据社会保险, 健康保险和失业保险的法律规定应支付的失业保险金。

第169条退休年龄

6. Cover the cost of the travel expenses for the domestic worker to return to their place of residence at the end of his/her service, except in cases where the domestic worker terminates the employment contract before its expiry date.

Article 164. Obligations of the domestic worker

1. Fully implement the agreement as indicated in the employment contract.
2. Pay compensation in accordance with the agreement or in accordance with the law in cases of loss of or damage to the employer's assets and property.
3. Promptly notify the employer about risks of accident, dangers to health, life and property of the employer's family and himself/herself.
4. Report to the competent authority if the employer commits acts of mistreating, sexual harassment, extracting forced labor or any other acts against the law.

Article 165. Prohibited acts by the employer

1. Mistreating, sexually harassing, extracting forced labor, and using force or violence against the domestic worker.
2. Assigning works to the domestic worker against the employment contract.
3. Keeping personal papers of the domestic worker.

Section 6. OTHER TYPES OF WORKERS

Article 166. Workers in the fields of arts, sports, maritime, air transport

Workers in the fields of arts, sports, maritime, air transport shall have appropriate basic and advanced training, occupational skill development training, employment contracts, salaries, bonuses; working hours, rest periods, occupational safety and health as prescribed by the Government.

Article 167. Working at home

An employee may negotiate with his/her employer to perform certain works at home.

Chapter XII

SOCIAL INSURANCE, HEALTH INSURANCE AND UNEMPLOYMENT INSURANCE

Article 168. Participation in social insurance, health insurance and unemployment insurance

1. Employers and employees shall participate in compulsory social insurance, compulsory health insurance and unemployment insurance and enjoy the benefits in accordance with provisions of the law on social insurance, health insurance and unemployment insurance.

Employers and employees are encouraged to obtain other kinds of insurance for employees.
2. The employer shall not be required to pay salary for an employee when the employee is on leave and receiving social insurance benefits, unless otherwise agreed by both parties.
3. Where an employee is not covered by compulsory social insurance, compulsory health insurance or unemployment insurance, the employer shall, in addition to and at the same time with salary payment, pay the employee an amount equal to the compulsory social insurance, compulsory health insurance, unemployment insurance premiums payable by the employer in accordance with regulations of law on social insurance, health insurance and unemployment insurance.

Article 169. Retirement ages

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 đủ tuổi nghỉ hưu.

2. Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.

Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.

3. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

4. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Chương XIII

TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ

Điều 170. Quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

1. Người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn.

2. Người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo quy định tại các điều 172, 173 và 174 của Bộ luật này.

3. Các tổ chức đại diện người lao động quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động.

Điều 171. Công đoàn cơ sở thuộc hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam

1. Công đoàn cơ sở thuộc hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam được thành lập ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp.

2. Việc thành lập, giải thể, tổ chức và hoạt động của Công đoàn cơ sở được thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn.

Điều 172. Thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

1. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động hợp pháp sau khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tổ chức và hoạt động phải bảo đảm nguyên tắc tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và điều lệ; tự nguyện, tự quản, dân chủ, minh bạch.

2. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bị thu hồi đăng ký khi vi phạm về tôn chỉ, mục đích của tổ chức quy định tại điểm b khoản 1 Điều 174 của Bộ luật này hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp chấm dứt tồn tại trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể hoặc doanh nghiệp giải thể, phá sản.

1. 已按社会保险法规定的期限缴纳社会保险的雇员，在达到退休年龄时应领取退休金。

2. 正常工作条件下的雇员退休年龄应逐步提高，到2028年男性为62岁，到2035年女性为60岁。

从2021年开始，在正常工作条件下，雇员的退休年龄应为男性60岁03个月，女性55岁04个月，男性每年增加03个月，女性04个月。

3. 工作量减少的雇员的退休年龄；从事费力，有毒或危险的工作；除非法律另有规定，在处境不利的地区工作的人可能比本条第2条规定的退休年龄低05岁。

4. 除非法律另有规定，技术工人和特殊情况下雇员的退休年龄可能比本条第2条规定的退休年龄高出05年。

5. 政府应阐述本条。

第十三章

员工代表组织

第一百七十条 建立，参加和参加雇员代表组织的权利

1. 每个雇员均有权根据《工会法》建立，参加和参加工会的活动。

2. 根据本《劳动法》第172条，第173条和第174条，企业雇员有权建立，参加和参加内部雇员组织的活动。

3. 本条第1款和第2款提及的雇主代表组织在保护劳动关系中雇员的合法权益方面应享有平等的权利和义务。

第171条：越南工会制度中的内部工会

1. 越南工会系统中的内部工会应在组织，单位和企业中建立。

2. 内部工会的成立，解散，组织和运作应遵守《工会法》。

第一百七十二条 内部员工组织的建立，参与和运作

1. 企业内部雇员组织应在主管当局批准注册后成立。内部员工组织的组织结构和运作应遵守宪法，法律和内部规定，并遵守自治，民主和透明的原则。

2. 内部员工组织违反本《劳动法》第174条b款第1款第1点规定的宗旨和原则，或组织正在进行分裂，合并，合并或企业解散，则应取消其注册。或破产。

1. An employee who has paid social insurance for an adequate period of time as prescribed by social insurance laws shall receive retirement pension when he/she reaches the retirement age.

2. Retirement ages of employees in normal working conditions shall be gradually increased to 62 for males by 2028 and 60 for females in 2035.

From 2021, the retirement ages of employees in normal working conditions shall be 60 years 03 months for males and 55 years 04 months for females, and shall increase by 03 months for males and 04 months for females after every year.

3. The retirement ages of employees who suffer from work capacity reduction; doing laborious, toxic or dangerous works; working in highly disadvantaged areas may be younger by up to 05 years than the retirement ages specified in Clause 2 of this Article, unless otherwise prescribed by law.

4. Retirement ages of skilled employees and employees in certain special cases may be older by up to 05 years than the retirement ages specified in Clause 2 of this Article, unless otherwise prescribed by law.

5. The Government shall elaborate this Article.

Chapter XIII

REPRESENTATIVE ORGANIZATIONS OF EMPLOYEES

Article 170. The right to establish, join and participate in representative organizations of employees

1. Every employee has the right to establish, join and participate in activities of trade union in accordance with the Trade Union Law.

2. Employees of enterprises are entitled to establish, join and participate in activities of internal employee organizations in accordance with Articles 172, 173 and 174 of this Labor Code.

3. The representative organizations of employers mentioned in Clause 1 and Clause 2 of this Article shall have equal rights and obligations in protection of the legitimate rights and interests of employees in labor relations.

Article 171. Internal trade unions in Vietnam's trade union system

1. Internal trade unions in Vietnam's trade union system shall be established in organizations, units and enterprises.

2. The establishment, dissolution, organization and operation of internal trade unions shall comply with the Trade Union Law.

Article 172. Establishment, participation and operation of internal employee organizations

1. The internal employee organization in an enterprise shall be established after registration is granted by a competent authority. The organizational structure and operation of internal employee organizations shall comply with the Constitution, law and internal regulations, adhere to the principles of autonomy, democracy and transparency.

2. Registration of an internal employee organization shall be cancelled if it acts against its objectives and principles as prescribed in Point b Clause 1 Article 174 of this Labor Code, or the organization is undergoing division, amalgamation, merger, or the enterprise is undergoing dissolution or bankruptcy.

3. Trường hợp tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gia nhập Công đoàn Việt Nam thì thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn.

4. Chính phủ quy định về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký; thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký; quản lý nhà nước đối với vấn đề tài chính, tài sản của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể, quyền liên kết của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Điều 173. Ban lãnh đạo và thành viên tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

1. Tại thời điểm đăng ký, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải có số lượng tối thiểu thành viên là người lao động làm việc tại doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ.

2. Ban lãnh đạo do thành viên của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bầu. Thành viên ban lãnh đạo là người lao động Việt Nam đang làm việc tại doanh nghiệp; không đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích do phạm các tội xâm phạm an ninh quốc gia, các tội xâm phạm quyền tự do của con người, quyền tự do, dân chủ của công dân, các tội xâm phạm sở hữu theo quy định của Bộ luật Hình sự.

Điều 174. Điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

1. Điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

a) Tên, địa chỉ tổ chức; biểu tượng (nếu có);

b) Tôn chỉ, mục đích và phạm vi hoạt động là bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của thành viên tổ chức mình trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp; cùng với người sử dụng lao động giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động; xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định;

c) Điều kiện, thủ tục gia nhập và ra khỏi tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Trong một tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không đồng thời có thành viên là người lao động thông thường và thành viên là người lao động trực tiếp tham gia vào quá trình ra quyết định liên quan đến điều kiện lao động, tuyển dụng lao động, kỷ luật lao động, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc chuyển người lao động làm công việc khác;

d) Cơ cấu tổ chức, nhiệm kỳ, người đại diện của tổ chức;

đ) Nguyên tắc tổ chức, hoạt động;

e) Thể thức thông qua quyết định của tổ chức.

Những nội dung phải do thành viên quyết định theo đa số bao gồm thông qua, sửa đổi, bổ sung điều lệ của tổ chức; bầu cử, miễn nhiệm người đứng đầu và thành viên ban lãnh đạo của tổ chức; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, đổi tên, giải thể, liên kết tổ chức; gia nhập Công đoàn Việt Nam;

g) Phí thành viên, nguồn tài sản, tài chính và việc quản lý, sử dụng tài sản, tài chính của tổ chức.

Việc thu, chi tài chính của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải được theo dõi, lưu trữ và định kỳ hằng năm công khai cho thành viên của tổ chức;

h) Kiến nghị và giải quyết kiến nghị của thành viên trong nội bộ tổ chức.

2. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

3.内部员工组织希望加入工会时，应适用《工会法》

4.政府应提供注册文件和程序；授予和取消注册的权限，内部员工组织的财务和资产状态管理；分裂，合并，合并，解散；企业雇员结社权。

第一百七十三条管理委员会和内部员工组织的成员

1.申请注册时，作为企业雇员的内部雇员组织的成员人数应达到政府规定的最低人数。

2.管理委员会应由内部员工组织的成员选举产生。管理委员会的成员应为该企业的越南雇员，这些雇员不服刑，没有被定罪，也没有因违反国家安全，侵犯自由和民主，违反《刑法》所规定的罪行而受到刑事起诉。

第一百七十四条内部员工组织章程

1.内部雇员组织的章程应包含：

a) 组织的名称，地址和徽标（如果有）；

b) 保护企业劳动关系中成员合法权益的目的；与雇主合作解决与雇主和雇员的权利，义务和利益有关的问题；发展进步，和谐，稳定的劳资关系；

c) 加入和离开组织的要求和程序。

企业内部员工组织不得同时具有普通员工和参与与工作条件，招聘，劳动纪律，雇佣合同终止或员工调任有关的决策过程的成员；

d) 组织结构，任期和组织代表；

dd) 组织和运作规则；

e) 批准组织决策的方法。

成员应根据多数票规则投票表决下列事项：批准，组织章程的修订；选举，罢免该组织的负责人和管理委员会成员；组织的划分，合并，合并，重命名，解散，组织；加入工会。

g) 会费，资产和财务来源及其管理。

内部员工组织的收入和支出应受到监控，存档并提供给其成员。

h) 成员的提案及其回应。

2.政府应阐述本条。

3. When an internal employee organization wishes to join the trade union, the Trade Union Law shall apply

4. The Government shall provide for documents and procedures for registration; the competence to grant and cancel registration, state management of finance and assets of internal employee organizations; division, amalgamation, merger, dissolution thereof; the right to association of employees in enterprises.

Article 173. Management board and members of internal employee organizations

1. When applying for registration, the number of members the internal employee organization that are employees of the enterprise shall reach the minimum number prescribed by the Government.

2. The management board shall be elected by members of the internal employee organization. Members of the management board shall be Vietnamese employees of the enterprise who are not serving a sentence, do not have an unspent conviction and are not undergoing criminal prosecution for breach of national security, violations against freedom and democracy, infringement of ownership defined in Criminal Code.

Article 174. Charter of internal employee organization

1. The charter of an internal employee organization shall contain:

a) Name, address and logo (if any) of the organization;

b) The objectives of protecting the lawful rights and interests of the members in labor relations in the enterprise; cooperating with the employer in resolving issues relevant to the rights, obligations and interest of the employer and employees; develop progressive, harmonious and stable labor relation;

c) Requirements and procedures for joining and leaving the organization.

The internal employee organization of an enterprise shall not simultaneously have members that are ordinary employees and members that participate in the process of making decisions relevant to working conditions, recruitment, labor discipline, employment contract termination or employee reassignment;

d) Organizational structure, tenure and representative of the organization;

dd) Rules for organization and operation;

e) Methods for ratifying decisions of the organization.

The following issues shall be voted by the members under the majority rule: ratification, revisions of the organization's charter; election, dismissal of the chief and members of the management board of the organization; division, consolidation, merger, renaming, dissolution, association of the organization; joining the trade union.

g) Membership fees, sources of assets and finance, and the management thereof.

Revenues and expenses of the internal employee organization shall be monitored, archived and made available to its members.

h) Members' proposals and responses thereto.

2. The Government shall elaborate this Article.

Điều 175. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

1. Phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện người lao động, bao gồm:

- Yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra khỏi tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động;
- Sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không tiếp tục giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, chuyển người lao động làm công việc khác;
- Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động;
- Cản trở, gây khó khăn liên quan đến công việc nhằm làm suy yếu hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

2. Cản thiệp, thao túng quá trình thành lập, bầu cử, xây dựng kế hoạch công tác và tổ chức thực hiện các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, bao gồm cả việc hỗ trợ tài chính hoặc các biện pháp kinh tế khác nhằm làm vô hiệu hóa hoặc suy yếu việc thực hiện chức năng đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở hoặc phân biệt đối xử giữa các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Điều 176. Quyền của thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

1. Thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền sau đây:

- Tiếp cận người lao động tại nơi làm việc trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Việc thực hiện quyền này phải bảo đảm không ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của người sử dụng lao động;
- Tiếp cận người sử dụng lao động để thực hiện các nhiệm vụ đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;
- Được sử dụng thời gian làm việc theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này để thực hiện công việc của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà vẫn được người sử dụng lao động trả lương;
- Được hưởng các bảo đảm khác trong quan hệ lao động và trong việc thực hiện chức năng đại diện theo quy định của pháp luật.

2. Chính phủ quy định thời gian tối thiểu mà người sử dụng lao động dành cho toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện trên cơ sở số lượng thành viên của tổ chức.

3. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và người sử dụng lao động thỏa thuận về thời gian tăng thêm so với thời gian tối thiểu quy định tại khoản 2 Điều này và cách thức sử dụng thời gian làm việc của thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở phù hợp với điều kiện thực tế.

Điều 177. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

1. Không được cản trở, gây khó khăn khi người lao động tiến hành các hoạt động hợp pháp nhằm thành lập, gia nhập và tham gia các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

2. Công nhận và tôn trọng các quyền của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đã được thành lập hợp pháp.

第一百七十五条用人单位在建立、经营和参加雇员代表组织方面的禁止行为

1. 由于建立、运作或参与雇员代表组织而对雇员或雇员代表组织管理委员会成员的任何歧视行为，包括：

- 要求某人参加，不参加或离开该雇员的代表组织以被录用，并已签署或续签了雇用合同；
- 惩戒或单方面终止雇佣合同；拒绝订立或续签劳动合同；重新分配员工；
- 劳动关系中的工资，工作时间，其他权利和义务的歧视；
- 妨碍，破坏或以其他方式损害雇员代表组织的运作。

2. 干扰，影响雇员代表组织的设立，选举，计划和运作，包括旨在抵消或削弱雇员代表组织职能或歧视雇员代表组织的财务支持或其他经济措施。

Article 175. Prohibited acts by the employer regarding the establishment, operation of and participation in representative organizations of employees

1. Any act of discrimination against employees or members of the management board of the representative organization of employees due to the establishment, operation or participation in the representative organization of employees, including:

- Requesting a person to participate, not to participate or to leave the representative organization of employees in order to be recruited, have the employment contract signed or renewed;
- Disciplining or unilaterally terminating an employment contract; refuses to conclude or renew an employment contract; reassigning an employee;
- Discrimination by salary, working hours, other rights and obligations in the labor relation;
- Obstructing, disrupting or otherwise impairing the operation of the representative organization of employees.

2. Interfering, influencing the establishment, election, planning and operation of the representative organization of employees, including financial support or other economic measures aimed to neutralize or weaken the functions of the representative organization of employees, or discriminate between the representative organizations of employees.

第一百七十六条职工代表组织管理委员会成员的权利

1. 雇员代表组织的管理委员会成员有权：

- 在执行组织职责期间，应与工作场所的员工接触，但前提是不影响雇主的正常运作。
- 与用人单位履行雇员代表组织的职责；
- 雇主根据本条第2款和第3款在工作时间内履行雇员代表组织职责的全额费用；
- 法律规定的在劳资关系和履行代表职责方面的其他保证。

2. 政府应规定雇主必须允许雇员代表组织管理委员会的所有成员根据其成员人数履行职责的最短期限。

3. 雇员和雇主的代表组织可以协商加班时间，以及管理委员会如何利用工作时间以切实的方式履行职责。

Article 176. Rights of members of the management board of a representative organization of employees

1. Members of the management board of a representative organization of employees have the rights to:

- Approach employees at the workplace during the performance of the organization's duties, provided it does not affect the employer's normal operation.
- Approach the employer to perform the duties of the employees' representative organization;
- Be fully paid by the employer for performance of the duties of the representative organization of employees during the working time in accordance with Clause 2 and Clause 3 of this Article;
- Other guarantees in labor relation and performance of the representative's duties as prescribed by law.

2. The Government shall specify the minimum period of time the employer has to allow all members of the management board of the representative organization of employees to perform its duties according to the number of its members.

3. The representative organization of employees and the employer may negotiate the extra time and how the management board uses the working time to perform their duties in a practical manner.

第一百七十七条雇主对雇员代表组织的义务

1. 不要妨碍员工合法地建立，参加和参加员工代表组织的活动。

2. 承认并尊重依法成立的员工代表组织的权利。

Article 177. Obligations of the employer to the representative organization of employees

1. Do not obstruct the employees from lawfully establishing, joining and participate in activities of the representative organization of employees.

2. Recognize and respect the rights of the lawfully established representative organization of employees.

3. Phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Sau 30 ngày kể từ ngày báo cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định. Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động thì người lao động, ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định.

4. Phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động.

5. Các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

Điều 178. Quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong quan hệ lao động

1. Thương lượng tập thể với người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật này.
2. Đối thoại tại nơi làm việc theo quy định của Bộ luật này.
3. Được tham khảo ý kiến xây dựng và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động và những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động là thành viên của mình.
4. Đại diện cho người lao động trong quá trình giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động cá nhân khi được người lao động ủy quyền.
5. Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của Bộ luật này.

6. Tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật của cơ quan, tổ chức đăng ký hoạt động hợp pháp tại Việt Nam nhằm tìm hiểu pháp luật về lao động; về trình tự, thủ tục thành lập tổ chức đại diện người lao động và việc tiến hành các hoạt động đại diện trong quan hệ lao động sau khi được cấp đăng ký.

7. 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 của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

8. Các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.
Chương XIV

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

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

Điều 179. Tranh chấp lao động

1. Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Các loại tranh chấp lao động bao gồm:

a) Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động; giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại;

3.在单方面终止雇佣合同,出于纪律原因辞退或解雇管理委员会成员的雇员时,应与雇员代表组织的管理委员会达成书面协议。如果无法达成协议,双方应向省劳动主管部门发送通知。从通知发给当地劳动主管部门之日起30天后,用人单位有权作出决定。如果不同意雇主的决定,雇员和管理委员会可以根据法律规定的程序要求解决劳资纠纷。

4.如果与管理委员会成员的雇用合同在其任期届满之前期满,则该合同应延长至任期届满。

5.法律规定的其他义务。

第一百七十八条劳资关系代表机构的权利和义务

- 1.根据本《劳工法》与雇主进行集体谈判。
- 2.根据本《劳工法》在工作中进行对话。
- 3.对机构进行评论; 监督薪资表, 薪资, 人工费率, 工资支付规定, 奖励, 内部人工规定以及与组织成员的雇员权益有关的其他问题的实施。
- 4.经员工授权, 在劳资纠纷解决中代表员工。
- 5.根据本《劳工法》组织和领导罢工。

6.向越南合法注册的组织提供技术援助, 以提高他们对劳工法的了解, 建立雇员代表组织的程序以及获得注册后的劳资关系代表活动的绩效。

7.提供工作场所, 信息和其他必要设施, 以供雇主操作雇员代表组织。

8.法律规定的其他权利和义务。
第十四章

解决劳资纠纷

第1节解决劳动争议的一般规定

第一百七十九条劳资纠纷

1.劳动争议是指在建立, 执行或终止劳动关系期间, 各方之间在权利, 义务和利益方面的争议; 员工代表组织之间的争议; 与劳资关系直接相关的劳资纠纷。劳资纠纷的类型:

a) 雇员与雇主之间的劳资纠纷; 雇员与根据合同将雇员送往国外工作的组织之间; 在派遣员工和客户企业之间。

3. Enter into a written agreement with the management board of the representative organization of employees when unilaterally terminating the employment contract with, reassigning or dismissing for disciplinary reasons an employee who is a member of the management board. In case such an agreement cannot be reached, both parties shall send a notice to the provincial labor authority. After 30 days from the day on which such a notice is sent to the labor authority in the locality, the employer shall have the right to make the decision. In case of disagreement with the employer's decision, the employee and management board may request labor dispute settlement in accordance with the procedures prescribed by law.

4. In case the employment contract with a member of the management board expires before the end of his/her term of office, the contract shall be extended until the end of the term of office.

5. Other obligations prescribed by law.

Article 178. Rights and obligations of the representative organization of employees in labor relations

1. Enter into collective bargaining with the employer in accordance with this Labor Code.
2. Hold dialogues at work in accordance with this Labor Code.
3. Comment on the establishment; supervise the implementation of the pay scale, payroll, labor rates, regulations on salary payment, rewards, internal labor regulations, and other issue relevant to rights and interests of employees that are members of the organization.
4. Represent the employee during labor dispute settlement when authorized by the employee.
5. Organize and lead strikes in accordance with this Labor Code.

6. Provide technical assistance for legally registered organizations in Vietnam to improve their knowledge about labor laws, procedures for establishment of the representative organization of employees and performance of representative activities in labor relation after registration is granted.

7. Be provided a working location, information and other necessary facilities for operation of the representative organization of employees by the employer.

8. Other rights and obligations prescribed by law.

Chapter XIV

SETTLEMENT OF LABOR DISPUTES

Section 1. GENERAL PROVISIONS FOR SETTLEMENT OF LABOR DISPUTES

Article 179. Labor disputes

1. A labor dispute means a dispute over rights, obligations and interests among the parties during the establishment, execution or termination of labor relation; a dispute between the representative organizations of employees; a dispute over a relationship that is directly relevant to the labor relation. Types of labor disputes:

a) Labor disputes between the employee and the employer; between the employee and the organization that sends the employee to work overseas under a contract; between the dispatched employee and the client enterprise.

b) Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động.
 2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động phát sinh trong trường hợp sau đây:

a) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thỏa thuận hợp pháp khác;

b) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động;

c) Khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động; can thiệp, thao túng tổ chức đại diện người lao động; vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí.

3. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

a) Tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể;

b) Khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của pháp luật.

Điều 180. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

1. Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động.
2. Coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.
3. Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.
4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.
5. Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý.

Điều 181. Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức trong giải quyết tranh chấp lao động

1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện 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.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức việc tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn của hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động.
3. Khi có yêu cầu, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động và có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.

b) 一个或多个雇员代表组织与雇主或一个或多个雇员代表组织之间基于权利或利益的集体劳资纠纷。

2. 基于权利的集体劳动权利纠纷是指在以下情况下一个或几个雇员代表组织与雇主或一个或几个雇员代表组织之间的争端:

a) 集体谈判协议, 内部劳工法规和其他合法协议的解释和执行方面的差异;

b) 劳动法解释和执行方面的差异; 要么

c) 雇主因其成立, 运营或参与原因而对雇员或其代表组织的管理委员会的歧视; 雇主干预或影响雇员的代表组织; 雇主违反友好协商的行为。

3. a) 基于利益的集体劳资纠纷包括:

a) 在集体谈判过程中出现的劳资纠纷;

a) 一方拒绝参加集体谈判, 或者未在法律规定的期限内举行集体谈判。

第一百八十条劳动争议解决原则

1. 在劳资纠纷解决的整个过程中, 通过谈判尊重各方的自主权。
- 二, 在尊重两个争议当事人的权益, 尊重社会公共利益和法律依法的基础上, 优先通过调解和仲裁解决劳动争议。
3. 劳资纠纷应公开, 透明, 客观, 及时, 合法地解决。
4. 确保劳资双方解决方案中各方代表的参与。
5. 劳资纠纷的解决应由争端方或另一主管当局或请求并经争端各方同意后, 由主管当局或个人发起。

第一百八十一条劳动争议解决过程中组织和个人的责任

- 一, 劳动争议解决过程中, 劳动行政部门应当与职工代表组织和职工代表组织配合, 给予指导和协助。
2. 劳动, 伤残和社会事务部应组织培训, 以提高劳动调解员和仲裁员解决劳动争议的专业能力。
3. 省劳动行政部门应要求, 应对劳动争议解决请求进行分类, 提供指导, 并在劳动争议解决过程中为当事人提供帮助。

b) Right-based or interest-based collective labor disputes between one or several representative organizations of employees and the employer or one or several representative organizations of employees.

2. A right-based collective labor dispute of rights means a dispute between one or several representative organizations of employees and the employer or one or several representative organizations of employees in case of:

a) Discrepancies in interpretation and implementation of the collective bargaining agreement, internal labor regulations and other lawful agreements;

b) Discrepancies in interpretation and implementation of labor laws; or

c) The employer's discrimination against the employees or members of the management board of the representative organization of employees for reasons of establishment, operation or participation in the organization; the employer's interference or influencing the representative organization of employees; the employer's violations against amicable negotiation.

3. a) Interest-based collective labor disputes include:

a) Labor disputes that arise during the process of collective bargaining;

a) A party refuses to participate in the collective bargaining or the collective bargaining is not held within the time limit prescribed by law.

Article 180. Labor dispute settlement principles

1. Respect the parties' autonomy through negotiation throughout the process of labor dispute settlement.
2. Prioritize labor dispute settlement through mediation and arbitration on the basis of respect for the rights and interests of the two disputing parties, and respect for the public interest of the society and conformity with the law.
3. The labor dispute shall be settled publicly, transparently, objectively, promptly, and lawfully.
4. Ensure the participation of the representatives of each party in the labor dispute settlement process.
5. Labor dispute settlement shall be initiated by a competent authority or person after it is requested by a disputing party or by another competent authority or person and is agreed by the disputing parties.

Article 181. Responsibilities of organizations and individuals during labor dispute settlement

1. The labor authority shall cooperate with the representative organization of employees and representative organization of employees in giving instructions and assisting the parties during the process of labor dispute settlement.
2. The Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs shall organize training to improve the professional capacity of labor mediators and arbitrators for labor dispute settlement.
3. The provincial labor authority, when requested, shall receive and classify the request for labor dispute settlement, provide instructions and assists the parties during the process of labor dispute settlement.

Trong thời hạn 05 ngày làm việc, cơ quan tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động có trách nhiệm chuyển yêu cầu đến hòa giải viên lao động đối với trường hợp bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải lao động, chuyển đến Hội đồng trọng tài trong trường hợp yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết hoặc hướng dẫn gửi đến Tòa án để giải quyết.

在强制调解的情况下,接收当局应在05个工作日内将请求移交给劳动调解员;如果争议必须通过仲裁解决,或指示当事各方向法院提交请愿书,则应提交仲裁庭。

Within 05 working days, the receiving authority shall transfer the request to the labor mediators if mediation is mandatory; to the arbitral tribunal if the dispute has to be settled by arbitration, or instruct the parties to file the petition to the court.

Điều 182. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động

第一百八十二条 劳资双方在解决劳动争议中的权利和义务

Article 182. Rights and obligations of the two parties in labor dispute settlement

1. Trong giải quyết tranh chấp lao động, các bên có quyền sau đây:

1.在劳资纠纷解决过程中,两个争议方有权:

1. During the labor dispute settlement process, the two disputing parties have the rights to:

a) Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;

a) 直接或通过代表参加劳动争议解决程序;

a) Participate directly or through a representative in the labor dispute settlement process;

b) Rút yêu cầu hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;

b) 撤回或更改请求的内容;

b) Withdraw or change the contents of the request;

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.

c) 在有合理理由认为该人可能不公正或客观的情况下,要求更换劳资纠纷负责人。

c) Request for a change of the person in charge of labor dispute settlement where there reasonable grounds for believing that the said person may not be impartial or objective.

2. Trong giải quyết tranh chấp lao động, các bên có nghĩa vụ sau đây:

2.在劳资纠纷解决过程中,双方有责任:

2. During the labor dispute settlement process, the two parties have the responsibility to:

a) Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;

a) 及时和充分地提供文件和证据来支持他/她的要求;

a) Promptly and adequately provide documents and evidence to support his/her request;

b) Chấp hành thỏa thuận đã đạt được, quyết định của Ban trọng tài lao động, bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.

b) 遵守达成的协议,仲裁庭的决定,法院的判决或生效的决定。

b) Abide by the agreement reached, decision of the arbitral tribunal, court judgment or decision which when it comes into effect.

Điều 183. Quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động

第一百八十三条 劳动争议解决主管部门和个人的权利

Article 183. Rights of competent labor dispute settlement authorities and persons

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 các 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.

主管劳动争议解决的机关和个人,在其职权范围内,有权要求争议各方,有关组织和个人提供文件和证据;要求验证;并邀请证人和其他有关人员。

Competent labor dispute settlement authorities and persons shall, within their mandates, have the rights to request the disputing parties, relevant organizations and individuals to provide documents and evidence; request verification; and invite witnesses and other relevant persons.

Điều 184. Hòa giải viên lao động

第184条 劳动调解员

Article 184. Labor mediators

1. Hòa giải viên lao động là người do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề; hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

(一)由省劳动行政管理部门指派劳动调解员进行劳动纠纷和职业培训合同纠纷的调解;协助发展劳动关系。

1. Labor mediators shall be assigned by the provincial labor authority to mediate labor disputes and disputes over vocational training contracts; assist in development of labor relation.

2. Chính phủ quy định tiêu chuẩn, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, chế độ, điều kiện hoạt động và việc quản lý hòa giải viên lao động; thẩm quyền, trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động.

2.政府应规定劳动调解员的标准,工作分配程序,福利,工作条件和管理;派遣劳资调解员的权力和程序。

2. The Government shall provide for the standards, procedures for assignments, benefits, working conditions and management of labor mediators; power and procedures for dispatching labor mediators.

Điều 185. Hội đồng trọng tài lao động

第一百八十五条 劳动仲裁委员会

Article 185. Labor Arbitration Council

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động, bổ nhiệm Chủ tịch, thư ký và các trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động. Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là 05 năm.

1.省人民委员会主席发布决定,成立劳动仲裁委员会,指定其主席,秘书和劳动仲裁员。劳动仲裁委员会的任期为05年。

1. The President of the People's Committee of the province shall issue the decision to establish the Labor Arbitration Council, designate its chairperson, secretary and labor arbitrators. The tenure of a Labor Arbitration Council is 05 years.

2. Số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định, ít nhất là 15 người, bao gồm số lượng ngang nhau do các bên đề cử, cụ thể như sau:

2.省人民委员会主席决定至少15名劳动仲裁员。各方提名的劳动仲裁员人数应相等。再具体一点:

2. The President of the People's Committee of the province shall decide the number of labor arbitrators which is at least 15. The number of labor arbitrators nominated by each party shall be equal. To be specific:

a) Tối thiểu 05 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề cử, trong đó có Chủ tịch Hội đồng là đại diện lãnh đạo và thư ký Hội đồng là công chức của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

a) 至少由省劳动行政管理部门提名05名劳动仲裁员。董事长和秘书为省劳动部门的官员;

a) At least 05 labor arbitrators shall be nominated by the provincial labor authority. The chairperson and secretary shall be officials of the provincial labor authority;

b) Tối thiểu 05 thành viên do công đoàn cấp tỉnh đề cử;

b) 由省工会提名至少05名劳动仲裁员;

b) At least 05 labor arbitrators shall be nominated by the provincial trade union;

c) Tối thiểu 05 thành viên do các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thống nhất đề cử.

c) 至少应任命05名仲裁员为全省雇员代表组织。

c) At least 05 arbitrators shall be nominated the representative organizations of employees in the province.

3. Tiêu chuẩn và chế độ làm việc của trọng tài viên lao động được quy định, như sau:

3.劳动仲裁员的标准和工作条件:

3. Standards and working conditions of labor arbitrators:

a) Trọng tài viên lao động là người hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động, có uy tín và công tâm;

b) Khi đề cử trọng tài viên lao động theo quy định tại khoản 2 Điều này, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động có thể cử người của cơ quan, tổ chức mình hoặc cử người khác đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn đối với trọng tài viên lao động theo quy định;

c) Thư ký Hội đồng trọng tài lao động thực hiện nhiệm vụ thường trực của Hội đồng trọng tài lao động. Trọng tài viên lao động làm việc theo chế độ chuyên trách hoặc kiêm nhiệm.

4. Khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định tại các điều 189, 193 và 197 của Bộ luật này, Hội đồng trọng tài lao động quyết định thành lập Ban trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp như sau:

a) Đại diện mỗi bên tranh chấp chọn 01 trọng tài viên trong số danh sách trọng tài viên lao động;

b) Trọng tài viên lao động do các bên lựa chọn theo quy định tại điểm a khoản này thống nhất lựa chọn 01 trọng tài viên lao động khác làm Trưởng Ban trọng tài lao động;

c) Trường hợp các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên để giải quyết tranh chấp lao động thì Ban trọng tài lao động chỉ gồm 01 trọng tài viên lao động đã được lựa chọn.

5. Ban trọng tài lao động làm việc theo nguyên tắc tập thể và quyết định theo đa số, trừ trường hợp quy định tại điểm c khoản 4 Điều này.

6. Chính phủ quy định chi tiết về tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm, chế độ và điều kiện hoạt động của trọng tài viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động; tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động; việc thành lập và hoạt động của Ban trọng tài lao động quy định tại Điều này.

Điều 186. Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động đang được giải quyết

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

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

Điều 187. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:

1. Hòa giải viên lao động;
2. Hội đồng trọng tài lao động;
3. Tòa án nhân dân.

Điều 188. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động

1. Tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết 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:

- a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

a)劳动仲裁员应精通法律，具有劳资关系方面的经验，信誉良好且客观；

b) 在提名本条第二款规定的劳动仲裁员时，省劳动主管部门，省工会和职工代表组织可以提名其人员或其他完全符合劳动仲裁员标准的人员。

c) 劳动仲裁委员会秘书应履行其常规职责。劳动仲裁员可以全职或兼职工作。

4. 每当收到本《劳动法》第189条，第193条和第197条所规定的解决劳资纠纷的请求时，劳动仲裁委员会应按以下方式设立仲裁庭：

a) 每个争端方的代表应从劳动仲裁员名单中选择01劳动仲裁员；

b) 当事人按照本条第a款的规定选择的劳动仲裁员，应选择01名其他劳动仲裁员担任仲裁庭的庭长；

c) 如果劳资仲裁员由一个以上的争议方选定，则仲裁庭应指定选定仲裁员中的01名。

5. 除本条第4点c点规定的情况外，仲裁庭应按照集体原则工作，并根据多数规则作出决定。

6. 政府应规定劳动仲裁员和劳动仲裁委员会的程序，要求，任命，解雇，利益和工作条件的程序；劳动仲裁委员会的组织和运作；设立和运作本条所述的仲裁庭。

第一百八十六条劳资纠纷解决过程中禁止单方面行动

主管当局或个人在本《劳动法》规定的期限内解决劳资纠纷时，任何争议方均不得对另一方采取单方面行动。

第二节个人劳资争端解决的能力和程序

第一百八十七条解决个人劳资纠纷的能力

以下机构，组织和个人有权解决个人劳资纠纷：

1. 劳动调解员；
2. 劳动仲裁委员会；
3. 人民法院。

第一百八十八条劳动调解员解决个别劳动争议的程序

1. 个别劳资纠纷应由劳务调解员通过调解解决，然后才提交劳动仲裁委员会或法院，但以下非强制性调解的劳资纠纷除外：

- a) 因纪律原因解雇的争议；单方面终止雇佣合同；
- b) 劳动合同终止时的损害赔偿和津贴争议；
- c) 家庭工人与其雇主之间的争议；

a) A labor arbitrator shall conversant with law, experienced in labor relations, reputable and objective;

b) When nominating labor arbitrators as prescribed in Clause 2 of this Article, the provincial labor authority, provincial trade union and representative organizations of employees may nominate their people or other people that fully satisfy the standards for labor arbitrators.

c) The secretary of the Labor Arbitration Council shall perform its regular duties. Labor arbitrators may work on a full-time or part-time basis.

4. Whenever a request for labor dispute settlement is received as prescribed in Article 189, 193 and 197 of this Labor Code, the Labor Arbitration Council shall establish an arbitral tribunal as follows:

a) The representative of each disputing party shall choose 01 labor arbitrator from the list of labor arbitrators;

b) The labor arbitrators chosen by the parties as prescribed in Point a of this Clause shall choose 01 other labor arbitrator as the chief of the arbitral tribunal;

c) In case a labor arbitrator is selected by more than one disputing party, the arbitral tribunal shall appoint 01 of the chosen arbitrators.

5. The arbitral tribunal shall work on the principle of collectives and make decision under the majority rule, except for the cases specified in Point c Clause 4 of this Article.

6. The Government shall provide for the procedures, requirements, procedures for designation, dismissal, benefits and working conditions of labor arbitrators and Labor Arbitration Councils; organization and operation of Labor Arbitration Councils; establishment and operation of the arbitral tribunals mentioned in this Article.

Article 186. Prohibition of unilateral actions during the process of labor dispute settlement

None of the disputing parties shall take unilateral actions against the other party while the labor dispute is being settled by a competent authority or person within the time limit specified in this Labor Code.

Section 2. COMPETENCE AND PROCEDURES FOR SETTLEMENT OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

Article 187. Competence to settle individual labor disputes

The following agencies, organizations and individuals have the competence to settle individual labor disputes:

1. Labor mediators;
2. Labor Arbitration Councils;
3. The People's Court.

Article 188. Procedures for the settlement of individual labor disputes by labor mediators

1. Individual labor disputes shall be settled through mediation by labor mediators before being brought to the Labor Arbitration Council or the Court, except for the following labor disputes for which mediation is not mandatory:

- a) Disputes over dismissal for disciplinary reasons; unilateral termination of employment contracts;
- b) Disputes over damages and allowances upon termination of employment contracts;
- c) Disputes between a domestic worker and his/her employer;

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, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;

đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hòa giải viên lao động nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc từ cơ quan quy định tại khoản 3 Điều 181 của Bộ luật này, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

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

4. Hòa giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng để giải quyết tranh chấp.

Trường hợp các bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Biên bản hòa giải thành phải có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

Trường hợp các bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hòa giải để các bên xem xét. Trường hợp các bên chấp nhận phương án hòa giải thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Biên bản hòa giải thành phải có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

Trường hợp phương án hòa giải không được chấp nhận hoặc có bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải không thành. Biên bản hòa giải không thành phải có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hòa giải viên lao động.

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

6. Trường hợp một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì bên kia có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.

7. Trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải quy định tại khoản 1 Điều này hoặc trường hợp hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành theo quy định tại khoản 4 Điều này thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:

a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 189 của Bộ luật này;

b) Yêu cầu Tòa án giải quyết.

Điều 189. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp quy định tại khoản 7 Điều 188 của Bộ luật này. Khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều này.

d) 根据社会保险法律进行的社会保险争议; 根据健康保险法律对健康保险的争议;根据劳动法对失业保险的争议; 根据职业安全与卫生法律对职业事故和职业病保险的争议;

dd) 雇员与根据合同将雇员派往国外工作的组织之间的损害赔偿争议;

e) 派遣员工与客户企业之间的争议。

2. 劳动仲裁委员会应在收到争议双方或本《劳动法》第181条第3款所述机关的请求后的05个工作日内完成调解程序。

3. 争议双方都必须出席调解会议。争议方可以授权其他人参加调解会议。

4. 劳动调解员应指示并协助当事双方相互谈判。

如果双方达成协议, 劳动调解员应准备成功调解的书面记录, 并附有争议双方和劳动调解员的签名。

如果双方未达成协议, 劳动调解员应向争议双方推荐调解方案。如果各方同意推荐的调解方案, 则劳动调解员应准备一份成功调解的书面记录, 并附有争议双方和劳务调解员的签名。

双方当事人不同意推荐的调解办法, 或者经合法召集后无正当理由第二次缺席争议方的, 劳动者应当准备调解失败的记录, 并载明目前的争议方和劳动调解员。

5. 成功调解或不成功调解记录的副本应在其准备之日起的01个工作日内发送给争议方。

6. 如果争端当事方不遵守成功调解记录中指定的协议, 另一方可以请求劳动仲裁委员会或法院解决此案。

7. 如果调解不是本条第1款所规定的强制性的, 则劳动调解员不能在本条第2款规定的期限之前启动调解, 或者如本条第4款所规定的调解不成功, 争议方可以:

a) 要求劳动仲裁委员会根据本《劳动法》第189条解决争端; 要么

b) 请求法院解决争端。

第一百八十九条劳动仲裁委员会解决个人劳资纠纷

1. 各方有权以协商一致方式要求劳动仲裁委员会解决本《劳动法》第188条第7条规定的任何案件。在要求劳动仲裁委员会解决争端之后, 当事各方不得同时请求法院解决同一争端, 但本条第4条规定的情况除外。

d) Disputes over social insurance in accordance with social insurance laws; disputes over health insurance in accordance with health insurance laws ; disputes over unemployment insurance in accordance with employment laws; disputes over insurance for occupational accidents and occupational disease in accordance with occupational safety and health laws;

dd) Disputes over damages between an employee and organization that dispatches the employee to work overseas under a contract;

e) Disputes between the dispatched employee and the client enterprise.

2. The Labor Arbitration Council shall complete the mediation process within 05 working days from the receipt of the request from the disputing parties or the authority mentioned in Clause 3 Article 181 of this Labor Code.

3. Both disputing parties must be present at the mediation meeting. The disputing parties may authorize another person to attend the mediation meeting.

4. The labor mediator shall instruct and assist the parties to negotiate with each other.

In case the two parties reach an agreement, the labor mediator shall prepare a written record of successful mediation which bears the signatures of the disputing parties and the labor mediator.

In case the two parties do not reach an agreement, the labor mediator shall recommend a mediation option for the disputing parties to consider. In case the parties agree with the recommended mediation option, the labor mediator shall prepare a written record of successful mediation which bears the signatures of the disputing parties and the labor mediator.

Where the two parties do not agree with the recommended mediation option or where one of the disputing parties is absent for the second time without a valid reason after having been legitimately summoned, the labor mediator shall prepare a record of unsuccessful mediation which bears the signatures of the present disputing parties and the labor mediator.

5. Copies of the record of successful mediation or unsuccessful mediation shall be sent to the disputing parties within 01 working day from the date on which it is prepared.

6. In case a disputing party fails to adhere to the agreements specified in the record of successful mediation, the other party may request a Labor Arbitration Council or the Court to settle the case.

7. In case mediation is not mandatory as prescribed in Clause 1 of this Article, the labor mediator fails to initiate the mediation by the deadline specified in Clause 2 of this Article, or the mediation is unsuccessful as prescribed in Clause 4 of this Article, the disputing parties may:

a) request the Labor Arbitration Council to settle the dispute in accordance with Article 189 of this Labor Code; or

b) Request the Court to settle the dispute.

Article 189. Settlement of individual labor disputes by Labor Arbitration Council

1. The parties are entitled to, by consensus, request the Labor Arbitration Council to settle the dispute in any of the cases specified in Clause 7 Article 188 of this Labor Code. After the Labor Arbitration Council has been requested to settle a dispute, the parties must not simultaneously request the Court to settle the same dispute, except for the cases specified in Clause 4 of this Article.

- Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.
- Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài lao động được thành lập, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.
- Trường hợp hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.
- Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Điều 190. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

- 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 bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.
- Thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.
- Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.
- Trường hợp người yêu cầu chứng minh được vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật mà không thể yêu cầu đúng thời hạn quy định tại Điều này thì thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do đó không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

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

Điều 191. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

- Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:
 - Hòa giải viên lao động;
 - Hội đồng trọng tài lao động;
 - Tòa án nhân dân.
- Tranh chấp lao động tập thể về quyền phải được giải quyết 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.

Điều 192. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

- Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền được thực hiện theo quy định tại các khoản 2, 3, 4, 5 và 6 Điều 188 của Bộ luật này.
Đối với tranh chấp quy định tại điểm b và điểm c khoản 2 Điều 179 của Bộ luật này mà xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì hòa giải viên lao động lập biên bản và chuyển hồ sơ, tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật.

- Trong收到本条第1款所述的请求后的07个工作日内，应设立仲裁庭。
- 仲裁庭成立后三十个工作日内，应发布解决劳动争议的决定，并送交争议各方。
- 如果在本条第2款规定的期限之前未设立仲裁庭，或者在本条第3款规定的期限之前仲裁庭未发布解决劳资纠纷的决定，则当事人有权将案件提交法院。
- 如果争端方不遵守仲裁庭的决定，则当事方有权将案件提交法院。

第一百九十条要求解决个人劳资纠纷的时限

- 要求劳工调解员解决个人劳资纠纷的时限为当事方发现侵犯其合法权益的行为之日起06个月。
- 要求劳动仲裁委员会解决个人劳资纠纷的期限为当事方发现侵犯其合法权益的行为之日起的09个月。
- 将个人劳资纠纷提交法院的时限为当事方发现侵犯其合法权益的行为之日起一年。
- 如果请求者能够证明由于不可抗力事件或不幸事件而不能遵守上述时限，则此类事件的持续时间不应包括在要求解决个人劳资纠纷的时限内。

第三节解决以权利为基础的集体劳资纠纷的权限和程序

第一百九十一条解决基于权利的集体劳动争议的能力

- 以下机构，组织和个人有能力解决基于权利的集体劳资纠纷：
 - 劳动调解人；
 - 劳动仲裁委员会；
 - 人民法院。
- 基于权利的劳资纠纷应由劳务调解员通过调解解决，然后再提交劳动仲裁委员会或法院。

第192条。解决基于权利的集体劳动争议的程序

- 调解集体劳资纠纷的程序与本《劳动法》第188条第2、3、4、5和6条规定的程序相同。

如果在解决本《劳动法》第179条b点和c点第2条中提到的争端时发现违反法律，则劳动调解员应准备记录并将文件移交给法律规定的主管当局解决。

- Within 07 working days from the receipt of the request mentioned in Clause 1 of this Article, an arbitral tribunal shall be established.
- Within 30 working days from the establishment of the arbitral tribunal, it shall issue a decision on the settlement of the labor dispute and send it to the disputing parties.
- In case an arbitral tribunal is not established by the deadline specified in Clause 2 of this Article, or a decision on the settlement of the labor dispute is not issued by the arbitral tribunal by the deadline specified in Clause 3 of this Article, the parties are entitled to bring the case to Court.
- In case a disputing party fails to comply with the decision of the arbitral tribunal, the parties are entitled to bring the case to court.

Article 190. Time limits for requesting settlement of individual labor disputes

- The time limit to request a labor mediator to settle an individual labor dispute is 06 months from the date on which a party discovers the act of infringement of their lawful rights and interests.
- The time limit to request a Labor Arbitration Council to settle an individual labor dispute is 09 months from the date on which a party discovers the act of infringement of their lawful rights and interests.
- The time limit to bring an individual labor dispute to the Court is 01 year from the day on which a party discovers the act of infringement of their lawful rights and interests.
- In case the requester is able to prove that the aforementioned time limits cannot be complied with due to a force majeure event or unfortunate event, the duration of such event shall not be included in the time limit for requesting settlement of individual labor dispute.

Section 3. COMPETENCE AND PROCEDURES FOR THE SETTLEMENT OF RIGHT-BASED COLLECTIVE LABOR DISPUTES

Article 191. Competence to settle right-based collective labor disputes

- The following agencies, organizations and individuals have the competence to settle right-based collective labor disputes:
 - Labor mediators;
 - Labor Arbitration Councils;
 - The People's Court.
- Right-based labor disputes shall be settled through mediation by labor mediators before being brought to the Labor Arbitration Council or the Court.

Article 192. Procedures for settlement of right-based collective labor disputes

- Procedures for the mediation of collective labor disputes are the same as the procedures specified in Clauses 2, 3, 4, 5 and 6 Article 188 of this Labor Code.

If violations of law is found during settlement of the disputes mentioned in Point b and Point c Clause 2 Article 179 of this Labor Code, the labor mediator shall prepare a record and transfer the documents to a competent authority for settlement as prescribed by law.

2. Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:

- a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 193 của Bộ luật này;
- b) Yêu cầu Tòa án giải quyết.

Điều 193. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.

3. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được thành lập, căn cứ vào quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác, Ban trọng tài phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

Đối với tranh chấp quy định tại điểm b và điểm c khoản 2 Điều 179 của Bộ luật này mà xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết mà lập biên bản và chuyển hồ sơ, tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật.

4. Trường hợp các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo quy định tại Điều này thì trong thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết.

5. Khi hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

6. Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Điều 194. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

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

2. Thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

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

2.如果调解不成功或劳动调解员未能在本《劳动法》第188条第2条规定的期限之前开始调解, 则争端方可以:

- a) 要求劳动仲裁委员会根据本《劳动法》第193条解决争端; 要么
- b) 请求法院解决争端。

第一百九十三条劳动仲裁委员会解决基于权利的集体劳动争议

1.如果调解不成功, 劳工调解员未能在本《劳动法》第188条第2条规定的期限之前开始调解, 或当事方未遵守成功调解记录中的协议, 则争端方为有权以协商一致的方式要求劳动仲裁委员会解决争端。

2.在收到本条第1款所述的请求后的07个工作日内, 应设立仲裁庭。

3.仲裁庭成立后的三十个工作日内, 依照劳动法, 已登记的内部劳动条例和集体谈判协议, 其他合法协议和规定, 仲裁庭应当发布解决纠纷的决定并发送给争议各方。

如果在解决本《劳动法》第179条第b点和c点第2条所述争端时发现违反法律, 则仲裁庭应作出记录并将其移交给主管当局, 而不是做出解决决定, 根据法律规定进行结算。

3. 在劳动仲裁委员会根据本条规定, 在当事各方的要求下解决争端时, 当事各方不得将同一争端提交法院。

5.如果在本条第2款规定的期限之前未设立仲裁庭, 或者在本条第3款规定的期限之前仲裁庭未发布解决劳动争议的决定, 则当事人有权将争议提交法院。

6.如果争端方不遵守仲裁庭的决定, 则当事方有权将案件提交法院。

第一百九十四条请求解决基于权利的集体劳动争议的时限

1.要求劳工调解员解决基于权利的集体劳资纠纷的期限为当事方发现侵犯其合法权利的行为之日起的06个月。

2.要求劳动仲裁委员会解决基于权利的集体劳资纠纷的时限为当事方发现侵犯其合法权利的行为之日起的09个月。

3.将基于权利的集体劳资纠纷提交法院的时限为当事方发现侵犯其合法权利的行为之日起一年。

2. In case the mediation is unsuccessful or the labor mediator fails to initiate the mediation by the deadline specified in Clause 2 Article 188 of this Labor Code, the disputing parties may:

- a) request the Labor Arbitration Council to settle the dispute in accordance with Article 193 of this Labor Code; or
- b) Request the Court to settle the dispute.

Article 193. Settlement of right-based collective labor disputes by Labor Arbitration Council

1. In case the mediation is unsuccessful, the labor mediator fails to initiate the mediation by the deadline specified in Clause 2 Article 188 of this Labor Code, or a party fails to adhere to the agreements in the successful mediation record, the disputing parties are entitled to, by consensus, request the Labor Arbitration Council to settle the dispute.

2. Within 07 working days from the receipt of the request mentioned in Clause 1 of this Article, an arbitral tribunal shall be established.

3. Within 30 working days from the establishment of the arbitral tribunal, in accordance with labor laws, the registered internal labor regulations and collective bargaining agreement, other lawful agreement and regulations, the arbitral tribunal shall issue a decision on dispute settlement and send it to the disputing parties.

If violations of law is found during settlement of the disputes mentioned in Point b and Point c Clause 2 Article 179 of this Labor Code, the arbitral tribunal shall, instead of making a settlement decision, issue a record and transfer the documents to a competent authority for settlement as prescribed by law.

4. While the Labor Arbitration Council is settling a dispute at the request of the parties as prescribed in this Article, the parties must not bring the same dispute to Court.

5. In case an arbitral tribunal is not established by the deadline specified in Clause 2 of this Article, or a decision on the settlement of the labor dispute is not issued by the arbitral tribunal by the deadline specified in Clause 3 of this Article, the parties are entitled to bring the dispute to Court.

6. In case a disputing party fails to comply with the decision of the arbitral tribunal, the parties are entitled to bring the case to court.

Article 194. Time limits for requesting settlement of right-based collective labor disputes

1. The time limit to request a labor mediator to settle a right-based collective labor dispute is 06 months from the date on which a party discovers the act of infringement of their lawful rights.

2. The time limit to request a Labor Arbitration Council to settle a right-based collective labor dispute is 09 months from the date on which a party discovers the act of infringement of their lawful rights.

3. The time limit to bring a right-based collective labor dispute to the Court is 01 year from the day on which a party discovers the act of infringement of their lawful rights.

Mục 4. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH

第四节解决基于利益的集体劳资纠纷的能力和程序

Section 4. COMPETENCE AND PROCEDURES FOR THE SETTLEMENT OF INTEREST-BASED COLLECTIVE LABOR DISPUTES

Điều 195. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

第195条. 解决基于利益的集体劳资纠纷的能力

Article 195. Competence to settle interest-based collective labor disputes

1. Tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

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

1.有能力解决基于利益的集体劳资纠纷的机构, 组织和个人包括:

- a) 劳动调解人;
- b) 劳动仲裁委员会。

1. Agencies, organizations and individuals who have the competence to settle interest-based collective labor disputes include:

- a) Labor mediators;
- b) Labor Arbitration Councils.

2. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc tiến hành thủ tục đình công.

2.基于利益的集体劳资纠纷应由劳资调解员通过调解解决, 然后再提请劳资仲裁委员会或组织罢工。

2. An interest-based collective labor dispute shall be settled through mediation by labor mediators before it is brought to the Labor Arbitration Council or a strike is organized.

Điều 196. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

第196条. 解决基于利益的集体劳资纠纷的程序

Article 196. Procedures for settlement of interest-based collective labor disputes

1. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích được thực hiện theo quy định tại các khoản 2, 3, 4 và 5 Điều 188 của Bộ luật này.

1.调解基于利益的集体劳资纠纷的程序与本《劳动法》第188条第2、3、4和5条规定的程序相同。

1. Procedures for the mediation of interest-based collective labor disputes are the same as the procedures specified in Clauses 2, 3, 4 and 5 Article 188 of this Labor Code.

2. Trường hợp hòa giải thành, biên bản hòa giải thành phải bao gồm đầy đủ nội dung các bên đã đạt được thỏa thuận, có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động. Biên bản hòa giải thành có giá trị pháp lý như thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp.

2.如果调解成功, 劳动调解员应准备一份成功调解的书面记录, 其中应载有当事方之间的协议, 并应附有争议当事方和劳动调解员的签名。成功调解的记录应与企业的集体谈判协议一样具有法律约束力。

2. In case of successful mediation, the labor mediator shall prepare a written record of successful mediation which contains the agreements between the parties and bears the signatures of the disputing parties and the labor mediator. The record of successful mediation shall be as legally binding as the enterprise's collective bargaining agreement.

3. Trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:

3.如果调解不成功, 劳资调解员将无法在本《劳动法》第188条第2条规定的期限之前启动调解, 或者当事方未遵守成功调解记录中的协议:

3. In case the mediation is unsuccessful, the labor mediator fails to initiate the mediation by the deadline specified in Clause 2 Article 188 of this Labor Code, or a party fails to adhere to the agreements in the successful mediation record:

- a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 197 của Bộ luật này;
- b) Tổ chức đại diện người lao động có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này để đình công.

- a) 争端各方有权按照本《劳动法》第197条的规定, 要求劳动仲裁委员会解决争端; 要么
- b) 员工代表组织有权按照本《劳动法》第200、201和202条规定的程序组织罢工。

- a)The disputing parties are entitled to, by consensus, request the Labor Arbitration Council to settle the dispute in accordance with Article 197 of this Labor Code; or
- b) The representative organization of employees is entitled to organize a strike following the procedures specified in Articles 200, 201 and 202 of this Labor Code.

Điều 197. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động

第一百九十七条劳动仲裁委员会解决基于利益的集体劳动争议

Article 197. Settlement of interest-based collective labor disputes by Labor Arbitration Council

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành.

1.如果调解不成功, 劳资调解员未能在本《劳动法》第188条第2条规定的期限之前开始调解, 或当事方未遵守成功调解记录中的协议, 则争端方为有权以协商一致的方式要求劳动仲裁委员会解决争端。

1. In case the mediation is unsuccessful, the labor mediator fails to initiate the mediation by the deadline specified in Clause 2 Article 188 of this Labor Code, or a party fails to adhere to the agreements in the successful mediation record, the disputing parties are entitled to, by consensus, request the Labor Arbitration Council to settle the dispute.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.

2.在收到本条第1款所述的请求后的07个工作日内, 应设立仲裁庭。

2. Within 07 working days from the receipt of the request mentioned in Clause 1 of this Article, an arbitral tribunal shall be established.

3. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được thành lập, căn cứ vào quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

3.仲裁庭成立后的三十个工作日内, 依照劳动法, 已登记的内部劳动条例和集体谈判协议, 其他合法协议和规定, 仲裁庭应当发布解决纠纷的决定并发送给争议各方。

3. Within 30 working days from the establishment of the arbitral tribunal, in accordance with labor laws, the registered internal labor regulations and collective bargaining agreement, other lawful agreement and regulations, the arbitral tribunal shall issue a decision on dispute settlement and send it to the disputing parties.

4. Khi các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo quy định tại Điều này thì tổ chức đại diện người lao động không được tiến hành đình công trong thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết tranh chấp.

4.在劳动仲裁委员会根据本条规定, 在当事各方的要求下解决争端时, 雇员的代表组织不得罢工。

4. While the Labor Arbitration Council is settling a dispute at the request of the parties as prescribed in this Article, the representative organization of employees must not call a strike.

Khi hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này để đình công.

Mục 5. ĐÌNH CÔNG

Điều 198. Đình công

Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo.

Điều 199. Trường hợp người lao động có quyền đình công

Tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này để đình công trong trường hợp sau đây:

1. Hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải;
2. Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thành lập nhưng không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động.

Điều 200. Trình tự đình công

1. Lấy ý kiến về đình công theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật này.
2. Ra quyết định đình công và thông báo đình công theo quy định tại Điều 202 của Bộ luật này.
3. Tiến hành đình công.

Điều 201. Lấy ý kiến về đình công

1. Trước khi tiến hành đình công, tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công quy định tại Điều 198 của Bộ luật này có trách nhiệm lấy ý kiến của toàn thể người lao động hoặc thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tham gia thương lượng.
2. Nội dung lấy ý kiến bao gồm:
 - a) Đồng ý hay không đồng ý đình công;
 - b) Phương án của tổ chức đại diện người lao động về nội dung quy định tại các điểm b, c và d khoản 2 Điều 202 của Bộ luật này.
3. Việc lấy ý kiến được thực hiện trực tiếp bằng hình thức lấy phiếu hoặc chữ ký hoặc hình thức khác.
4. Thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành lấy ý kiến về đình công do tổ chức đại diện người lao động quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 01 ngày. Việc lấy ý kiến không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động tiến hành lấy ý kiến về đình công.

Điều 202. Quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công

如果在本条第2款规定的期限之前未设立仲裁庭, 或者在本条第3款规定的期限之前仲裁庭没有发布解决劳资纠纷的决定, 则雇主或雇主如果争议方未执行仲裁庭发布的和解决定, 则作为争议方的雇员代表组织有权按照本《劳动法》第200、201和202条规定的程序进行罢工。

第五节 罢工

第198条 罢工

罢工是员工为了在劳资纠纷解决过程中提出要求而临时, 自愿和有组织地停止工作。罢工应由有权要求集体谈判并是争端方的雇员代表组织组织和领导。

第一百九十九条 雇员有权罢工的情况

作为基于利益的集体劳资纠纷的争议方的雇员代表组织有权在以下情况下按照第200、201和202条规定的程序进行罢工:

1. 调解不成功或劳动调解员未能在本《劳动法》第188条第2款规定的期限之前开始调解;

(二) 没有设立仲裁庭或者未就解决劳动争议作出裁定; 作为争议方的雇主未执行仲裁庭发布的和解决定。

第200条 罢工程序

1. 根据本《劳动法》第201条, 对罢工进行调查。
2. 根据本《劳动法》第202条发布罢工决定和罢工通知。
3. 进行罢工。

第201条 罢工调查

1. 在罢工之前, 有权根据本《劳动法》第198条规定罢工的雇员代表组织应对所有雇员或雇员代表组织管理委员会的成员进行调查。

2. 调查涉及:

- a) 员工是否同意罢工;
- b) 根据本《劳动法》第202条第2款b, c和d项制定的员工代表组织计划。

3. 检验应通过收集选票, 签名或其他方式进行。

4. 调查的时间和方式应由雇员代表组织决定, 并至少提前01天通知雇主。调查不得影响雇主的正常业务运作。雇主不得妨碍或干扰由雇员代表组织进行的调查。

第202条. 罢工决定和罢工开始时间通知

In case an arbitral tribunal is not established by the deadline specified in Clause 2 of this Article, or a decision on the settlement of the labor dispute is not issued by the arbitral tribunal by the deadline specified in Clause 3 of this Article, or the employer that is a disputing party fails to implement the settlement decision issued by the arbitral tribunal, the representative organization of employees that is a disputing party is entitled to call a strike following the procedures specified in Articles 200, 201 and 202 of this Labor Code.

Section 5. STRIKES

Article 198. Strikes

A strike is a temporary, voluntary and organized stoppage of work by the employees in order to press demands in the process of the labor dispute settlement. A strike shall be organized and lead by the representative organization of employees that has the right to request collective bargaining and is a disputing party.

Article 199. Cases in which employees are entitled to strike

The representative organization of employees that is a disputing party to an interest-based collective labor dispute is entitled to call a strike following the procedures specified in Articles 200, 201 and 202 in the following cases:

1. The mediation is unsuccessful or the labor mediator fails to initiate the mediation by the deadline specified in Clause 2 Article 188 of this Labor Code;

2. An arbitral tribunal is not established or fails to issue a decision on the settlement of the labor dispute; the employer that is a disputing party fails to implement the settlement decision issued by the arbitral tribunal.

Article 200. Procedures for going on strike

1. Conduct a survey on the strike in accordance with Article 201 of this Labor Code.

2. Issue a strike decision and strike notice in accordance with Article 202 of this Labor Code.

3. Go on strike.

Article 201. Survey on strike

1. Before going on strike, the representative organization of employees that has the right to call the strike as prescribed in Article 198 of this Labor Code shall survey all employees or members of the management board of the representative organization of employees.

2. The survey involves:

a) Whether the employee agrees or disagrees about the strike;

b) The plan of the representative organization of employees according to Point b, c and d Clause 2 Article 202 of this Labor Code.

3. The survey shall be carried out by collecting votes, signatures or in another manner.

4. The time and method of survey shall be decided by the representative organization of employees and notified to the employer at least 01 day in advance. The survey must not affect the employer's normal business operation. The employers must not obstruct or interfere with the survey conducted by the representative organization of employees.

Article 202. Strike decision and notice of starting time of a strike

1. Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với nội dung lấy ý kiến đình công theo quy định tại khoản 2 Điều 201 của Bộ luật này thì tổ chức đại diện người lao động ra quyết định đình công bằng văn bản.

2. Quyết định đình công phải có các nội dung sau đây:

- Kết quả lấy ý kiến đình công;
 - Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công;
 - Phạm vi tiến hành đình công;
 - Yêu cầu của người lao động;
 - Họ tên, địa chỉ liên hệ của người đại diện cho tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.
3. Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phải gửi văn bản về việc quyết định đình công cho người sử dụng lao động, Ủy ban nhân dân cấp huyện và cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.
4. Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu người sử dụng lao động vẫn không chấp nhận giải quyết yêu cầu của người lao động thì tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

Điều 203. Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công

1. Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động.

2. Tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định tại Điều 198 của Bộ luật này có quyền sau đây:

- Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công;
 - Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.
3. Người sử dụng lao động có quyền sau đây:

a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho tổ chức đại diện người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công;

b) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản;

c) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.

Điều 204. Trường hợp đình công bất hợp pháp

- Không thuộc trường hợp được đình công quy định tại Điều 199 của Bộ luật này.
- Không do tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công.
- Vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công theo quy định của Bộ luật này.
- Khi tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết theo quy định của Bộ luật này.
- Tiến hành đình công trong trường hợp không được đình công quy định tại Điều 209 của Bộ luật này.
- Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của cơ quan có thẩm quyền theo quy định tại Điều 210 của Bộ luật này.

Điều 205. Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc

1. 当超过50%的被调查者同意执行本《劳动法》第201条第2款规定的罢工时，代表雇员的组织应发布书面罢工决定。

2. 罢工决定应包括：

- 调查结果；
 - 罢工的开始时间和地点；
 - 罢工范围；
 - 员工的要求；
- dd) 组织和领导罢工的员工代表组织的代表的全名和地址。

3. 罢工开始前至少05个工作日，员工代表组织应将罢工决定发送给用人单位，区人民委员会和省劳动主管部门。

4. 在罢工开始时，如果雇主不接受员工的要求，则可能发生罢工。

第203条罢工之前和罢工期间当事方的权利

1. 当事人有权继续就集体劳资纠纷进行谈判，或通过调解或劳动仲裁委员会共同要求解决争端。

2. 有权组织本《劳动法》第198条规定的罢工的职工代表组织有权：

- 在罢工前撤消罢工决定；在罢工期间结束罢工。
 - 请求法院宣布罢工为合法。
3. 雇主有权：

a) 接受全部或部分要求，并向组织和领导罢工的员工代表组织发送书面通知；

b) 由于缺乏维持正常运营或保护雇主资产的必要条件，罢工期间临时关闭了工作场所。

c) 请求法院宣布罢工为非法。

第204条非法罢工案件

如果发生以下情况，则视为罢工是非法的：

- 本《劳动法》第199条没有规定。
- 罢工不是由有权组织罢工的雇员代表组织组织的。
- 罢工是根据本《劳工法》的程序组织的。
- 集体劳资纠纷由主管当局或个人根据本《劳工法》解决。
- 罢工发生在根据本《劳工法》第209条不允许的情况下。
- 罢工发生在主管当局根据本《劳动法》第210条作出决定推迟或取消罢工之后。

第205条. 临时关闭工作场所的通知

1. When over 50% of the surveyed people agree to carry out a strike as prescribed in Clause 2 Article 201 of this Labor Code, the representative organization of employees shall issue a written strike decision.

2. The strike decision shall contain:

- The survey result;
- The starting time and the venue for the strike;
- The scope of the strike;
- The demands of the employees;
- Full name and address of the representative of the representative organization of employees that organizes and leads the strike.

3. At least 05 working days prior to the starting date of the strike, the representative organization of employees shall send the strike decision to the employer, the People's Committee of the district and the provincial labor authority.

4. At the starting time of the strike, if the employer does not accept the demands of the employees, the strike may take place.

Article 203. Rights of parties prior to and during a strike

1. The parties have the right to continue negotiating settlement of the collective labor dispute or to jointly request settlement of the dispute by mediation or Labor Arbitration Council.

2. The representative organization of employees that is entitled to organize a strike as prescribed in Article 198 of this Labor Code has the rights to:

- Withdraw the strike decision before the strike; end the strike during the strike.
 - Request the Court to declare the strike as lawful.
3. The employer has the rights to:

a) Accept the entire or part of the demands, and send a written notice to the representative organization of employees which organizes and leads the strike;

b) Temporarily close the workplace during the strike due to the lack of necessary conditions to maintain the normal operations or to protect the employer's assets.

c) Request the Court to declare the strike as illegal.

Article 204. Cases of illegal strike

A strike shall be considered illegal if:

- It is not the case specified in Article 199 of this Labor Code.
- The strike is not organized by a representative organization of employees that is entitled to organize a strike.
- The strike is organized against the procedures in this Labor Code.
- The collective labor dispute is being settled by a competent authority or person in accordance with this Labor Code.
- The strike takes place in the cases in which it is not permitted according to Article 209 of this Labor Code.
- The strike takes place after a competent authority issues a decision to postpone or cancel the strike according to Article 210 of this Labor Code.

Article 205. Notice of temporary closure the workplace

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

1. Tổ chức đại diện người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công;
2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có nơi làm việc dự kiến đóng cửa;
3. Ủy ban nhân dân cấp huyện có nơi làm việc dự kiến đóng cửa.

Điều 206. Trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc

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

Điều 207. Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công

1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 99 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 các bên có thỏa thuận khác.

Điều 208. Các hành vi bị nghiêm cấm trước, trong và sau khi đình công

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

Điều 209. Nơi sử dụng lao động không được đình công

1. Không được đình công ở nơi sử dụng lao động mà việc đình công có thể đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe của con người.
2. Chính phủ quy định danh mục nơi sử dụng lao động không được đình công và việc giải quyết tranh chấp lao động tại nơi sử dụng lao động không được đình công quy định tại khoản 1 Điều này.

Điều 210. Quyết định hoãn, ngừng đình công

1. Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe của con người thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.

2. Chính phủ quy định chi tiết việc hoãn, ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của người lao động.

Điều 211. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục

用人单位应在临时关闭工作场所的日期前至少03个工作日在工作场所公开发布关于临时关闭工作场所的决定，并通知以下组织：

1. 组织罢工的职工代表组织；
2. 工作地点所在省的人民委员会。
3. 工作地点所在地区的人民委员会。

第206条禁止临时关闭工作场所：

1. 罢工决定中所述的罢工开始时间之前12小时。
2. 罢工结束后。

第207条。罢工期间员工的薪水和其他合法利益

1. 不参加罢工但因罢工而不得不暂时停工的雇员有权根据本守则第99条第2款获得停工津贴以及劳动法规定的其他福利。
2. 除非双方另有协议，否则参加罢工的员工将不会获得法律规定的薪水和其他福利。

第208条。罢工之前，期间和之后的违法行为

1. 妨碍员工行使罢工权；煽动，诱使或强迫员工罢工；阻止不参加罢工的员工工作。
2. 使用暴力；破坏雇主的设备或资产。
3. 破坏公共秩序和安全。
4. 由于他们为罢工做准备或参与罢工，终止雇佣合同，对雇员或罢工负责人进行纪律或重新分配到其他工作或工作场所。
5. 报复，惩处参加罢工的雇员或罢工领袖。
6. 利用罢工实施违法行为。

第209条禁止罢工的工作场所

1. 在罢工可能威胁到国家安全，国防，公共卫生或公共秩序的工作场所，严禁罢工。
2. 政府应汇编本条第1款所述禁止罢工的工作场所清单，并解决其中引起的劳资纠纷。

第210条关于推迟或取消罢工的决定

1. 罢工被视为威胁对国民经济或公共利益造成严重损害，威胁国家安全，国防，公共卫生或公共秩序时，省人民委员会主席应作出决定，决定推迟或取消罢工。

2. 政府应规定推迟和取消罢工以及解决雇员的权利。

第211条。处理非法罢工

At least 03 working days before the date of temporary closure of the workplace, the employer shall publicly post the decision on temporary closure of the workplace at the workplace and notify the following organizations:

1. The representative organization of employees that organizes the strike;
2. The People's Committee of the province where the workplace is located.
3. The People's Committee of the district where the workplace is located.

Article 206. Temporary closure of the workplace is not prohibited:

1. 12 hours prior to the starting time of the strike as stated in the strike decision.
2. After the strike ends.

Article 207. Salaries and other lawful interest of employees during a strike

1. Employees who do not take part in the strike but have to temporarily stop working due to the strike are entitled to work suspension allowance in accordance with Clause 2, Article 99 of this Code as well as to other benefits as stipulated in the labor laws.
2. Employees who take part in the strike shall not receive salaries and other benefits as prescribed by law, unless agreed otherwise by both parties.

Article 208. Prohibited acts before, during and after a strike

1. Obstructing employees exercising their right to strike; inciting, inducing or forcing employees to go on strike; preventing employee who do not take part in the strike from working.
2. Use of violence; sabotaging equipment or assets of the employer.
3. Disrupting public order and security.
4. Terminating employment contracts, disciplining or reassigning employees or strike leaders to other work or location workplace due to their preparation for or involvement in the strike.
5. Retaliating, inflicting punishment against employees who take part in strike or against strike leaders.
6. Taking advantage of the strike to commit illegal acts.

Article 209. Workplaces where strike is prohibited

1. Strike is prohibited in workplaces where the strike may threaten national security, national defense, public health or public order.
2. The Government shall compile a list of workplaces where strike is prohibited as mentioned in Clause 1 of this Article, and settlements of labor disputes that arise therein.

Article 210. Decisions on postponing or cancelling a strike

1. When deemed that a strike threatens to cause serious damage to the national economy or public interest, threatens national security, national defense, public health or public order, the President of the People's Committee of the province shall issue a decision to postpone or cancel the strike.
2. The Government shall provide for postponing and cancelling strikes and settlement of employees' rights.

Article 211. Handling of unlawful strikes

Trong thời hạn 12 giờ kể từ khi nhận được thông báo về cuộc đình công không tuân theo quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, chỉ đạo cơ quan chuyên môn về lao động phối hợp với công đoàn cùng cấp, cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và đại diện ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để nghe ý kiến, hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất, kinh doanh trở lại bình thường.

Trường hợp phát hiện có hành vi vi phạm pháp luật thì lập biên bản, tiến hành xử lý hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý cá nhân, tổ chức đã thực hiện hành vi vi phạm pháp luật theo quy định của pháp luật.

Đối với các nội dung tranh chấp lao động thì tùy từng loại tranh chấp, hướng dẫn, hỗ trợ các bên tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này.

Chương XV

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

Điều 212. Nội dung quản lý nhà nước về lao động

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 biến động cung, cầu lao động; quyết định chính sách tiền lương đối với người lao động; quyết định chính sách, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội, giáo dục nghề nghiệp, phát triển kỹ năng nghề; xây dựng khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia, khung trình độ quốc gia Việt Nam đối với các trình độ thuộc giáo dục nghề nghiệp. Quy định danh mục nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo giáo dục nghề nghiệp 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, tiền lương và thu nhập của người lao động; quản lý lao động về số lượng, chất lượng và biến động lao động.

4. Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định; thúc đẩy việc áp dụng quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động; thực hiện việc đăng ký và quản lý hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

5. Kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm pháp luật và giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

6. Hợp tác quốc tế về lao động.

Điều 213. 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.

3. 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.

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

Chương XVI

D:\Mr. HUNG\VAN BAN PHAP LUAT\LUAT LIEN QUAN DEN LAO DONG\LUAT\Bộ Luật Lao Động 2019 (Việt-Trung-Anh).xlsx

在收到根据本《劳动法》第200、201和202条的规定组织罢工的通告后的12小时内, 该地区人民委员会主席应要求劳工当局与工会合作, 以同级别和相关组织会见雇主和雇员代表组织, 协助双方找到解决方案并恢复正常的业务运作。

违反法律的行为应依法规定处理或向主管当局报告。

应协助双方遵循适当的程序解决劳资纠纷。

第十五章

劳动状态管理

第212条国家劳动管理的领域

1. 颁布和组织有关劳动的实施法律文件。

2. 监测, 统计并提供有关劳动力供求及其波动的信息; 制定工资政策; 关于人力资源, 全国人力资源的分配和利用, 职业培训和发展的政策计划; 为各级职业培训制定国家级框架。汇编需要接受过职业培训或获得国家证书的工人的职业清单。

(三) 组织劳动, 有关劳动, 劳动市场的统计资料, 劳动者的生活水平和收入的统计研究。管理数量, 质量或工人和劳动力波动。

(四) 建立支持渐进, 和谐, 稳定的劳动关系发展的机制; 促进将本《劳动法》应用于没有劳资关系的工人; 组织内部员工组织的注册和管理。

5. 进行检查; 对违反法律的行为采取行动; 处理与劳工有关的投诉; 依法解决劳动争议。

6. 寻求劳工领域的国际合作。

第213条国家劳动管理

1. 政府应在全国范围内统一进行国家劳动管理。

2. 劳动, 伤残和社会事务部应向政府负责国家劳动管理。

3. 其他部委和部级机构在各自的职权范围内, 应在国家劳动管理中与劳工, 伤残和社会事务部进行实施和合作。

四, 各级人民委员会负责本行政区划的国家劳动管理。

第十六章

Within 12 hours from the receipt of the notification that a strike is organized against the regulations of Articles 200, 201 and 202 of this Labor Code, the President of the People's Committee of the district shall request the labor authority to cooperate with the trade union at the same level and relevant organizations in meeting the employer and the representative organization of employees, assisting the parties in finding a solution and returning the normal business operation.

Any violations of law shall be dealt with or reported to a competent authority as prescribed by law.

The parties shall be assisted in following proper procedures for settling the labor dispute.

Chapter XV

STATE MANAGEMENT OF LABOR

Article 212. Areas of State management of labor

1. Promulgate and organize implementation legislative documents on labor.

2. Monitor, make statistics and provide information on the labor supply and demand, and the fluctuation thereof; make decision on salary policies; policies plans on human resources, distribution and utilization of nationwide human resources, vocational training and development; develop of a national level framework for various levels of vocational training. Compile the list of occupations that require workers who have undertaken vocational training or have obtained the national certificate.

3. Organize and conduct scientific research on labor, statistics and information on labor and the labor market, and on the living standards and incomes of workers; manage the quantity, quality or workers and labor fluctuation.

4. Establish mechanisms for supporting development of progressive, harmonious and stable labor relation; promote application of this Labor Code to workers without labor relations; organize registration and management of internal employee organizations.

5. Carry out inspections; take actions against violations of law; handle labor-related complaints; settle labor disputes as prescribed by law.

6. Seek international cooperation in the area of labor.

Article 213. State management of labor

1. The Government shall uniformly carry out the State management of labor nationwide.

2. The Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs shall be responsible to the Government for state management of labor.

3. Other Ministries and ministerial agencies, within their respective mandates, shall be responsible for implementing and cooperating with the Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs in the state management of labor.

4. People's Committees at all levels shall be responsible for the state management of labor within their administrative divisions.

Chapter XVI

<p>Điều 214. Nội dung thanh tra lao động</p> <p>1. Thanh tra việc chấp hành quy định của pháp luật về lao động.</p> <p>2. Điều tra tai nạn lao động và vi phạm an toàn, vệ sinh lao động.</p> <p>3. Tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn, vệ sinh lao động.</p> <p>4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật.</p> <p>5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về lao động.</p>	<p>第214条劳动监察的内容</p> <p>1.检查是否遵守劳动法。</p> <p>2.调查职业事故和违反职业安全与卫生法规的行为。</p> <p>3.提供有关工作条件，职业安全和健康的应用技术标准的说明。</p> <p>4.按照法律规定处理与劳工有关的投诉和解约。</p> <p>5.采取行动，并要求主管当局对违反劳动法的行为采取行动。</p>	<p>Article 214. Contents of labor inspection</p> <p>1. Inspect compliance with labor laws.</p> <p>2. Investigate occupational accidents and violations against regulations on occupational safety and health.</p> <p>3. Provide instructions on the application technical standards for working conditions, occupational safety and health.</p> <p>4. Handle labor-related complaints and denunciation as prescribed by law.</p> <p>5. Take actions and request competent authorities to take actions against violations of labor laws.</p>
<p>Điều 215. Thanh tra chuyên ngành về lao động</p> <p>1. Thẩm quyền thanh tra chuyên ngành về lao động thực hiện theo quy định của Luật Thanh tra.</p> <p>2. Việc thanh tra an toàn, vệ sinh lao động thực hiện theo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động.</p>	<p>第215条专门劳动监察</p> <p>1.《检查法》规定了进行专门劳动检查的权限。</p> <p>2.职业安全与健康检查应按照《职业安全与健康法》进行。</p>	<p>Article 215. Specialized labor inspection</p> <p>1. The competence to carry out specialized labor inspection is specified in the Law on Inspection.</p> <p>2. Occupational safety and health inspections shall be carried out in accordance with the Law on Occupational Safety and Health.</p>
<p>Điều 216. Quyền của thanh tra lao động</p> <p>Thanh tra lao động có quyền thanh tra, điều tra nơi thuộc đối tượng, phạm vi thanh tra được giao theo quyết định thanh tra.</p> <p>Khi thanh tra đột xuất theo quyết định của người có thẩm quyền trong trường hợp khẩn cấp có nguy cơ đe dọa an toàn, tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm của người lao động tại nơi làm việc thì không cần báo trước.</p>	<p>第216条劳动监察员的权利</p> <p>劳动监察员有权在检查决定规定的检查范围内进行检查和调查。</p> <p>如果主管人员紧急威胁工作场所的安全，生命，健康，荣誉，尊严，则无需事先通知即可由有能力的人员决定进行突击检查。</p>	<p>Article 216. Rights of labor inspectors</p> <p>Labor inspectors have the right to inspect and investigate within the scope of inspection specified in the inspection decision.</p> <p>A prior notice is not required for surprise inspection decided by a competent person in case of urgent threat to safety, life, health, honor, dignity of employees at the workplace.</p>
<p>Điều 217. Xử lý vi phạm</p> <p>1. Người nào có hành vi vi phạm 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>2. Khi đã có quyết định của Tòa án về 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; nếu 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 đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.</p> <p>3. Người lợi dụng đình công gây mất trật tự, an toàn 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 mà bị xử phạt 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>第217条反对侵权行为</p> <p>1.任何人违反本《劳动法》的任何规定，应根据违反的性质和严重性，对其处以纪律处分，行政处罚或刑事起诉，并应为法律规定的任何损害支付赔偿。</p> <p>2.如果法院已宣布一项决定宣布罢工为非法，则任何未返回工作岗位的雇员均应根据劳动法受到劳动纪律处分。</p> <p>违法罢工给用人单位造成损害的，组织罢工的职工代表组织应当依法给予赔偿。</p> <p>3.利用罢工破坏公共秩序，破坏雇主资产，阻碍行使罢工权或煽动，诱使或强迫雇员罢工的任何人；对罢工者和罢工领导人进行报复或处分，视其严重程度而定，应处以行政处罚或刑事起诉，并应依法赔偿造成的损害。</p>	<p>Article 217. Actions against violations</p> <p>1. Any person who violates of any provision of this Labor Code shall, depending on the nature and seriousness of the violation, be held liable to disciplinary actions, administrative penalties or criminal prosecution, and shall pay compensation for any damage caused as prescribed by law.</p> <p>2. Where the Court has issued a decision which declares that a strike is illegal, any employee who fails to return to work shall be held liable to labor disciplinary measures in accordance with labor laws.</p> <p>In case an illegal strike causes damage to the employer, the representative organization of employees that organizes the strike shall pay compensation as prescribed by law.</p> <p>3. Any person who takes advantages of a strike to disrupt public order, sabotage the employer's assets, obstruct the execution of the right to strike, or incite, induce or force employees to go on strike; retaliate or inflict punishment on strikers and strike leaders, depending on the seriousness of the violation, shall be held liable to administrative penalties or criminal prosecution, and shall pay compensation for any damage caused in accordance with the law.</p>
<p>Chương XVII</p> <p>ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH</p>	<p>第十七章</p> <p>实施条款</p>	<p>Chapter XVII</p> <p>IMPLEMENTATION CLAUSES</p>
<p>Điều 218. Miễn, giảm thủ tục đối với trường hợp sử dụng dưới 10 lao động</p> <p>Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động thực hiện quy định của Bộ luật này nhưng được miễn, giảm một số thủ tục theo quy định của Chính phủ.</p>	<p>第218条：雇员少于10人的雇主的豁免和减少程序</p> <p>雇员少于10人的雇主应遵守本《劳动法》的规定，并有权免除和减少政府规定的某些程序。</p>	<p>Article 218. Exemption and reduction of procedures for employers having fewer than 10 employees</p> <p>Any employer who has fewer than 10 employees shall follow regulations of this Labor Code and shall be entitled to exemption and reduction of certain procedures specified by the Government.</p>
<p>Điều 219. Sửa đổi, bổ sung một số điều của các luật có liên quan đến lao động</p>	<p>第219条对劳动法某些条款的修正</p>	<p>Article 219. Amendments to some Articles of labor-related Laws</p>

1. Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 84/2015/QH13 và Luật số 35/2018/QH14:

a) Sửa đổi, bổ sung Điều 54 như sau:

“Điều 54. Điều kiện hưởng lương hưu

1. Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, g, h và i khoản 1 Điều 2 của Luật này, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này, khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên thì được hưởng lương hưu nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Đủ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;

b) Đủ tuổi theo quy định tại khoản 3 Điều 169 của Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn bao gồm cả thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2021;

c) Người lao động có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu của người lao động quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm công việc khai thác than trong hầm lò;

d) Người bị nhiễm HIV do tai nạn rủi ro nghề nghiệp trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao.

2. Người lao động quy định tại điểm d và điểm e khoản 1 Điều 2 của Luật này nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động, trừ trường hợp Luật Sĩ quan Quân đội nhân dân Việt Nam, Luật Công an nhân dân, Luật Cơ yếu, Luật Quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng có quy định khác;

b) Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 3 Điều 169 của Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn bao gồm cả thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2021;

c) Người bị nhiễm HIV do tai nạn rủi ro nghề nghiệp trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao.

3. Lao động nữ là cán bộ, công chức cấp xã hoặc là người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn tham gia bảo hiểm xã hội khi nghỉ việc mà có từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm đóng bảo hiểm xã hội và đủ tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động thì được hưởng lương hưu.

4. Điều kiện về tuổi hưởng lương hưu đối với một số trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.”;

b) Sửa đổi, bổ sung Điều 55 như sau:

“Điều 55. Điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động

1.对第58/2014 / QH13号社会保险法的修正案，已由第84/2015 / QH13号法和第35/2018 / QH14号法修正：

a) 第54条的修正案：

第54條。享受退休金的條件

1.当本法第2条第a, b, c, d, g, h和i点第1条中,除本條第3 項規定情況外, 第3 條規定的情況則除外,辭職時并如果已經繳納滿20年或以上的社會保險費情況之一, 則有權獲得養老金：

a) 已达到退休年龄在《勞動法》第169條第2條規定

b) 已达到退休年龄在《勞動法》第169條第3條規定, 至少有15年的有毒或危險工作, 战争伤残和社会事务部名單上的規定,在高度不利地區至少工作了15年, 包括在區域因子至少為0.7的地區工作的時間；2021年1月1日之前

c) 他/她的年齡比《劳动法》第169条第2条規定的退休年龄小10岁, 并且在煤矿工作了至少15年；要么

d) 他/她在履行职責期間因职业事故染上了艾滋病。

2.本法第2条第dd点和e条第1款所述的雇員, 如果他/她已缴纳了至少20年的社会保险, 并且：

a) 他/她的年齡比《劳动法》第169条第2条規定的退休年龄小05岁, 除非越南军队《军官法》, 《人民警察法》, 《密码和职业军人, 妇女, 国防工人和官员法》；

b) 他/她的年齡比《劳动法》第169条第3款規定的退休年龄小05岁, 并且他/她从事劳动, 有毒或危險的工作或从事高劳动, 有毒的工作至少有15年或劳工, 战争伤残和社会事务部名單上的危險作品；或在高度不利地区至少工作了15年, 包括他/她在2021年1月1日之前在区域因子至少为0.7的地区工作的时间；要么

c) 他/她在执行任务期间因职业事故感染了HIV。

3.女雇員是公职人员或在公社部門兼職, 并缴纳了15至20岁以下的社会保险, 并且达到《劳动法》第169条第2款規定的退休年龄养老金。

4.政府应规定特殊的退休年龄。”；

b) 第55条的修正案：

“第55条。在工作能力下降的情况下领取退休金的条件

1. Amendments to the Law on Social insurance No. 58/2014/QH13, which has been amended by the Law No. 84/2015/QH13 and the Law No. 35/2018/QH14:

a) Amendments to Article 54:

“Article 54. Conditions for receiving retirement pension

1. An employee mentioned in Points a, b, c, d, g, h and i Clause 1 Article 2 of this Law, except for the cases specified in Clause 3 of this, will receive retirement pension if he/she has paid social insurance for at least 20 years and:

a) He/she has reached the retirement age specified in Clause 2 Article 169 of the Labor Code;

b) He/she has reached the retirement age specified in Clause 3 Article 169 of the Labor Code and has at least 15 years’ doing the laborious, toxic or dangerous works or highly laborious, toxic or dangerous works on the lists of the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs; or has at least 15 years’ working in highly disadvantaged areas, including the period he/she works in areas with the region factor of at least 0,7 before January 01, 2021;

c) His/her age is younger than the retirement age specified in Clause 2 Article 169 of the Labor Code by up to 10 years and he/she has worked in coal mines for at least 15 years; or

d) He/she contracted HIV due to an occupation accident during performance of his/her assigned duty.

2. An employee mentioned in Points dd and e Clause 1 Article 2 of this Law will receive retirement pension if he/she has paid social insurance for at least 20 years and:

a) His/her age is younger than the retirement age specified in Clause 2 Article 169 of the Labor Code by up to 05 years, unless otherwise prescribed by the Law on Military Officer of Vietnam’s Army, the Law of People’s Police, the Law on Cipher and the Law on professional servicemen and women, national defense workers and officials;

b) His/her age is younger than the retirement age specified in Clause 3 Article 169 of the Labor Code by up to 05 years and he/she has at least 15 years’ doing the laborious, toxic or dangerous works or highly laborious, toxic or dangerous works on the lists of the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs; or has at least 15 years’ working in highly disadvantaged areas, including the period he/she works in areas with the region factor of at least 0,7 before January 01, 2021; or

c) He/she contracted HIV due to an occupation accident during performance of his/her assigned duty.

3. A female employee that is a commune official or a part-time worker at the commune authority and has paid social insurance for 15 to under 20 years and reaches the retirement age specified in Clause 2 Article 169 of the Labor Code will receive the retirement pension.

4. The Government shall provide for special cases of retirement age.”;

b) Amendments to Article 55:

“Article 55. Conditions for receiving retirement pension in case of work capacity reduction

1. Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, g, h và i khoản 1 Điều 2 của Luật này khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu với mức thấp hơn so với người đủ điều kiện hưởng lương hưu quy định tại các điểm a, b và c khoản 1 Điều 54 của Luật này nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động khi bị suy giảm khả năng lao động từ 61% đến dưới 81%;
- Có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động khi bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên;
- Có đủ 15 năm trở lên làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành và bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

2. Người lao động quy định tại điểm d và điểm e khoản 1 Điều 2 của Luật này khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên, bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên được hưởng lương hưu với mức thấp hơn so với người đủ điều kiện hưởng lương hưu quy định tại điểm a và điểm b khoản 2 Điều 54 của Luật này khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;
- Có đủ 15 năm trở lên làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.”;
- Sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 73 như sau:

“1. Người lao động hưởng lương hưu khi có đủ các điều kiện sau đây:

- Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;
- Đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên.”.

2. Sửa đổi, bổ sung Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự số 92/2015/QH13 như sau:

- Sửa đổi, bổ sung tên điều, khoản 1; bổ sung các khoản 1a, 1b và 1c vào sau khoản 1 như sau:

“Điều 32. Những tranh chấp về lao động và tranh chấp liên quan đến lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án

1. Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

- Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
- 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, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;

1.当本法第2条第a, b, c, d, g, h和i点第1条中提到的雇员辞职, 并已支付了至少20年的社会保险后, 其领取的退休养老金将低于其规定的水平。在下列情况下, 应遵守本法第54条第1款第a, b, c项:

(a) 他/她的年龄比《劳动法》第169条第2条规定的退休年龄年轻05岁以下, 工作能力下降的幅度为61%至81%以下;

b) 他/她的年龄比《劳动法》第169条第2条规定的退休年龄小10岁, 并且工作能力至少降低81%; 要么

c) 他/她从事劳动, 有毒和危险职业至少有15年, 或者在劳动, 战争伤残和社会事务部长的名单上有高度劳动, 有毒和危险职业, 并且工作能力至少减少61%。

2.当本法第dd和e条款第1条第2款中提到的雇员在缴纳社会保险至少20年后辞职并且工作能力下降至少61%时, 其退休金将低于其规定的水平。在下列情况下, 应指向本法第54条第2款a和b:

a) 他/她的年龄比《劳动法》第169条第2条规定的退休年龄小10岁;

b) 在劳动, 战争伤残和社会事务部长的名单上, 他/她至少有15年从事高度辛苦, 有毒和危险的工作。”;

c) 第73条第1款的修正案:

“1. 工人在以下情况下将获得退休金:

a) 达到《劳动法》第169条第2款规定的退休年龄; 和

b) 缴纳了至少20年的社会保险。”。

2.对第92/2015 / QH13号《民事诉讼法》第32条的修正:

a) 修改标题和第32条第1款; 在第32条第1款之后增加第1a, 1b和1c条:

第三十二条法院管辖范围内的劳资纠纷和劳资纠纷

1.雇员与雇主之间的个人劳资纠纷应通过劳动调解员进行调解, 除非调解不成功, 当事方不遵守成功调解记录中指定的协议或调解不是由劳工调解员发起的在劳动法规定的期限之前, 或发生劳资纠纷:

a) 因纪律原因解雇或单方面终止雇佣合同;

b) 解除劳动合同后的补偿和津贴;

c) 家庭佣工与其雇主之间;

d) 根据社会保险法进行社会保险; 根据健康保险法律进行健康保险;依照劳动法对失业保险进行保险; 根据职业安全与健康法律为职业事故和职业病投保;

1. When an employee mentioned in Points a, b, c, d, g, h and i Clause 1 Article 2 of this Law resigns after having paid social insurance for at least 20 years will receive a lower retirement pension than the rate specified in Points a, b, c Clause 1 Article 54 of this Law if:

a) His/her age is younger than the retirement age specified in Clause 2 Article 169 of the Labor Code by up to 05 years and he/she suffers from 61% to under 81% work capacity reduction;

b) His/her age is younger than the retirement age specified in Clause 2 Article 169 of the Labor Code by up to 10 years and he/she suffers from at least 81% work capacity reduction; or

c) He/she has at least 15 years' doing laborious, toxic and dangerous occupations or highly laborious, toxic and dangerous occupations on the lists of the Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs and suffers from at least 61% work capacity reduction.

2. When an employee mentioned in Points dd and e Clause 1 Article 2 of this Law resigns after having paid social insurance for at least 20 years and suffers from at least 61% work capacity reduction will receive a lower retirement pension than the rate specified in Points a and b Clause 2 Article 54 of this Law if:

a) His/her age is younger than the retirement age specified in Clause 2 Article 169 of the Labor Code by up to 10 years;

b) He/she has at least 15 years' doing highly laborious, toxic and dangerous occupations on the lists of the Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs .”;

c) Amendments to Clause 1 of Article 73:

“1. A worker will receive retirement pension when he/she:

a) reaches the retirement age specified in Clause 2 Article 169 of the Labor Code; and

b) has paid social insurance for at least 20 years.”.

2. Amendments to Article 32 of the Civil Procedure Code No. 92/2015/QH13:

a) Revisions of the title and Clause 1 of Article 32; addition of Clauses 1a, 1b and 1c after Clause 1 of Article 32:

Article 32. Labor disputes and labor-related disputes within the jurisdiction of the court

1. Individual labor disputes between employees and their employers shall be settled through mediation by labor mediators, unless the mediation is unsuccessful, the parties do not adhere to the agreements specified in the successful mediation record, or the mediation is not initiated by the labor mediator by the deadline prescribed by labor laws, or the labor dispute is:

a) over a dismissal for disciplinary reasons or unilateral termination of an employment contract;

b) over compensation and allowances upon termination of an employment contract;

c) between a domestic worker and his/her employer;

d) over social insurance in accordance with social insurance laws; over health insurance in accordance with health insurance laws ; over unemployment insurance in accordance with employment laws; over insurance for occupational accidents and occupational disease in accordance with occupational safety and health laws;

đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

1a. Tranh chấp lao động cá nhân mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

1b. Tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định của pháp luật về lao động đã qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải không thành, hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện biên bản hòa giải thành thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

1c. Tranh chấp lao động tập thể về quyền mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.”;

b) Bãi bỏ khoản 2 Điều 32.

Điều 220. Hiệu lực thi hành

1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.

2. Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, các thỏa thuận hợp pháp đã giao kết có nội dung không trái hoặc bảo đảm cho người lao động có quyền và điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận về việc sửa đổi, bổ sung để phù hợp và để áp dụng quy định của Bộ luật này.

3. Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, tổ chức xã hội, xã viên hợp tác xã, người làm việc không có quan hệ lao động 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.

Bộ luật này được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019.

dd) 雇员与根据合同将雇员派往国外工作的组织之间的损害赔偿;

e) 在派遣员工和客户企业之间。

1a. 如果双方同意将个人劳资纠纷提交劳动仲裁委员会,但在劳动法规定的截止日期之前未设立仲裁庭,则仲裁庭不发布解决争端的决定,或者当事方不遵守仲裁庭的规定。仲裁庭作出的裁决,可以将争议提交法院。

1b. 如果劳务调解人进行了基于权利的集体劳资纠纷,但调解不成功,当事方不遵守成功的调解记录,或者劳务调解人未在劳动法规定的期限内发起调解,则可以将争议提交法院。

1c. 如果双方同意将基于权利的集体劳资纠纷提交劳动仲裁委员会,但在劳动法规定的截止日期之前未设立仲裁庭,则仲裁庭不发布解决争端的决定,或者当事方不坚持仲裁庭的决定,可以将争议提交法院。”;

b) 第32条第2款被废止。

第220条生效

1.本《劳动法》将于2021年1月1日生效。

第10/2012 / QH13号《劳动法》自本《劳动法》生效之日起不再生效

2.从本《劳工法》生效之日起,除非双方同意,否则与本《劳工法》不相抵触或提供比其可能继续有效的雇员更优惠的权利和条件的劳动合同,集体谈判协议,合法协议根据本《劳工法》进行修订。

3.对于官员和公职人员以及在人民军,人民警察部队,社会组织和合作社成员中工作的人员,无劳动关系的工人,其劳动政策应受其他法律文件的约束,尽管本《劳动法》的某些规定可能仍然适用。应用。

*该劳工法典于2019年11月20日在越南社会主义共和国第十四届国民大会第八届会议上批准。
全国大会主席*

dd) over damages between an employee and the organization that dispatches the employee to work overseas under a contract;

e) between the dispatched employee and the client enterprise.

1a. In case both parties agree to bring an individual labor dispute to a Labor Arbitration Council but an arbitral tribunal is not established by the deadline prescribed by labor laws, the arbitral tribunal does not issue a decision on dispute settlement or a party does not adhere to the decision issued by the arbitral tribunal, the dispute may be brought to Court.

1b. In case a right-based collective labor dispute has been undertaken by a labor mediator but the mediation is unsuccessful, a party does not adhere to the successful mediation record, or the mediation is not initiated by the labor mediator by the deadline prescribed by labor laws, the dispute may be brought to Court.

1c. In case both parties agree to bring a right-based collective labor dispute to a Labor Arbitration Council but an arbitral tribunal is not established by the deadline prescribed by labor laws, the arbitral tribunal does not issue a decision on dispute settlement or a party does not adhere to the decision issued by the arbitral tribunal, the dispute may be brought to Court.”;

b) Clause 2 of Article 32 is annulled.

Article 220. Entry in force

1. This Labor Code shall enter into force as of 1st of January 2021.

The Labor Code No. 10/2012/QH13 ceases to have effect from the effective date of this Labor Code

2. From the effective date of this Labor Code, the employment contracts, collective bargaining agreements, lawful agreements that are not contrary to this Labor Code or provide for more favorable rights and conditions of employees than may continue to have effect, unless the parties agree to revise them according to this Labor Code.

3. Labor policies for officials and public employees, and persons working in the People's Army, People's Police forces, social organizations, and members of cooperatives, workers without labor relations shall be regulated by other legislative documents though certain regulations of this Labor Code may still apply.

This Labor Code is ratified by the 14th National Assembly of Socialist Republic of Vietnam during its 8th session on November 20, 2019.

PRESIDENT OF THE NATIONAL ASSEMBLY