

**- NGHỊ ĐỊNH 44/2013/NĐ-CP QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH  
MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ HỢP ĐỒNG LAO  
ĐỘNG.....1**

**- NGHỊ ĐỊNH 45/2013/NĐ-CP QUY ĐỊNH CHI TIẾT MỘT SỐ  
ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI  
GIỜ NGHỈ NGƠI VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO  
ĐỘNG.....9**

**- NGHỊ ĐỊNH 46/2013/NĐ-CP QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH  
MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TRANH CHẤP LAO  
ĐỘNG.....22**

**CHÍNH PHỦ**

-----

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

-----

**Số: 44/2013/NĐ-CP**

*Hà Nội, ngày 10 tháng 05 năm 2013*

**NGHỊ ĐỊNH**  
**QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG**  
**VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

*Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;*

*Căn cứ Luật doanh nghiệp ngày 29 tháng 11 năm 2005;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động,*

**Chương 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Nghị định này quy định chi tiết thi hành Bộ luật lao động về việc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc của người lao động khi giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động; nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước; trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động và xử lý hợp đồng lao động vô hiệu.

**Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Người lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 của Bộ luật lao động.
2. Người sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 2 Điều 3 của Bộ luật lao động.
3. Các cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến các nội dung quy định tại Điều 1 Nghị định này.

**Điều 3. Giải thích từ ngữ**

Trong Nghị định này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. *Doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước* là doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp mà Nhà nước nắm giữ dưới 100% vốn điều lệ.
2. *Người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước* là người Việt Nam hoặc người nước ngoài có đủ các tiêu chuẩn và điều kiện theo quy định của pháp luật (sau đây gọi là người được thuê làm giám đốc).
3. *Trưởng đoàn thanh tra* là người đứng đầu đoàn thanh tra thực hiện nhiệm vụ thanh tra lao động, gồm: Trưởng đoàn thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Trưởng

đoàn thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Trưởng đoàn thanh tra chuyên ngành của Cục, Tổng cục trực thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

## **Chương 2. THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP, BẢO HIỂM Y TẾ BẮT BUỘC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VỚI NHIỀU NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

### **Điều 4. Trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế bắt buộc của người sử dụng lao động và người lao động**

1. Trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động và người lao động:

a) Người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại có trách nhiệm chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật.

b) Khi hợp đồng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp chấm dứt hoặc thay đổi mà người lao động và người sử dụng lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp của hợp đồng lao động kế tiếp có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

2. Trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc của người sử dụng lao động và người lao động:

a) Người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất có trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại có trách nhiệm chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

b) Khi hợp đồng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động đang tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc chấm dứt hoặc thay đổi mà người lao động và người sử dụng lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc thì người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc của hợp đồng lao động có

mức tiền lương cao nhất trong số các hợp đồng còn lại có trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật.

3. Việc thay đổi trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc theo quy định tại Điểm b Khoản 1, Điểm b Khoản 2 Điều này được quy định như sau:

a) Người lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm sửa đổi, bổ sung nội dung về bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc trong hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;

b) Người lao động có trách nhiệm thông báo và gửi sổ Bảo hiểm xã hội, thẻ Bảo hiểm y tế và các giấy tờ liên quan khác cho người sử dụng lao động của hợp đồng lao động kế tiếp để thực hiện.

4. Người lao động có trách nhiệm thông báo và gửi kèm các bản sao hợp đồng lao động đã giao kết hoặc đã sửa đổi, bổ sung hoặc đã chấm dứt cho người sử dụng lao động còn lại biết.

#### **Điều 5. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp**

1. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong quá trình thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động trong hợp đồng lao động với người sử dụng lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì người sử dụng lao động và tổ chức bảo hiểm xã hội có trách nhiệm giải quyết các chế độ cho người lao động theo quy định của pháp luật. Trong thời hạn 02 ngày làm việc, kể từ ngày người lao động bị tai nạn lao động hoặc được xác định bị bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo bằng văn bản tình trạng sức khỏe của người lao động cho những người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại biết.

2. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong quá trình thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động theo hợp đồng lao động với người sử dụng lao động không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc cho người lao động, người sử dụng lao động đó có trách nhiệm:

a) Thanh toán chi phí từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 144 của Bộ luật lao động;

b) Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị;

c) Bồi thường hoặc trợ cấp cho người lao động theo quy định tại Khoản 3 hoặc Khoản 4 Điều 145 của Bộ luật lao động;

d) Thông báo bằng văn bản cho những người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại biết về tình trạng sức khỏe của người lao động.

3. Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời gian điều trị, trừ trường hợp quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều 38 của Bộ luật lao động.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động hoặc chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết theo quy định của pháp luật.

### **Chương 3. NỘI DUNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƯỢC THUÊ LÀM GIÁM ĐỐC TRONG DOANH NGHIỆP CÓ VỐN CỦA NHÀ NƯỚC**

**Điều 6. Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp 100% vốn của Nhà nước**

1. Tên, địa chỉ của doanh nghiệp 100% vốn của Nhà nước; họ, tên; ngày, tháng, năm sinh; số chứng minh nhân dân của Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty.

2. Họ, tên; ngày, tháng, năm sinh; giới tính; quốc tịch; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; địa chỉ nơi cư trú; số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác theo quy định của pháp luật của người được thuê làm giám đốc.

3. Thời hạn của hợp đồng lao động do hai bên xác định trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

Thời hạn người sử dụng lao động và người được thuê làm giám đốc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động hoặc kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới do hai bên thỏa thuận nhưng không quá 45 ngày trước khi hết hạn hợp đồng lao động. Đối với trường hợp kéo dài thời hạn hợp đồng lao động thì thời hạn hợp đồng lao động do hai bên thỏa thuận nhưng tối đa không quá 12 tháng.

4. Công việc được làm, không được làm và trách nhiệm thực hiện công việc của người được thuê làm giám đốc theo quy định của pháp luật.

5. Địa điểm làm việc của người được thuê làm giám đốc.

6. Nội dung, thời hạn, trách nhiệm bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người được thuê làm giám đốc và xử lý các trường hợp vi phạm.

7. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, bao gồm:

a) Bảo đảm về vốn, tài sản và các nguồn lực khác để người được thuê làm giám đốc thực hiện công việc;

b) Cung cấp thông tin để người được thuê làm giám đốc thực hiện công việc;

c) Kiểm tra, giám sát, đánh giá hiệu quả thực hiện công việc của người được thuê làm giám đốc;

d) Ban hành quy chế làm việc của giám đốc;

- đ) Các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật;
- e) Các quyền và nghĩa vụ khác do hai bên thỏa thuận.
- 8. Quyền và nghĩa vụ của người được thuê làm giám đốc, bao gồm:
  - a) Thực hiện các công việc đã giao kết;
  - b) Báo cáo những khó khăn trong quá trình thực hiện công việc đã giao kết và đề xuất các giải pháp khắc phục;
  - c) Báo cáo tình hình quản lý, sử dụng về vốn, tài sản, lao động và các nguồn lực khác;
  - d) Các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật;
  - đ) Các quyền và nghĩa vụ khác do hai bên thỏa thuận.
- 9. Quyền lợi của người được thuê làm giám đốc, bao gồm:
  - a) Tiền lương theo năm, tạm ứng và thanh toán tiền lương, chế độ nâng lương;
  - b) Tiền thưởng, tạm ứng và trả thưởng;
  - c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
  - d) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật;
  - đ) Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng để thực hiện công việc đã giao kết;
  - e) Trang thiết bị làm việc, phương tiện đi lại, thông tin liên lạc và các khoản bổ sung khác;
  - g) Các quyền lợi khác do hai bên thỏa thuận.
- 10. Điều kiện, quy trình, thủ tục sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.
- 11. Quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người được thuê làm giám đốc khi chấm dứt hợp đồng lao động.
- 12. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, giải quyết tranh chấp lao động và khiếu nại.
- 13. Các thỏa thuận khác.

**Điều 7. Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước**

Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước do Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị và người được thuê làm giám đốc thỏa thuận vận dụng các quy định tại Điều 6 Nghị định này.

**Chương 4. TRÌNH TỰ, THỦ TỤC TUYÊN BỐ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU CỦA THANH TRA LAO ĐỘNG VÀ XỬ LÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU**

**MỤC 1. TRÌNH TỰ, THỦ TỤC TUYÊN BỐ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU CỦA THANH TRA LAO ĐỘNG**

## **Điều 8. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động**

Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

## **Điều 9. Trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động**

1. Trong quá trình thanh tra hoặc giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động, nếu phát hiện nội dung hợp đồng lao động vi phạm thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 50 của Bộ luật lao động, Trưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành lập biên bản về trường hợp vi phạm và đề nghị người sử dụng lao động, người lao động tiến hành sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được biên bản về trường hợp vi phạm, người sử dụng lao động và người lao động phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm.

3. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày hết hạn phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm mà hai bên chưa sửa đổi, bổ sung thì Trưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành gửi biên bản kèm theo bản sao hợp đồng lao động vi phạm cho Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính.

4. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được biên bản về trường hợp vi phạm, Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, ban hành quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

5. Quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu phải gửi đến người sử dụng lao động và từng người lao động có liên quan trong hợp đồng lao động vô hiệu, tổ chức đại diện tập thể lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính.

## **MỤC 2. XỬ LÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU**

### **Điều 10. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu từng phần**

1. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần, người sử dụng lao động và người lao động phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật.

2. Trong thời gian từ khi tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần đến khi hai bên sửa đổi, bổ sung phần nội dung bị tuyên bố vô hiệu thì quyền và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và quy định của pháp luật về lao động.

Hợp đồng lao động vô hiệu có tiền lương thấp hơn so với quy định của pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì hai bên thỏa thuận

lại theo quy định tại Khoản 1 Điều này. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn trả phần chênh lệch giữa tiền lương đã thỏa thuận với tiền lương trong hợp đồng lao động vô hiệu theo thời gian thực tế làm việc của người lao động nhưng tối đa không quá 12 tháng.

### **Điều 11. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ**

1. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền, cơ quan quản lý nhà nước về lao động nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính có trách nhiệm hướng dẫn các bên ký lại hợp đồng lao động.

2. Hợp đồng lao động có toàn bộ nội dung của hợp đồng trái pháp luật bị hủy bỏ khi có quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ.

3. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung của hợp đồng quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn so với quy định của pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật về lao động.

Trong thời gian từ khi tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ đến khi hai bên giao kết hợp đồng lao động mới thì quyền và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định tại Khoản 2 Điều 10 Nghị định này.

4. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm, người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật về lao động.

Trường hợp không giao kết được hợp đồng lao động mới thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả cho người lao động một khoản tiền do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất cứ mỗi năm làm việc bằng một tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố tại thời điểm có quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ.

5. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động, người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật về lao động.

### **Điều 12. Khởi kiện hoặc khiếu nại đối với quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu**

Trường hợp không đồng ý với quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu thì người sử dụng lao động hoặc người lao động tiến hành khởi kiện tại Tòa án hoặc khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.



## **Chương 5. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

### **Điều 13. Hiệu lực thi hành**

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2013.
2. Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động và các quy định trước đây trái với quy định tại Nghị định này hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

### **Điều 14. Trách nhiệm thi hành**

1. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.
2. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng các cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

**CHÍNH PHỦ**

-----

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

-----

**Số: 45/2013/NĐ-CP**

*Hà Nội, ngày 10 tháng 05 năm 2013*

**NGHỊ ĐỊNH**

**QUY ĐỊNH CHI TIẾT MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG**

**VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG,  
VỆ SINH LAO ĐỘNG**

*Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động,*

**Chương 1. PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Nghị định này quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.

**Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Nghị định này được áp dụng đối với các đối tượng quy định tại Điều 2 của Bộ luật lao động.

2. Các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại Nghị định này được áp dụng đối với các đối tượng sau:

a) Người lao động Việt Nam; người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam; người học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động;

b) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình; cá nhân có liên quan.

**Chương 2. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**

**MỤC 1. THỜI GIỜ LÀM VIỆC**

**Điều 3. Thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương**

1. Nghỉ trong giờ làm việc theo quy định tại Điều 5 Nghị định này.

2. Nghỉ giải lao theo tính chất của công việc.

3. Nghỉ cần thiết trong quá trình lao động đã được tính trong định mức lao động cho nhu cầu sinh lý tự nhiên của con người.

4. Thời giờ nghỉ mỗi ngày 60 phút đối với lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

5. Nghỉ mỗi ngày 30 phút đối với lao động nữ trong thời gian hành kinh.

6. Thời giờ phải ngừng việc không do lỗi của người lao động.
7. Thời giờ học tập, huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động.
8. Thời giờ hội họp, học tập, tập huấn do yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc được người sử dụng lao động đồng ý.
9. Thời giờ hội họp, học tập, tập huấn do công đoàn cấp trên triệu tập cán bộ công đoàn không chuyên trách theo quy định của pháp luật về công đoàn.
10. Thời giờ làm việc được rút ngắn mỗi ngày ít nhất 01 giờ đối với người lao động cao tuổi trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu.

#### **Điều 4. Làm thêm giờ**

1. Số giờ làm thêm trong ngày được quy định như sau:
  - a) Không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; khi áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày;
  - b) Không quá 12 giờ trong 01 ngày khi làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết và ngày nghỉ hằng tuần.
2. Việc tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm được quy định như sau:
  - a) Các trường hợp sau đây được tổ chức làm thêm:
    - Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm là hàng dệt, may, da, giày, chế biến nông, lâm, thủy sản;
    - Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;
    - Các trường hợp khác phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn.
  - b) Khi tổ chức làm thêm giờ, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn giúp Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) quản lý nhà nước về lao động tại địa phương.
3. Thời gian nghỉ bù theo Điểm c Khoản 2 Điều 106 của Bộ luật lao động được quy định như sau:
  - a) Sau mỗi đợt làm thêm tối đa 07 ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động nghỉ bù số thời gian đã không được nghỉ;
  - b) Trường hợp không bố trí nghỉ bù đủ số thời gian thì phải trả lương làm thêm giờ theo quy định tại Điều 97 của Bộ luật lao động.

### **MỤC 2. THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**

#### **Điều 5. Nghỉ trong giờ làm việc**

1. Thời gian nghỉ giữa giờ làm việc quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 108 của Bộ luật lao động được coi là thời giờ làm việc áp dụng trong ca liên tục 08 giờ trong điều kiện

bình thường hoặc 06 giờ trong trường hợp được rút ngắn. Thời điểm nghỉ cụ thể do người sử dụng lao động quyết định.

2. Ngoài thời giờ nghỉ ngơi trong ca làm việc bình thường được quy định tại Khoản 1 Điều này, người lao động làm việc trong ngày từ 10 giờ trở lên kể cả số giờ làm thêm thì được nghỉ thêm ít nhất 30 phút tính vào giờ làm việc.

#### **Điều 6. Thời gian được coi là thời gian làm việc của người lao động để tính số ngày nghỉ hằng năm**

1. Thời gian học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động theo cam kết trong hợp đồng học nghề, tập nghề.

2. Thời gian thử việc theo hợp đồng lao động sau đó làm việc cho người sử dụng lao động.

3. Thời gian nghỉ việc riêng có hưởng lương theo Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật lao động.

4. Thời gian nghỉ việc không hưởng lương nếu được người sử dụng lao động đồng ý nhưng cộng dồn không quá 01 tháng.

5. Thời gian nghỉ do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng cộng dồn không quá 6 tháng.

6. Thời gian nghỉ do ốm đau nhưng cộng dồn không quá 02 tháng.

7. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

8. Thời gian nghỉ để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn.

9. Thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động.

10. Thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc.

11. Thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội.

#### **Điều 7. Cách tính số ngày nghỉ hằng năm đối với trường hợp làm không đủ năm**

Số ngày nghỉ hằng năm theo Khoản 2 Điều 114 của Bộ luật lao động được tính như sau: lấy số ngày nghỉ hằng năm cộng với số ngày được nghỉ tăng thêm theo thâm niên (nếu có), chia cho 12 tháng, nhân với số tháng làm việc thực tế trong năm để tính thành số ngày được nghỉ hằng năm; kết quả phép tính lấy tròn số hàng đơn vị, nếu phần thập phân lớn hơn hoặc bằng 0,5 thì làm tròn lên 01 đơn vị.

#### **Điều 8. Nghỉ Tết Âm lịch**

1. Thời gian nghỉ Tết Âm lịch theo Khoản 1 Điều 115 của Bộ luật lao động do người sử dụng lao động lựa chọn 01 ngày cuối năm và 04 ngày đầu năm âm lịch hoặc 02 ngày cuối năm và 03 ngày đầu năm âm lịch.

2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo phương án nghỉ Tết Âm lịch cho người lao động trước khi thực hiện ít nhất 30 ngày.

### **Chương 3. AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG**

#### **MỤC 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG**

##### **Điều 9. Xây dựng Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động**

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm xây dựng Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động theo từng giai đoạn 05 năm, trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

2. Hằng năm, căn cứ Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động đã được phê duyệt, dự toán của các Bộ, cơ quan và địa phương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp dự toán kinh phí thực hiện Chương trình cùng với dự toán ngân sách nhà nước gửi Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư trình cơ quan có thẩm quyền quyết định.

##### **Điều 10. Lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động**

1. Khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động thì chủ đầu tư, người sử dụng lao động phải lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường, trình cơ quan có thẩm quyền cho phép xây dựng mới, mở rộng, cải tạo công trình, cơ sở.

2. Phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động phải có các nội dung chính sau đây:

- a) Địa điểm, quy mô công trình, cơ sở phải nêu rõ khoảng cách từ công trình, cơ sở đến khu dân cư và các công trình khác;
- b) Liệt kê, mô tả chi tiết các hạng mục trong công trình, cơ sở;
- c) Nêu rõ những yếu tố nguy hiểm, có hại, sự cố có thể phát sinh trong quá trình hoạt động;
- d) Các biện pháp cụ thể nhằm loại trừ, giảm thiểu các yếu tố nguy hiểm, có hại; phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp.

##### **Điều 11. Sử dụng người lao động cao tuổi làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm**

1. Việc sử dụng người lao động cao tuổi làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm chỉ được thực hiện khi có đủ các điều kiện sau đây:

- a) Người lao động cao tuổi có kinh nghiệm, tay nghề cao với thâm niên nghề nghiệp từ đủ 15 năm trở lên; được cấp chứng nhận hoặc chứng chỉ nghề hoặc được công nhận là nghệ nhân theo quy định của pháp luật;

b) Người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe theo tiêu chuẩn do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành đối với nghề, công việc;

c) Sử dụng có tính thời điểm; không quá 05 năm đối với từng người lao động;

d) Phải khám sức khỏe định kỳ ít nhất 02 lần trong một năm;

đ) Có ít nhất 01 người lao động không phải là người lao động cao tuổi cùng làm việc.

2. Căn cứ quy định tại Khoản 1 Điều này, Bộ, cơ quan ngang Bộ quy định chức danh nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và các điều kiện cụ thể đối với từng trường hợp đặc biệt sử dụng người lao động cao tuổi trong lĩnh vực, ngành, nghề thuộc thẩm quyền quản lý.

## **MỤC 2. TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP**

### **Điều 12. Tai nạn lao động và sự cố nghiêm trọng**

1. Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động, kể cả trong thời gian nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, vệ sinh kinh nguyệt, tắm rửa, cho con bú, đi vệ sinh, chuẩn bị và kết thúc công việc tại nơi làm việc.

2. Tai nạn được coi là tai nạn lao động là tai nạn xảy ra tại địa điểm và thời gian hợp lý khi người lao động đi từ nơi ở đến nơi làm việc, từ nơi làm việc về nơi ở.

3. Tai nạn lao động được phân loại như sau:

a) Tai nạn lao động chết người;

b) Tai nạn lao động nặng;

c) Tai nạn lao động nhẹ.

4. Sự cố nghiêm trọng là tai nạn xảy ra trong quá trình lao động (không bao gồm tai nạn lao động) gây thiệt hại lớn về tài sản của người lao động, người sử dụng lao động.

### **Điều 13. Khai báo, điều tra, thống kê, báo cáo, bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố nghiêm trọng**

1. Việc khai báo, điều tra, thống kê, báo cáo tai nạn lao động, sự cố nghiêm trọng được quy định như sau:

a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm khai báo ngay với Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi xảy ra tai nạn lao động chết người, tai nạn lao động nặng làm bị thương từ 02 người lao động trở lên và sự cố nghiêm trọng;

b) Người sử dụng lao động có trách nhiệm điều tra tai nạn lao động nhẹ, tai nạn lao động nặng làm bị thương 01 người lao động, sự cố nghiêm trọng;

c) Thanh tra lao động có trách nhiệm điều tra tai nạn lao động chết người, tai nạn lao động nặng làm bị thương từ 02 người lao động trở lên; điều tra lại tai nạn lao động, sự cố

ng nghiêm trọng đã được người sử dụng lao động điều tra nếu có khiếu nại, tố cáo hoặc khi xét thấy cần thiết;

d) Trong quá trình điều tra tai nạn lao động, sự cố nghiêm trọng mà phát hiện có dấu hiệu tội phạm thì Thanh tra lao động, người sử dụng lao động phải báo cáo cơ quan nhà nước có thẩm quyền và đề nghị chuyển hồ sơ cho cơ quan tiến hành tố tụng hình sự;

đ) Người sử dụng lao động phải mở sổ thống kê và định kỳ 6 tháng, hằng năm báo cáo cơ quan nhà nước có thẩm quyền về lao động.

2. Việc thống kê, báo cáo bệnh nghề nghiệp được quy định như sau:

a) Người sử dụng lao động phải lập hồ sơ sức khỏe đối với người lao động bị bệnh nghề nghiệp và định kỳ 6 tháng, hằng năm báo cáo cơ quan nhà nước có thẩm quyền về y tế, lao động;

b) Bộ trưởng Bộ Y tế hướng dẫn chi tiết thủ tục, trình tự thống kê, báo cáo bệnh nghề nghiệp.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường, trợ cấp đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hướng dẫn của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

#### **Điều 14. Kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, có hại**

Đối với nơi làm việc có các yếu tố nguy hiểm, có hại có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:

1. Kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại; đề ra các biện pháp loại trừ, giảm thiểu các mối nguy hiểm, có hại, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động;

2. Tổ chức đo lường các yếu tố có hại ít nhất 01 lần trong một năm; lập hồ sơ lưu giữ và theo dõi theo quy định pháp luật;

3. Trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế để bảo đảm ứng cứu, sơ cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động;

4. Xây dựng phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp và tổ chức đội cấp cứu tại chỗ theo quy định pháp luật; đội cấp cứu phải được huấn luyện kỹ năng và thường xuyên tập luyện.

### **MỤC 3. KIỂM ĐỊNH KỸ THUẬT AN TOÀN LAO ĐỘNG**

#### **Điều 15. Tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động**

1. Kiểm định kỹ thuật an toàn lao động là hoạt động kỹ thuật thực hiện theo quy trình nhất định (sau đây gọi là quy trình kiểm định) nhằm đánh giá và xác nhận sự phù hợp về tình trạng kỹ thuật an toàn của đối tượng kiểm định theo quy chuẩn kỹ thuật hoặc tiêu chuẩn kỹ thuật.

2. Tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động là đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp được thành lập theo quy định của pháp luật và được cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

**Điều 16. Điều kiện cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động**

1. Có giấy đăng ký kinh doanh hoặc có quyết định thành lập của cơ quan có thẩm quyền.
2. Có cơ sở vật chất, kỹ thuật đáp ứng các yêu cầu kiểm định của từng đối tượng kiểm định.
3. Có đủ kiểm định viên đáp ứng các yêu cầu kiểm định của từng đối tượng kiểm định.
4. Có tổ chức phù hợp để thực hiện hoạt động kiểm định.

**Điều 17. Hồ sơ, thủ tục cấp, cấp lại và bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động**

1. Hồ sơ cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động bao gồm:

- a) Đơn đề nghị cấp Giấy chứng nhận;
- b) Tài liệu chứng minh năng lực phù hợp với điều kiện quy định tại Điều 16 Nghị định này.

2. Hồ sơ cấp lại Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động được quy định như sau:

a) Ít nhất 03 tháng trước khi hết thời hạn quy định trong Giấy chứng nhận, tổ chức có nhu cầu tiếp tục hoạt động dịch vụ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động phải gửi hồ sơ cấp lại Giấy chứng nhận. Hồ sơ bao gồm:

- Đơn đề nghị cấp lại Giấy chứng nhận;
- Giấy chứng nhận đã được cấp;
- Báo cáo tình hình hoạt động của tổ chức trong thời gian được cấp Giấy chứng nhận;
- Tài liệu chứng minh năng lực phù hợp với điều kiện quy định tại Điều 16 Nghị định này.

b) Trường hợp Giấy chứng nhận bị mất, bị hỏng, tổ chức có nhu cầu tiếp tục hoạt động dịch vụ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động phải gửi hồ sơ cấp lại Giấy chứng nhận. Hồ sơ bao gồm:

- Đơn đề nghị cấp lại Giấy chứng nhận;
- Bản sao hoặc bản gốc Giấy chứng nhận đã được cấp (nếu có).



3. Hồ sơ đề nghị bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động bao gồm:

- a) Đơn đề nghị bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận;
- b) Giấy chứng nhận đã được cấp;
- c) Các tài liệu chứng minh yêu cầu bổ sung, sửa đổi.

4. Thủ tục cấp, cấp lại, bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động được quy định như sau:

a) Tổ chức có nhu cầu cấp, cấp lại, bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận phải gửi cơ quan có thẩm quyền quy định tại Điều 18 Nghị định này hồ sơ đăng ký cấp, cấp lại, bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận; đồng thời nộp phí, lệ phí liên quan đến việc đánh giá điều kiện hoạt động, cấp, cấp lại, bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận;

b) Trong thời hạn 30 ngày làm việc, kể từ ngày nhận hồ sơ đầy đủ, hợp lệ, cơ quan có thẩm quyền quy định tại Điều 18 Nghị định này có trách nhiệm cấp, cấp lại, bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận; trường hợp không cấp, cấp lại, bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

### **Điều 18. Thẩm quyền cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động**

1. Thẩm quyền cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động được quy định như sau:

a) Bộ Công Thương: vật liệu nổ công nghiệp; hệ thống thủy lực nâng cánh phai thủy điện; máy và thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động chỉ sử dụng cho khai thác mỏ trong hầm lò;

b) Bộ Giao thông vận tải: các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động để vận hành động cơ của phương tiện giao thông vận tải đường bộ, đường thủy nội địa, hàng hải, đường sắt, hàng không (không bao gồm các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động được chuyên chở hoặc được lắp đặt trên phương tiện vận tải để làm việc trên các công trường, kho hàng, nơi sản xuất, kinh doanh); thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động chỉ phục vụ thăm dò, khai thác dầu khí trên biển; hệ thống đường ống dẫn dầu, khí đốt trên biển;

c) Bộ Khoa học và Công nghệ: lò phản ứng hạt nhân; buồng thử nghiệm tương thích điện từ; các loại máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động làm việc trong lưới điện cao áp; các loại máy, thiết bị chứa nguồn phóng xạ, bức xạ;

d) Bộ Xây dựng: hệ thống giàn giáo; hệ thống cốp pha trượt; thanh, cột chống tổ hợp;

đ) Bộ Thông tin và Truyền thông: ăng ten bức xạ cao tần; máy khuếch đại công suất cao tần trong phát thanh, truyền hình;

e) Bộ Quốc phòng: các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động chuyên sử dụng cho mục đích quốc phòng, đặc thù quân sự;

g) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, trừ các loại máy, thiết bị, vật tư quy định tại Điểm a, b, c, d, đ và e Khoản này.

2. Cơ quan cấp Giấy chứng nhận quy định tại Khoản 1 Điều này là cơ quan có thẩm quyền cấp lại, bổ sung, sửa đổi, thu hồi, đình chỉ Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

**Điều 19. Thời hạn của Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động**

1. Thời hạn của Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động là 03 năm đối với Giấy chứng nhận cấp mới hoặc cấp lại khi Giấy chứng nhận hết hạn.

2. Thời hạn của Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động được cấp lại do bị mất, bị hỏng là thời gian còn lại của Giấy chứng nhận đã được cấp.

**Điều 20. Đình chỉ hoạt động của tổ chức kiểm định kỹ thuật an toàn lao động**

Tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động bị đình chỉ hoạt động kiểm định trong các trường hợp sau đây:

1. Không đáp ứng điều kiện quy định tại Điều 16 Nghị định này;
2. Liên tục trong 18 tháng không báo cáo cơ quan có thẩm quyền về tình hình hoạt động kiểm định theo quy định pháp luật.

**Điều 21. Thu hồi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động**

1. Hết thời hạn đình chỉ hoạt động kiểm định mà không khắc phục được các nguyên nhân bị đình chỉ.
2. Bị xử phạt vi phạm hành chính 03 lần đối với 01 hành vi hoặc 03 lần trong một năm.
3. Tiến hành hoạt động kiểm định trong thời gian bị đình chỉ hoạt động.
4. Giả mạo hoặc khai man các tài liệu trong hồ sơ cấp, cấp lại, bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận.
5. Sửa chữa nội dung Giấy chứng nhận.

**Điều 22. Quyền và trách nhiệm của tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động**

1. Tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động có quyền:
  - a) Thực hiện hoạt động kiểm định theo hợp đồng cung cấp dịch vụ kiểm định;
  - b) Được thu phí, giá dịch vụ theo quy định của pháp luật;

- c) Kiến nghị, khiếu nại, tố cáo hành vi cản trở hoạt động kiểm định;
  - d) Yêu cầu tổ chức, cá nhân có đối tượng đề nghị được kiểm định cung cấp các tài liệu, thông tin phục vụ hoạt động kiểm định;
  - đ) Có quyền khác theo quy định của pháp luật.
2. Tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động có trách nhiệm:
- a) Cung cấp dịch vụ kiểm định trong phạm vi, đối tượng được quy định trong Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động;
  - b) Không được từ chối cung cấp dịch vụ kiểm định mà không có lý do chính đáng;
  - c) Thực hiện kiểm định theo quy trình kiểm định;
  - d) Chịu trách nhiệm về kết quả kiểm định, bồi thường thiệt hại do hoạt động kiểm định gây ra theo quy định của pháp luật; phải thu hồi kết quả kiểm định đã cấp khi phát hiện sai phạm;
  - đ) Báo cáo cơ quan có thẩm quyền về tình hình hoạt động kiểm định theo quy định của pháp luật;
  - e) Lưu giữ hồ sơ kiểm định;
  - g) Có trách nhiệm khác theo quy định pháp luật.

**Điều 23. Trách nhiệm sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động**

Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình và cá nhân sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động có trách nhiệm:

1. Ký hợp đồng với tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động để kiểm định lần đầu trước khi đưa vào sử dụng hoặc kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động;
2. Khai báo trước khi đưa vào sử dụng, báo cáo việc kiểm định các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động với cơ quan có thẩm quyền.

**Điều 24. Trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước đối với hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động**

Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có trách nhiệm:

1. Đề xuất các loại máy, thiết bị, vật tư thuộc lĩnh vực quản lý đưa vào danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động để Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành;
2. Ban hành các quy trình kiểm định các đối tượng thuộc thẩm quyền quy định tại Điều 18 Nghị định này, sau khi có ý kiến bằng văn bản của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

3. Quy định chi tiết các Điều 16, Điều 17 và Điều 20 Nghị định này; điều kiện, trình tự, thủ tục cấp, thu hồi Chứng chỉ kiểm định viên kỹ thuật an toàn lao động thuộc thẩm quyền quản lý;

4. Tổ chức thanh tra, kiểm tra hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động thuộc thẩm quyền quản lý;

5. Định kỳ hằng năm hoặc đột xuất, tổng hợp báo cáo gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

#### **Chương 4. QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG**

**Điều 25. Quản lý nhà nước về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động**

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động, có trách nhiệm:

a) Xây dựng, trình cơ quan có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền văn bản về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động;

b) Chủ trì, phối hợp với các Bộ, cơ quan liên quan lập Hồ sơ quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động theo thông lệ quốc tế;

c) Tổ chức tuyên truyền, phổ biến pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động;

d) Hướng dẫn và quản lý việc tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

đ) Hướng dẫn thực hiện công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã có hoạt động sản xuất kinh doanh;

e) Đưa nội dung an toàn lao động, vệ sinh lao động vào chương trình giảng dạy trong các trường và cơ sở dạy nghề;

g) Thực hiện điều tra tai nạn lao động; phối hợp với Bộ Công an, Viện kiểm sát nhân dân tối cao điều tra, xử lý tai nạn lao động có dấu hiệu tội phạm;

h) Tổ chức thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động;

i) Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2. Bộ Y tế có trách nhiệm:

a) Xây dựng, trình cơ quan có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền văn bản về chăm sóc sức khỏe cho người lao động; tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại nghề, công việc;

b) Chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng, ban hành danh mục các loại bệnh nghề nghiệp;

c) Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn các biện pháp bảo đảm vệ sinh lao động khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về vệ sinh lao động thuộc thẩm quyền;

d) Hướng dẫn việc tổ chức đội cấp cứu tại chỗ; nội dung tập huấn về sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc;

đ) Hướng dẫn và quản lý việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ, khám sức khỏe khi tuyển dụng, khám bệnh nghề nghiệp; giám định y khoa để xếp hạng thương tật, điều trị và phục hồi chức năng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

### 3. Bộ Khoa học và Công nghệ có trách nhiệm:

a) Quản lý thống nhất việc nghiên cứu và ứng dụng khoa học kỹ thuật về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

b) Chịu trách nhiệm tổ chức và chỉ đạo các hoạt động về an toàn bức xạ và an toàn hạt nhân.

4. Bộ Giáo dục và Đào tạo có trách nhiệm đưa nội dung an toàn lao động, vệ sinh lao động vào chương trình giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học.

5. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với điều kiện làm việc đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao.

6. Bộ Tài chính, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng các loại phí, lệ phí liên quan đến hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động và huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động.

7. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện quản lý nhà nước về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.

8. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thực hiện quản lý nhà nước về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động trong phạm vi địa phương; xây dựng các mục tiêu bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động.

## **Chương 5. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

### **Điều 26. Hiệu lực thi hành**

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2013.

2. Nghị định số 195/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ

ngoi; Nghị định số 06/CP ngày 20 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động; Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 195/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Nghị định số 110/2002/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 06/CP ngày 20 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Bộ luật lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động; Điều 2 Nghị định số 81/2012/NĐ-CP ngày 08 tháng 10 năm 2012 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 68/2008/NĐ-CP ngày 30 tháng 5 năm 2008 của Chính phủ quy định điều kiện, thủ tục thành lập, tổ chức, hoạt động và giải thể cơ sở bảo trợ xã hội và Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 195/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

3. Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động quy định tại Nghị định này được áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, trừ trường hợp văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến từng đối tượng này có quy định khác.

### **Điều 27. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành**

1. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.

2. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

**CHÍNH PHỦ**

-----

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

-----

**Số: 46/2013/NĐ-CP**

*Hà Nội, ngày 10 tháng 05 năm 2013*

**NGHỊ ĐỊNH**  
**QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG**  
**VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG**

*Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tranh chấp lao động,*

**Chương 1. QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Nghị định này quy định tiêu chuẩn, thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên lao động; việc hoãn, ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động trong trường hợp hoãn, ngừng đình công.

**Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Hòa giải viên lao động do cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm.
2. Người lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 của Bộ luật lao động.
3. Người sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 2 Điều 3 của Bộ luật lao động.
4. Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở theo quy định tại Khoản 4 Điều 3 của Bộ luật lao động.
5. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan trong việc thực hiện tiêu chuẩn, thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên lao động, hoãn, ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động trong trường hợp hoãn, ngừng đình công.

**Điều 3. Giải thích từ ngữ**

Trong Nghị định này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. *Hòa giải viên lao động* là người được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm theo nhiệm kỳ 5 năm để hòa giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề theo quy định của pháp luật.
2. *Hoãn đình công* là việc Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định chuyển thời điểm bắt đầu thực hiện cuộc đình công mà Ban chấp hành công đoàn ấn định trong quyết định đình công gửi người sử dụng lao động, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh và công đoàn cấp tỉnh sang một thời điểm khác.

3. *Ngừng đình công* là việc Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định chấm dứt cuộc đình công đang diễn ra cho đến khi không còn nguy cơ xâm hại nghiêm trọng đến nền kinh tế quốc dân và lợi ích công cộng.

## **Chương 2. HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG**

### **Điều 4. Tiêu chuẩn hòa giải viên lao động**

1. Là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có sức khỏe và phẩm chất đạo đức tốt.
2. Không phải là người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang chấp hành án.
3. Am hiểu pháp luật lao động và pháp luật có liên quan.
4. Có 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động, có kỹ năng hòa giải tranh chấp lao động.

### **Điều 5. Thẩm quyền, trình tự và thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động**

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm, bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động.
2. Trình tự, thủ tục bổ nhiệm hòa giải viên lao động:
  - a) Tự đăng ký hoặc được Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, công đoàn cấp huyện, công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất giới thiệu tham gia dự tuyển hòa giải viên lao động;
  - b) Hồ sơ dự tuyển hòa giải viên lao động bao gồm:
    - Đơn dự tuyển hòa giải viên lao động;
    - Sơ yếu lý lịch;
    - Giấy chứng nhận sức khỏe;
    - Bản sao các văn bằng, chứng chỉ (nếu có);
    - Văn bản giới thiệu tham gia dự tuyển của cơ quan, tổ chức quy định tại Điều a Khoản này.
  - c) Trong thời hạn 20 ngày làm việc, kể từ ngày hết hạn nhận hồ sơ, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội lập danh sách người đạt tiêu chuẩn báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện;
  - d) Trong thời hạn 5 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được báo cáo của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có văn bản đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm hòa giải viên lao động, đồng thời gửi Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để thẩm định và trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;
  - đ) Trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản đề nghị bổ nhiệm hòa giải viên lao động của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Giám đốc Sở Lao động -



Thương binh và Xã hội thẩm định và trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định, đồng thời gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đã đề nghị bổ nhiệm hòa giải viên lao động;

e) Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định bổ nhiệm hòa giải viên lao động;

g) Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định bổ nhiệm hòa giải viên lao động của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có trách nhiệm công khai danh sách hòa giải viên lao động để người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và người lao động biết.

### 3. Trình tự, thủ tục bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động:

a) Trong thời hạn 03 tháng, trước khi kết thúc nhiệm kỳ của hòa giải viên lao động, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của hòa giải viên lao động, nhu cầu hòa giải trên địa bàn báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện về việc bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động;

b) Trình tự, thủ tục bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại Điểm d, Điểm đ, Điểm e và Điểm g Khoản 2 Điều này.

### **Điều 6. Miễn nhiệm hòa giải viên lao động**

1. Hòa giải viên lao động miễn nhiệm thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Có đơn xin thôi tham gia hòa giải viên;

b) Không hoàn thành nhiệm vụ hòa giải;

c) Có hành vi vi phạm pháp luật, lợi dụng uy tín, thẩm quyền, trách nhiệm của mình làm phương hại đến lợi ích của các bên hoặc lợi ích của Nhà nước trong quá trình hòa giải hoặc từ chối nhiệm vụ hòa giải từ 02 lần trở lên khi được cử tham gia giải quyết tranh chấp lao động hoặc tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề mà không có lý do chính đáng.

2. Thẩm quyền, trình tự và thủ tục miễn nhiệm hòa giải viên lao động:

a) Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định miễn nhiệm hòa giải viên lao động theo đề nghị của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện và Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội;

b) Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội căn cứ đơn xin thôi tham gia hòa giải viên hoặc mức độ không hoàn thành nhiệm vụ hoặc hành vi vi phạm pháp luật của hòa giải viên lao động báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện về việc miễn nhiệm hòa giải viên lao động;

c) Trình tự, thủ tục miễn nhiệm hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại Điểm d, Điểm đ, Điểm e và Điểm g Khoản 2 Điều 5 Nghị định này.

## **Điều 7. Bảo đảm điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động**

1. Hòa giải viên lao động trong những ngày được cử để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp hợp đồng đào tạo nghề được hưởng chế độ bồi dưỡng như đối với Hội thẩm theo quy định về chế độ bồi dưỡng đối với người tham gia phiên tòa, phiên họp giải quyết dân sự; được thanh toán công tác phí trong những ngày thực hiện công tác hòa giải theo chế độ công tác phí hiện hành và được bảo đảm các điều kiện cần thiết về phòng họp, tài liệu, văn phòng phẩm phục vụ hòa giải tranh chấp lao động.

2. Kinh phí hoạt động của hòa giải viên lao động do ngân sách nhà nước bảo đảm theo quy định phân cấp quản lý ngân sách hiện hành. Việc lập dự toán, quản lý và quyết toán kinh phí bảo đảm hoạt động của hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước.

## **Chương 3. HOÃN, NGỪNG ĐÌNH CÔNG**

### **Điều 8. Các trường hợp hoãn, ngừng đình công**

1. Đình công dự kiến tổ chức tại các đơn vị cung cấp dịch vụ về điện, nước, vận tải công cộng và các dịch vụ khác trực tiếp phục vụ tổ chức mít tinh kỷ niệm ngày Chiến thắng, ngày Quốc tế lao động và ngày Quốc khánh.

2. Đình công dự kiến tổ chức tại địa bàn đang diễn ra các hoạt động nhằm phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh hoặc tình trạng khẩn cấp theo quy định của pháp luật.

3. Đình công diễn ra trên địa bàn xuất hiện thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh hoặc tình trạng khẩn cấp theo quy định của pháp luật.

4. Đình công diễn ra đến ngày thứ ba tại các đơn vị cung cấp dịch vụ điện, nước, vệ sinh công cộng làm ảnh hưởng tới môi trường, điều kiện sinh hoạt và sức khỏe của nhân dân tại thành phố thuộc tỉnh.

5. Đình công diễn ra có các hành vi bạo động, gây rối làm ảnh hưởng đến tài sản, tính mạng của nhà đầu tư, làm mất an ninh, trật tự công cộng ảnh hưởng đến các hoạt động của cộng đồng dân cư tại nơi xảy ra đình công.

### **Điều 9. Thủ tục hoãn đình công**

1. Thủ tục hoãn đình công được quy định như sau:

a) Khi nhận được quyết định đình công của Ban chấp hành công đoàn, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, nếu thấy cuộc đình công thuộc các trường hợp quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 8 Nghị định này thì trao đổi với Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện và báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn cuộc đình công.

Đề nghị hoãn đình công gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh gồm: tên doanh nghiệp nơi tập thể lao động đình công; địa điểm dự kiến diễn ra đình công; thời điểm dự kiến bắt

đầu đình công; yêu cầu của tập thể lao động; lý do cần thiết phải hoãn cuộc đình công; kiến nghị hoãn đình công, thời hạn hoãn đình công và các biện pháp để thực hiện quyết định hoãn đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

b) Căn cứ đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định hoãn đình công và thông báo ngay đến Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động nơi dự kiến diễn ra đình công.

2. Trong thời hạn 48 giờ, kể từ khi Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nhận được quyết định đình công của Ban chấp hành công đoàn cơ sở, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phải ra quyết định hoãn đình công.

3. Trong thời hạn 24 giờ, kể từ khi nhận được quyết định hoãn đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, các cơ quan, tổ chức có liên quan phải thực hiện hoãn đình công.

### **Điều 10. Thủ tục ngừng đình công**

1. Thủ tục ngừng đình công thực hiện theo quy định sau đây:

a) Khi xét thấy cuộc đình công đang diễn ra thuộc một trong các trường hợp quy định tại Khoản 3, Khoản 4 và Khoản 5 Điều 8 Nghị định này, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện về việc ngừng đình công;

b) Ngay sau khi nhận được báo cáo của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện xem xét đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định ngừng đình công, đồng thời gửi Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

Đề nghị ngừng đình công gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh gồm: tên doanh nghiệp đang diễn ra đình công; địa điểm đình công; thời điểm bắt đầu đình công; phạm vi diễn ra đình công; số lượng người lao động đang tham gia đình công; yêu cầu của tập thể lao động; lý do ngừng đình công; kiến nghị về việc ngừng đình công và các biện pháp để thực hiện quyết định ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

c) Khi nhận được đề nghị ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải có ý kiến để Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét quyết định;

d) Căn cứ đề nghị ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, ý kiến của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định ngừng đình công.

Quyết định về việc ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phải được thông báo ngay cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở

nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động nơi đình công đang diễn ra biết và thực hiện.

2. Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện nhận được báo cáo của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phải ra quyết định ngừng đình công.

3. Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được quyết định ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, các cơ quan, tổ chức, cá nhân liên quan phải thực hiện ngừng đình công.

4. Trong thời hạn 48 giờ, kể từ khi nhận được quyết định ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện phải báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh về kết quả thực hiện ngừng đình công.

### **Điều 11. Giải quyết yêu cầu của tập thể lao động khi hoãn, ngừng đình công**

Trong thời hạn thực hiện quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Hội đồng trọng tài lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật về lao động.

Trường hợp hòa giải không thành và hết thời hạn hoãn hoặc ngừng đình công theo quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thì Ban chấp hành công đoàn được, tổ chức tiếp tục đình công nhưng phải thông báo bằng văn bản cho người sử dụng lao động, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh và công đoàn cấp tỉnh biết ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu tiếp tục đình công.

### **Điều 12. Quyền và trách nhiệm của người lao động khi ngừng đình công**

1. Sau khi Ban chấp hành công đoàn yêu cầu ngừng đình công theo quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, người lao động phải trở lại làm việc và được trả lương.

2. Sau khi Ban chấp hành công đoàn yêu cầu ngừng đình công theo quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, người lao động không trở lại làm việc thì không được trả lương và tùy theo mức độ vi phạm bị xử lý kỷ luật theo quy định của nội quy lao động và các quy định của pháp luật.

## **Chương 4. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

### **Điều 13. Hiệu lực thi hành**

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2013.

2. Nghị định số 133/2007/NĐ-CP ngày 08 tháng 8 năm 2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động về giải quyết tranh chấp lao động, Nghị định số 12/2008/NĐ-CP ngày 30 tháng 01 năm 2008 của Chính phủ về việc hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

**Điều 14. Trách nhiệm thi hành**

1. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn thực hiện Nghị định này.
2. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

## MỤC LỤC

<b>NGHỊ ĐỊNH 44/2013/NĐ-CP QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</b>	<b>1</b>
<b>Chương 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG</b>	<b>1</b>
Điều 1. Phạm vi điều chỉnh	1
Điều 2. Đối tượng áp dụng	1
Điều 3. Giải thích từ ngữ	1
<b>Chương 2. THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP, BẢO HIỂM Y TẾ BẮT BUỘC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VỚI NHIỀU NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG</b>	<b>2</b>
Điều 4. Trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế bắt buộc của người sử dụng lao động và người lao động	2
Điều 5. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	3
<b>Chương 3. NỘI DUNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƯỢC THUÊ LÀM GIÁM ĐỐC TRONG DOANH NGHIỆP CÓ VỐN CỦA NHÀ NƯỚC</b>	<b>4</b>
Điều 6. Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp 100% vốn của Nhà nước	4
Điều 7. Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước	5
<b>Chương 4. TRÌNH TỰ, THỦ TỤC TUYÊN BỐ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU CỦA THANH TRA LAO ĐỘNG VÀ XỬ LÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU</b>	<b>5</b>
<b>MỤC 1. TRÌNH TỰ, THỦ TỤC TUYÊN BỐ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU CỦA THANH TRA LAO ĐỘNG</b>	<b>5</b>
Điều 8. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động	6
Điều 9. Trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động	6
<b>MỤC 2. XỬ LÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU</b>	<b>6</b>
Điều 10. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu từng phần	6
Điều 11. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ	7
Điều 12. Khởi kiện hoặc khiếu nại đối với quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu	7
<b>Chương 5. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH</b>	<b>8</b>

Điều 13. Hiệu lực thi hành .....	8
Điều 14. Trách nhiệm thi hành.....	8

\*\*\*\*\*

**NGHỊ ĐỊNH 45/2013/NĐ-CP QUY ĐỊNH CHI TIẾT MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG.....9**

**Chương 1. PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG.....9**

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh .....	9
Điều 2. Đối tượng áp dụng.....	9

**Chương 2. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI.....9**

**MỤC 1. THỜI GIỜ LÀM VIỆC .....**

Điều 3. Thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương.....	9
Điều 4. Làm thêm giờ .....	10

**MỤC 2. THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI.....10**

Điều 5. Nghỉ trong giờ làm việc .....	10
Điều 6. Thời gian được coi là thời gian làm việc của người lao động để tính số ngày nghỉ hằng năm .....	11
Điều 7. Cách tính số ngày nghỉ hằng năm đối với trường hợp làm không đủ năm .....	11
Điều 8. Nghỉ Tết Âm lịch .....	11

**Chương 3. AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG .....**

**MỤC 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG .....**

Điều 9. Xây dựng Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động.....	12
Điều 10. Lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.....	12
Điều 11. Sử dụng người lao động cao tuổi làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm .....	12

**MỤC 2. TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP.....13**

Điều 12. Tai nạn lao động và sự cố nghiêm trọng .....	13
Điều 13. Khai báo, điều tra, thống kê, báo cáo, bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố nghiêm trọng.....	13

Điều 14. Kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, có hại.....	14
<b>MỤC 3. KIỂM ĐỊNH KỸ THUẬT AN TOÀN LAO ĐỘNG .....</b>	<b>14</b>
Điều 15. Tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động .....	14
Điều 16. Điều kiện cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.....	15
Điều 17. Hồ sơ, thủ tục cấp, cấp lại và bổ sung, sửa đổi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động .....	15
Điều 18. Thẩm quyền cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.....	16
Điều 19. Thời hạn của Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.....	17
Điều 20. Đình chỉ hoạt động của tổ chức kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.....	17
Điều 21. Thu hồi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động .....	17
Điều 22. Quyền và trách nhiệm của tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động .....	17
Điều 23. Trách nhiệm sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động.....	18
Điều 24. Trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước đối với hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.....	18
<b>Chương 4. QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG.....</b>	<b>19</b>
Điều 25. Quản lý nhà nước về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.....	19
<b>Chương 5. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH.....</b>	<b>20</b>
Điều 26. Hiệu lực thi hành .....	20
Điều 27. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành .....	21
*****	
<b>NGHỊ ĐỊNH 46/2013/NĐ-CP QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG.....</b>	<b>22</b>
<b>Chương 1. QUY ĐỊNH CHUNG.....</b>	<b>22</b>



Điều 1. Phạm vi điều chỉnh .....	22
Điều 2. Đối tượng áp dụng .....	22
Điều 3. Giải thích từ ngữ.....	22
<b>Chương 2. HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG .....</b>	<b>23</b>
Điều 4. Tiêu chuẩn hòa giải viên lao động .....	23
Điều 5. Thẩm quyền, trình tự và thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động..	23
Điều 6. Miễn nhiệm hòa giải viên lao động .....	24
Điều 7. Bảo đảm điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động .....	25
<b>Chương 3. HOÃN, NGỪNG ĐÌNH CÔNG .....</b>	<b>25</b>
Điều 8. Các trường hợp hoãn, ngừng đình công.....	25
Điều 9. Thủ tục hoãn đình công .....	25
Điều 10. Thủ tục ngừng đình công .....	26
Điều 11. Giải quyết yêu cầu của tập thể lao động khi hoãn, ngừng đình công .....	27
Điều 12. Quyền và trách nhiệm của người lao động khi ngừng đình công .....	27
<b>Chương 4. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH .....</b>	<b>27</b>
Điều 13. Hiệu lực thi hành .....	27
Điều 14. Trách nhiệm thi hành.....	28