

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (ĐÀI LOAN)

Cơ sở dữ liệu pháp luật quốc gia - Trung Hoa Dân Quốc (Đài Loan)

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

CHƯƠNG I: QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1

- Luật này được ban hành nhằm quy định tiêu chuẩn tối thiểu về điều kiện lao động, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, tăng cường quan hệ lao động - chủ sử dụng lao động, và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Những vấn đề luật này chưa quy định sẽ áp dụng theo quy định của các pháp luật khác.
- Các điều kiện lao động do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận không được thấp hơn tiêu chuẩn tối thiểu quy định trong Luật này.

Điều 2

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

- Người lao động: Chỉ người được người sử dụng lao động thuê làm việc và nhận tiền lương.
- Người sử dụng lao động: Chỉ chủ sở hữu doanh nghiệp, người chịu trách nhiệm điều hành doanh nghiệp hoặc người đại diện chủ doanh nghiệp xử lý các vấn đề liên quan đến lao động.
- Tiền lương: Chỉ thù lao mà người lao động nhận được do làm việc; bao gồm tiền lương, tiền công và các khoản tiền thưởng, phụ cấp cũng như các khoản cho mang tính thưởng xuyên dưới bất kỳ tên gọi nào được trả bằng tiền mặt hoặc hiện vật theo giờ, theo ngày, theo tháng hoặc theo sản phẩm.
- Tiền lương bình quân: Chỉ tổng số tiền lương thu được trong 6 tháng trước ngày phát sinh sự việc chia cho tổng số ngày trong thời gian đó. Trường hợp làm việc chưa đủ 6 tháng, là tổng số tiền lương thu được trong thời gian làm việc chia cho tổng số ngày làm việc. Nếu tiền lương tính theo số ngày, số giờ làm việc hoặc theo sản phẩm, mà tiền lương bình quân tính theo phương pháp trên thấp hơn 60% tổng số tiền lương trong kỳ đó chia cho số ngày làm việc thực tế, thì sẽ tính bằng 60%.
- Đơn vị sử dụng lao động: Chỉ cơ quan, tổ chức thuộc các ngành nghề áp dụng Luật này có thuê mượn người lao động làm việc.
- Hợp đồng lao động: Chỉ hợp đồng thỏa thuận quan hệ lao động có tính chất phụ thuộc.
- Đơn vị phái cử: Chỉ đơn vị kinh doanh thực hiện hoạt động phái cử lao động.
- Đơn vị nhận phái cử: Chỉ đơn vị trực tiếp chỉ đạo, giám sát và quản lý lao động phái cử làm việc theo hợp đồng phái cử.
- Lao động phái cử: Chỉ người lao động được đơn vị phái cử tuyển dụng và cung cấp dịch vụ lao động cho đơn vị nhận phái cử.
- Hợp đồng phái cử: Chỉ hợp đồng được ký kết giữa đơn vị nhận phái cử và đơn vị phái cử về các vấn đề phái cử lao động.

Điều 3

- Luật này áp dụng cho các ngành nghề sau:
 - Nông, lâm, ngư, nghiệp và chăn nuôi.
 - Khai khoáng và khai thác đá.
 - Ngành chế tạo (Sản xuất).
 - Ngành xây dựng.

	(5) Ngành điện, nước, khí đốt. (6) Ngành vận tải, kho bãi và truyền thông. (7) Ngành truyền thông đại chúng. (8) Các ngành nghề khác do Cơ quan quản lý trung ương chỉ định. 2. Khi chỉ định theo khoản 8 mục 1, có thể chỉ định áp dụng cho một phần nơi làm việc hoặc nhóm người lao động của doanh nghiệp. 3. Luật này áp dụng cho tất cả quan hệ lao động. Tuy nhiên, đối với các ngành nghề hoặc người lao động được Cơ quan quản lý trung ương chỉ định công bố do hình thức kinh doanh, chế độ quản lý và đặc thù công việc dẫn đến việc áp dụng Luật này thực sự có khó khăn bất cập, thì không áp dụng. 4. Số lượng lao động không áp dụng Luật này do khó khăn bất cập theo khoản trước không được vượt quá 1/5 tổng số lao động ngoài các ngành quy định từ khoản 1 đến khoản 7 mục 1.
Điều 4	Cơ quan quản lý được đề cập trong Luật này: Ở Trung ương là Bộ Lao động; ở thành phố trực thuộc Trung ương là Chính quyền thành phố; ở tỉnh/huyện (thành phố) là Chính quyền huyện (thành phố).
Điều 5	Người sử dụng lao động không được dùng hành vi bạo lực, đe dọa, giam giữ hoặc các phương pháp bất hợp pháp khác để cưỡng bức người lao động làm việc.
Điều 6	Không ai được can thiệp vào hợp đồng lao động của người khác để thu lợi bất chính.
Điều 7	1. Người sử dụng lao động phải lập Thẻ danh tính lao động (Hồ sơ lao động), ghi rõ họ tên, giới tính, ngày tháng năm sinh, nguyên quán, trình độ học vấn, địa chỉ, số CMND/CCCD/Hộ chiếu, ngày vào làm việc, tiền lương, ngày tham gia bảo hiểm lao động, khen thưởng và xử lý kỷ luật, thương tật bệnh tật và các mục cần thiết khác. 2. Hồ sơ lao động quy định tại khoản trước phải được lưu trữ trong thời hạn 5 năm sau khi người lao động nghỉ việc.
Điều 8	Người sử dụng lao động phải phòng ngừa tai nạn lao động, xây dựng môi trường làm việc và cơ sở phúc lợi thích hợp cho người lao động. Các vấn đề liên quan đến an toàn, vệ sinh và phúc lợi thực hiện theo quy định của pháp luật có liên quan.

CHƯƠNG II: HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 9	1. Hợp đồng lao động chia thành hợp đồng xác định thời hạn và hợp đồng không xác định thời hạn. Công việc có tính chất tạm thời, ngắn hạn, theo mùa vụ và công việc xác định có thể là hợp đồng xác định thời hạn; công việc có tính chất liên tục phải là hợp đồng không xác định thời hạn. Hợp đồng lao động do đơn vị phải cử ký với lao động phải cử phải là hợp đồng không xác định thời hạn. 2. Sau khi hợp đồng xác định thời hạn hết hạn, nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây thì coi như hợp đồng không xác định thời hạn: (1) Người lao động tiếp tục làm việc mà người sử dụng lao động không phản đối ngay. (2) Tuy ký hợp đồng mới, nhưng tổng thời gian làm việc của các hợp đồng trước và sau vượt quá 90 ngày, và khoảng thời gian gián đoạn giữa các hợp đồng không vượt quá 30 ngày. 3. Quy định tại khoản trước không áp dụng đối với công việc xác định hoặc công việc theo mùa vụ có thời hạn.
---------------	---

Điều 9-1

1. Nếu không đáp ứng các quy định sau, người sử dụng lao động không được thỏa thuận với người lao động về việc cấm cạnh tranh sau khi nghỉ việc:
 - (1) Người sử dụng lao động có lợi ích kinh doanh hợp pháp cần được bảo vệ.
 - (2) Chức vụ hoặc nhiệm vụ của người lao động có thể tiếp cận hoặc sử dụng bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động.
 - (3) Thời hạn, khu vực, phạm vi hoạt động nghề nghiệp và đối tượng tuyển dụng của việc cấm cạnh tranh không vượt quá phạm vi hợp lý.
 - (4) Người sử dụng lao động đền bù hợp lý cho người lao động về những thiệt hại do không thực hiện hành vi cạnh tranh.
2. Khoản đền bù hợp lý quy định tại điểm 4 khoản 1 không bao gồm các khoản thanh toán mà người lao động nhận được trong thời gian làm việc.
3. Thỏa thuận vi phạm một trong các quy định tại khoản 1 sẽ bị vô hiệu.
4. Thời hạn cấm cạnh tranh sau khi nghỉ việc tối đa không quá 2 năm. Nếu vượt quá 2 năm thì rút ngắn còn 2 năm.

Điều 10

Sau khi hợp đồng xác định thời hạn hết hạn hoặc hợp đồng không xác định thời hạn tạm dừng thực hiện vì lý do nào đó, nếu ký hợp đồng mới hoặc tiếp tục thực hiện hợp đồng cũ trong vòng chưa đầy 3 tháng, thì thâm niên làm việc trước và sau của người lao động phải được cộng dồn.

Điều 10-1

- Khi điều chuyển công việc của người lao động, người sử dụng lao động không được vi phạm thỏa thuận trong hợp đồng lao động và phải tuân thủ các nguyên tắc sau:
1. Dựa trên nhu cầu cần thiết trong vận hành doanh nghiệp và không có động cơ, mục đích bất chính. Tuy nhiên, nếu pháp luật có quy định khác thì thực hiện theo quy định đó.
 2. Không thay đổi bất lợi đối với tiền lương và các điều kiện lao động khác của người lao động.
 3. Công việc sau khi điều chuyển phù hợp với thể lực và kỹ năng của người lao động.
 4. Nếu địa điểm điều chuyển quá xa, người sử dụng lao động phải cung cấp sự hỗ trợ cần thiết.
 5. Xem xét đến lợi ích cuộc sống của người lao động và gia đình họ.

Điều 11

- Người sử dụng lao động không được báo trước chấm dứt hợp đồng lao động trừ khi thuộc một trong các trường hợp sau:
1. Giải thể hoặc chuyển nhượng doanh nghiệp.
 2. Thua lỗ hoặc thu hẹp kinh doanh.
 3. Tạm dừng công việc từ 1 tháng trở lên do bất khả kháng.
 4. Thay đổi tính chất kinh doanh, có nhu cầu giảm lao động và không có công việc thích hợp để bố trí.
 5. Người lao động thực sự không đáp ứng được công việc được giao.

Điều 12

1. Người sử dụng lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước nếu người lao động thuộc một trong các trường hợp sau:
 - (1) Khai báo sai sự thật khi ký kết hợp đồng lao động làm cho người sử dụng lao động hiểu nhầm và có nguy cơ chịu thiệt hại.
 - (2) Có hành vi bạo lực hoặc xúc phạm nghiêm trọng đối với người sử dụng lao động, người nhà của người sử dụng lao động, người đại diện hoặc đồng nghiệp khác.
 - (3) Bị kết án phạt tù trở lên theo bản án có hiệu lực pháp luật mà không được hưởng án treo hoặc không được phạt tiền thay phạt tù.
 - (4) Vi phạm nghiêm trọng hợp đồng lao động hoặc nội quy lao động.

	(5) Cố ý làm hư hỏng máy móc, công cụ, nguyên liệu, sản phẩm hoặc tài sản khác của người sử dụng lao động, hoặc cố ý tiết lộ bí mật kỹ thuật, kinh doanh của người sử dụng lao động gây thiệt hại. (6) Tự ý nghỉ việc liên tục 3 ngày không có lý do chính đáng, hoặc nghỉ việc 6 ngày trong vòng 1 tháng. 2. Việc chấm dứt hợp đồng theo quy định tại các điểm 1, 2, 4, 5, 6 khoản 1 phải được thực hiện trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày người sử dụng lao động biết sự việc.
Điều 13	Trong thời gian nghỉ việc theo quy định tại Điều 50 hoặc thời gian điều trị y tế theo quy định tại Điều 59, người sử dụng lao động không được chấm dứt hợp đồng. Tuy nhiên, trường hợp doanh nghiệp không thể tiếp tục hoạt động do thiên tai, sự cố hoặc bất khả kháng khác và đã được cơ quan quản lý phê duyệt thì không áp dụng quy định này.
Điều 14	1. Người lao động có thể chấm dứt hợp đồng không cần báo trước nếu thuộc một trong các trường hợp sau: (1) Người sử dụng lao động khai báo sai sự thật khi ký hợp đồng làm người lao động hiểu nhầm và có nguy cơ chịu thiệt hại. (2) Người sử dụng lao động, người nhà hoặc người đại diện của người sử dụng lao động có hành vi bạo lực hoặc xúc phạm nghiêm trọng người lao động. (3) Công việc trong hợp đồng có nguy cơ gây hại cho sức khỏe người lao động, đã thông báo yêu cầu cải thiện nhưng không có kết quả. (4) Người sử dụng lao động, người đại diện hoặc lao động khác mắc bệnh truyền nhiễm theo quy định pháp luật, có nguy cơ lây nhiễm cho đồng nghiệp và ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe. (5) Người sử dụng lao động không trả thù lao theo hợp đồng hoặc không cung cấp đủ việc làm cho lao động hưởng lương theo sản phẩm. (6) Người sử dụng lao động vi phạm hợp đồng lao động hoặc quy định pháp luật lao động, có nguy cơ làm tổn hại đến quyền lợi của người lao động. 2. Việc chấm dứt hợp đồng theo điểm 1 và điểm 6 khoản 1 phải được thực hiện trong vòng 30 ngày kể từ ngày biết sự việc. Tuy nhiên, đối với trường hợp quy định tại điểm 6, người lao động có thể thực hiện trong vòng 30 ngày kể từ ngày biết kết quả thiệt hại. 3. Trường hợp thuộc điểm 2 hoặc điểm 4 khoản 1, nếu người sử dụng lao động đã chấm dứt hợp đồng với người đại diện đó, hoặc người mắc bệnh truyền nhiễm đã tiếp nhận điều trị theo quy định y tế, người lao động không được chấm dứt hợp đồng. 4. Quy định tại Điều 17 được áp dụng tương tự đối với việc chấm dứt hợp đồng theo Điều này.
Điều 15	1. Trường hợp hợp đồng xác định thời hạn có thời hạn trên 3 năm, người lao động có thể chấm dứt hợp đồng sau khi làm đủ 3 năm, nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động 30 ngày. 2. Đối với hợp đồng không xác định thời hạn, khi người lao động chấm dứt hợp đồng, phải báo trước cho người sử dụng lao động theo thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 16.
Điều 15-1	1. Nếu không đáp ứng một trong các quy định sau, người sử dụng lao động không được thỏa thuận thời hạn cam kết phục vụ tối thiểu với người lao động: (1) Người sử dụng lao động đào tạo kỹ thuật chuyên môn cho người lao động và chi trả chi phí đào tạo đó. (2) Người sử dụng lao động cung cấp khoản đền bù hợp lý để người lao động tuân thủ thỏa thuận thời hạn cam kết phục vụ tối thiểu.

2. Việc thỏa thuận thời hạn cam kết phục vụ tối thiểu phải xem xét tổng hợp các yếu tố sau và không được vượt quá phạm vi hợp lý:

- (1) Thời gian và chi phí người sử dụng lao động đào tạo kỹ thuật cho người lao động.
- (2) Khả năng thay thế nhân lực đối với người lao động đảm nhận chức vụ tương tự.
- (3) Mức độ và phạm vi đền bù do người sử dụng lao động cung cấp.
- (4) Các yếu tố khác ảnh hưởng đến tính hợp lý của thời hạn phục vụ tối thiểu.

3. Thỏa thuận vi phạm hai khoản trên sẽ bị vô hiệu.

4. Trường hợp hợp đồng lao động chấm dứt trước khi hết thời hạn cam kết phục vụ tối thiểu do lý do không thuộc lỗi của người lao động, người lao động không phải chịu trách nhiệm vi phạm cam kết hoặc hoàn trả chi phí đào tạo.

Điều 16

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

- (1) Làm việc liên tục từ 3 tháng trở lên đến dưới 1 năm: báo trước 10 ngày.
- (2) Làm việc liên tục từ 1 năm trở lên đến dưới 3 năm: báo trước 20 ngày.
- (3) Làm việc liên tục từ 3 năm trở lên: báo trước 30 ngày.

2. Sau khi nhận được thông báo, người lao động được xin nghỉ việc trong giờ làm việc để tìm công việc mới. Số giờ nghỉ không quá 2 ngày làm việc mỗi tuần và vẫn được hưởng nguyên lương.

3. Người sử dụng lao động không báo trước theo thời hạn quy định tại khoản 1 phải trả tiền lương cho thời gian báo trước đó.

Điều 17

1. Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng theo Điều trước phải trả trợ cấp thôi việc cho người lao động theo quy định:

- (1) Làm việc liên tục tại cùng đơn vị, mỗi năm làm việc được trợ cấp 1 tháng lương bình quân.
- (2) Số tháng lẻ còn lại hoặc làm việc chưa đủ 1 năm tính theo tỷ lệ; dưới 1 tháng tính là 1 tháng.

2. Khoản trợ cấp thôi việc này phải được thanh toán trong vòng 30 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 17-1

1. Đơn vị nhận phái cử không được phỏng vấn hoặc chỉ định lao động phái cử trước khi đơn vị phái cử ký hợp đồng lao động với người lao động đó.

2. Nếu đơn vị nhận phái cử vi phạm và đã tiếp nhận dịch vụ lao động, người lao động phái cử có thể gửi văn bản đề nghị ký hợp đồng lao động cho đơn vị nhận phái cử trong vòng 90 ngày kể từ ngày bắt đầu cung cấp lao động.

3. Đơn vị nhận phái cử phải thương lượng ký hợp đồng trong vòng 10 ngày kể từ ngày nhận được văn bản. Quá hạn không thương lượng hoặc thương lượng không thành, coi như hai bên đã xác lập hợp đồng lao động từ ngày tiếp theo, với điều kiện lao động là các điều kiện trong thời gian làm việc tại đơn vị nhận phái cử.

4. Không được sa thải, giáng chức, giảm lương, xâm phạm quyền lợi hoặc có xử lý bất lợi khác đối với lao động phái cử do họ đưa ra đề nghị quy định tại khoản 2.

5. Hành vi vi phạm khoản 4 bị vô hiệu.

6. Khi lao động phái cử xác lập hợp đồng với đơn vị nhận phái cử, hợp đồng với đơn vị phái cử xem như chấm dứt và không phải chịu trách nhiệm vi phạm cam kết thời hạn phục vụ hay hoàn trả chi phí đào tạo.

7. Đơn vị phái cử phải chi trả tiền hưu trí hoặc trợ cấp thôi việc cho lao động phái cử theo tiêu chuẩn và thời hạn quy định.

Điều 18	Người lao động không được yêu cầu trả tiền lương thời gian báo trước và trợ cấp thôi việc nếu thuộc các trường hợp: 1. Chấm dứt hợp đồng theo Điều 12 hoặc Điều 15. 2. Hết hạn hợp đồng lao động xác định thời hạn.
Điều 19	Khi chấm dứt hợp đồng lao động, nếu người lao động yêu cầu cấp Giấy chứng nhận làm việc (Giấy xác nhận công tác), người sử dụng lao động hoặc người đại diện không được từ chối.
Điều 20	Khi đơn vị kinh doanh tổ chức lại hoặc chuyển nhượng, ngoại trừ những lao động được người sử dụng lao động mới và cũ thỏa thuận giữ lại, các lao động còn lại phải được báo trước chấm dứt hợp đồng theo Điều 16 và trả trợ cấp thôi việc theo Điều 17. Thâm niên của lao động được giữ lại phải được người sử dụng lao động mới tiếp tục ghi nhận.

CHƯƠNG III: TIỀN LƯƠNG

Điều 21	1. Tiền lương do hai bên thỏa thuận, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng (lương cơ bản). 2. Mức lương tối thiểu do Ủy ban Thẩm định Lương tối thiểu thuộc Cơ quan quản lý trung ương dự thảo và trình Hành chính viện phê duyệt. 3. Tổ chức và quy trình thẩm định của Ủy ban Thẩm định Lương tối thiểu do Cơ quan quản lý trung ương quy định riêng.
Điều 22	1. Việc trả lương phải bằng tiền tệ lưu hành hợp pháp. Nhưng dựa trên tập quán hoặc tính chất công việc, có thể thỏa thuận trong hợp đồng trả một phần bằng hiện vật. Giá trị hiện vật phải công bằng, hợp lý và phù hợp nhu cầu của người lao động và gia đình. 2. Tiền lương phải được trả đầy đủ và trực tiếp cho người lao động, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác hoặc hai bên có thỏa thuận khác.
Điều 22-1	1. Nếu đơn vị phải cử nợ lương lao động phải cử và bị cơ quan quản lý xử phạt hoặc yêu cầu trả lương đúng hạn theo Điều 27 mà quá hạn vẫn chưa trả, lao động phải cử có thể yêu cầu đơn vị nhận phải cử chi trả. Đơn vị nhận phải cử phải trả trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu. 2. Đơn vị nhận phải cử sau khi trả lương có thể đòi lại từ đơn vị phải cử hoặc khấu trừ vào chi phí hợp đồng phải cử.
Điều 23	1. Tiền lương phải được trả định kỳ ít nhất 2 lần một tháng, ngoại trừ có thỏa thuận riêng hoặc trả trước theo tháng, đồng thời phải cung cấp bảng kê chi tiết cách tính các khoản lương; trả lương theo sản phẩm cũng áp dụng tương tự. 2. Người sử dụng lao động phải lập Sổ lương lao động, ghi rõ tiền lương phát ra, chi tiết cách tính các khoản lương, tổng tiền lương... Sổ lương phải lưu trữ 5 năm.
Điều 24	1. Người sử dụng lao động cho người lao động làm thêm giờ phải trả tiền lương làm thêm giờ theo tiêu chuẩn: (1) Làm thêm trong vòng 2 giờ: Cộng thêm ít nhất 1/3 mức lương giờ bình thường. (2) Làm thêm tiếp trong vòng 2 giờ tiếp theo: Cộng thêm ít nhất 2/3 mức lương giờ bình thường. (3) Làm thêm giờ theo khoản 4 Điều 32: Trả gấp đôi mức lương giờ bình thường. 2. Trường hợp cho người lao động làm việc vào ngày nghỉ ngơi theo Điều 36: Trong vòng 2

	giờ đầu trả thêm ít nhất 1 và 1/3 mức lương giờ; từ giờ thứ 3 trở đi trả thêm ít nhất 1 và 2/3 mức lương giờ.
Điều 25	Người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử về tiền lương do giới tính. Công việc như nhau, hiệu suất như nhau thì trả lương như nhau.
Điều 26	Người sử dụng lao động không được khấu trừ trước tiền lương của người lao động để làm tiền phạt vi phạm hợp đồng hoặc tiền bồi thường thiệt hại.
Điều 27	Nếu người sử dụng lao động không trả lương đúng hạn, cơ quan quản lý có thể yêu cầu trả trong một thời hạn nhất định.
Điều 28	1. Khi người sử dụng lao động ngừng hoạt động, giải thể hoặc phá sản, các quyền đòi nợ tiền lương (dưới 6 tháng), tiền hưu trí, trợ cấp thôi việc của người lao động được ưu tiên thanh toán cùng thứ tự với quyền thế chấp, cầm cố thứ nhất. 2. Người sử dụng lao động phải đóng Quỹ bù đắp tiền lương nợ theo tỷ lệ quy định. 3. Khi quỹ đạt đến mức nhất định sẽ giảm tỷ lệ hoặc tạm dừng thu.
Điều 29	Cuối năm tài chính, nếu doanh nghiệp có lợi nhuận, sau khi nộp thuế, bù lỗ và trích lập cổ tức, quỹ dự trữ, phải chi trả tiền thưởng hoặc chia cổ tức cho người lao động làm việc cả năm không có sai phạm.

CHƯƠNG IV: THỜI GIỜ LÀM VIỆC, NGHỈ NGƠI, NGHỈ PHÉP

Điều 30	1. Thời giờ làm việc bình thường của người lao động không quá 8 giờ/ngày và không quá 40 giờ/tuần. 2. Được sự đồng ý của công đoàn hoặc hội nghị lao động - chủ sử dụng lao động, có thể phân bổ số giờ làm việc trong 2 tuần hoặc 8 tuần theo quy định nhưng ngày làm việc không quá 10 giờ. 5. Người sử dụng lao động phải lập bảng chấm công chi tiết đến phút và lưu trữ 5 năm. 8. Người sử dụng lao động có thể cho phép người lao động điều chỉnh linh hoạt thời gian bắt đầu và kết thúc công việc trong phạm vi 1 giờ để chăm sóc gia đình.
Điều 32	1. Muốn cho người lao động làm thêm giờ phải được công đoàn hoặc hội nghị lao động - chủ sử dụng lao động đồng ý. 2. Tổng thời gian làm việc bình thường và làm thêm không quá 12 giờ/ngày; số giờ làm thêm không quá 46 giờ/tháng (có thể thỏa thuận mở rộng tối đa 54 giờ/tháng, 138 giờ/3 tháng). 4. Do thiên tai, sự cố bất ngờ có thể kéo dài giờ làm việc nhưng phải báo cáo cơ quan quản lý trong 24 giờ.
Điều 35	Làm việc liên tục 4 giờ phải được nghỉ ít nhất 30 phút.
Điều 36	1. Người lao động cứ 7 ngày phải có 2 ngày nghỉ ngơi, trong đó 1 ngày là ngày nghỉ hàng tuần (例假) và 1 ngày là ngày nghỉ ngơi (休息日).
Điều 37	Các ngày lễ kỷ niệm, ngày lễ tết, Ngày Quốc tế Lao động do Bộ Nội vụ quy định đều được nghỉ hưởng nguyên lương.
Điều 38	1. Người lao động làm việc liên tục đủ thời hạn tại cùng một đơn vị được hưởng phép năm

	có lương: - Từ 6 tháng đến dưới 1 năm: 3 ngày. - Từ 1 năm đến dưới 2 năm: 7 ngày. - Từ 2 năm đến dưới 3 năm: 10 ngày. - Từ 3 năm đến dưới 5 năm: 14 ngày/năm. - Từ 5 năm đến dưới 10 năm: 15 ngày/năm. - Từ 10 năm trở lên: mỗi năm cộng thêm 1 ngày, tối đa 30 ngày. 4. Phép năm chưa nghỉ hết do hết năm hoặc chấm dứt hợp đồng phải được quy đổi thành tiền lương trả cho người lao động.
Điều 39	Tiền lương vào các ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ hàng tuần, phép năm do người sử dụng lao động chi trả đầy đủ. Nếu người lao động đồng ý đi làm vào ngày nghỉ lễ thì được trả gấp đôi lương.

CHƯƠNG V: LAO ĐỘNG TRẺ EM VÀ LAO ĐỘNG NỮ

Điều 44	1. Người lao động đủ 15 tuổi đến dưới 16 tuổi là lao động trẻ em (Thanh thiếu niên). 2. Lao động trẻ em và người từ đủ 16 tuổi đến dưới 18 tuổi không được làm các công việc nguy hiểm hoặc độc hại.
Điều 45	Cấm sử dụng người dưới 15 tuổi làm việc, trừ trường hợp tốt nghiệp trung học cơ sở hoặc công việc không ảnh hưởng sức khỏe thể chất, tinh thần được cơ quan thẩm quyền cấp phép.
Điều 47	Thời giờ làm việc của lao động trẻ em không quá 8 giờ/ngày, 40 giờ/tuần và không được làm việc vào ngày nghỉ.
Điều 48	Lao động trẻ em không được làm việc từ 20 giờ tối đến 6 giờ sáng hôm sau.
Điều 49	Không được xếp lao động nữ làm việc từ 22 giờ đêm đến 6 giờ sáng hôm sau trừ khi đáp ứng đủ các điều kiện về an toàn, phương tiện đi lại/ký túc xá và được công đoàn/hội nghị lao động đồng ý. Phụ nữ mang thai hoặc cho con bú nghiêm cấm làm ca đêm.
Điều 50	1. Lao động nữ sinh con được nghỉ sinh 8 tuần; sảy thai từ 3 tháng trở lên được nghỉ 4 tuần. 2. Làm việc đủ 6 tháng trở lên được hưởng nguyên lương trong thời gian nghỉ sinh; dưới 6 tháng hưởng 50% lương.
Điều 52	Lao động nữ nuôi con dưới 1 tuổi được cho phép nghỉ 2 lần/ngày, mỗi lần 30 phút để cho con bú/vắt sữa ngoài thời gian nghỉ ngơi quy định. Thời gian này tính vào giờ làm việc.

CHƯƠNG VI: NGHỈ HƯU

Điều 53	Người lao động có thể tự nguyện xin nghỉ hưu khi: 1. Làm việc từ 15 năm trở lên và đủ 55 tuổi. 2. Làm việc từ 25 năm trở lên. 3. Làm việc từ 10 năm trở lên và đủ 60 tuổi.
Điều 54	Người sử dụng lao động không được bắt buộc người lao động nghỉ hưu trừ khi: 1. Đủ 65 tuổi; 2. Bị khuyết tật thân thể/tâm thần không thể đảm nhận công việc.

Điều 55

Tiêu chuẩn tiền hưu trí: Mỗi năm làm việc tính 2 cơ sở (基数), từ năm thứ 16 trở đi mỗi năm tính 1 cơ sở, tối đa không quá 45 cơ sở. Tiền hưu trí tính theo mức lương bình quân 1 tháng tại thời điểm nghỉ hưu.

CHƯƠNG VII: BỒI THƯỜNG TAI NẠN LAO ĐỘNG

Điều 59

Khi người lao động gặp tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp dẫn đến tử vong, thương tật, tàn phế, bệnh tật, người sử dụng lao động phải bồi thường:

1. Chi phí y tế thực tế.
2. Trả nguyên lương trong thời gian điều trị không thể làm việc.
3. Bồi thường thương tật theo mức độ tàn phế sau khi điều trị xong.
4. Trường hợp tử vong: Bồi thường 5 tháng lương bình quân chi phí mai táng và 40 tháng lương bình quân cho thân nhân.

Điều 62

Đơn vị giao thầu, nhà thầu chính, nhà thầu phụ phải liên đới chịu trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động cho người lao động.

CHƯƠNG VIII - XII: HỌC NGHỀ, NỘI QUY, GIÁM SÁT VÀ XỬ PHẠT

Điều 70

Cơ sở sử dụng từ 30 lao động trở lên phải đăng ký Nội quy lao động với cơ quan quản lý và công khai niêm yết (bao gồm thời giờ làm việc, tiền lương, kỷ luật, thưởng phạt, an toàn vệ sinh...).

Điều 74

Người lao động phát hiện đơn vị vi phạm luật lao động có quyền tố cáo. Người sử dụng lao động không được trả thù, sa thải, giáng chức người tố cáo.

Điều 75 - 81

Quy định các hình thức xử phạt vi phạm hành chính và truy cứu trách nhiệm hình sự. Các hành vi cưỡng bức lao động, vi phạm quy định an toàn lao động, nợ lương... có thể bị phạt tiền từ hàng chục nghìn đến hàng triệu Đồng hoặc xử lý hình sự.

Điều 84-1

Đối với các công việc đặc thù (giám sát, quản lý, ca trực...), người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận riêng về thời giờ làm việc, ngày nghỉ và báo cáo cơ quan quản lý phê duyệt.